

**TINDAK LANJUT LAPORAN HASIL
EVALUASI (TL.LHE)
DINAS PENDIDIKAN KOTA
PALANGKA RAYA 2020**



PEMERINTAH KOTA PALANGKA RAYA

INSPEKTORAT

Jalan Tjilik Riwut No. 98 Km. 5,5 Telepon/Fax (0536) 3231463
PALANGKA RAYA 73112

Palangka Raya, 20 Maret 2020

Nomor : 700/12/LHE/III.c/2020/INSP
Lampiran : 1 (Satu) Berkas
Hal : Laporan Hasil Evaluasi Laporan
Kinerja Dinas Pendidikan Kota
Palangka Raya Tahun 2019.

Kepada
Yth. Kepala Dinas Pendidikan
Kota Palangka Raya
di -
Palangka Raya

Berdasarkan 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 (SAKIP), kami telah melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja pada Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya. Pelaksanaan evaluasi ini berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Tujuan evaluasi ini adalah untuk memperoleh informasi tentang implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja pada Perangkat Daerah, menilai capaian kinerja atas pelaksanaan program yang dilaporkan dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) PD serta memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas PD.

Evaluasi dilaksanakan berdasarkan Surat Keputusan Inspektur Kota Palangka Raya Nomor: 188.4/10/I.c/2019/INSP dan Surat Perintah Tugas Inspektur Kota Palangka Raya Nomor: 700/13/SPT/III.c/2020/INSP, tanggal 2 Maret 2020. Pelaksanaan kegiatan evaluasi mulai tanggal 2 Maret 2020 sampai dengan 20 Maret 2020.

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya memperoleh nilai **67,22** atau predikat **B (Baik)**. Rincian penilaian tersebut adalah sebagai berikut :

	Komponen Yang Dinilai	Bobot	2019
a.	Perencanaan Kinerja	30	23,04
b.	Pengukuran Kinerja	25	17,5
c.	Pelaporan Kinerja	15	9,98
d.	Evaluasi Internal	10	5,71
e.	Capaian Kinerja	20	11,00
	Nilai Hasil Evaluasi	100	67,22
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja		B

Uraian singkat selengkapnya hasil evaluasi adalah sebagai berikut:

1. Rekomendasi perbaikan telah kami sampaikan melalui Laporan Hasil Evaluasi Kinerja Tahun 2018 Nomor 700/ 167 /LHE/IV.c/2019/INSP, dan belum ada perbaikan secara signifikan terhadap kinerja. Meskipun demikian terdapat peningkatan pada komponen perencanaan kinerja dan pengukuran kinerja;
2. Secara umum Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya sudah mulai menerapkan Sistem AKIP sebagai bagian dari pembangunan manajemen pemerintahan yang berorientasi pada kinerja. Dokumen perencanaan kinerja yang meliputi Rencana Strategis (Renstra), perencanaan kinerja tahunan, Perjanjian Kinerja sudah disusun. Berbagai komponen sebagaimana disebutkan dalam tabel di atas, masih mengandung berbagai kelemahan yang antara lain meliputi:
 - a. Perencanaan Kinerja
 - Perencanaan Strategis
Perencanaan strategis terdapat kelemahan pada implementasi Renstra, antara lain:
 - Belum adanya kejelasan pelaksanaan monitoring pencapaian target jangka menengah Renstra dilaksanakan yang sesuai prosedur SOP, dan belum adanya penjadwalan pelaksanaan;
 - Pelaksanaan Reviu Renstra secara berkala belum ditetapkan waktunya dengan jelas, sehingga belum ada konsekuensi kewajiban untuk melaksanakan reviu tersebut.
 - Perencanaan Kinerja Tahunan
Implementasi pelaksanaan perencanaan kinerja tahunan, terdapat kelemahan:
 - Pelaksanakan monitoring rencana aksi secara berkala belum ditetapkan waktu pelaksanaannya dan belum adanya pendokumentasian dengan baik, sehingga kesulitan saat dimintai bukti dokumentasi pelaksanaan monitoring rencana aksi;
 - Belum adanya penjaminan bahwa rencana aksi yang dilakukan dimanfaatkan dalam pengarahannya dan pengorganisasian kegiatan.
 - b. Pengukuran Kinerja
 - Belum adanya bukti dokumen yang memadai tentang keandalan pengumpulan data kinerja;
 - Pemberian *reward* atas hasil capaian kinerja belum sepenuhnya dilaksanakan, dan belum ada standar prosedur pelaksanaannya dengan jelas terhadap pemberian *reward* atas hasil capaian kinerja;
 - Pelaksanaan reviu IKU secara berkala belum ditetapkan jadwal pelaksanaannya.
 - c. Pelaporan Kinerja
 - Penyajian informasi kinerja belum sepenuhnya sesuai dengan sistematika penyusunan LKIP menurut 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:

- Belum ada pembandingan realisasi kinerja dan capaian kinerja dengan beberapa tahun sebelumnya;
- Belum menyajikan perbandingan realisasi kinerja tahun ini dengan Standar Nasional;
- Analisis- analisis yang disajikan kurang rinci dan mendalam serta belum disertai data dukung yang memadai;
- Dokumen pendukung dalam informasi kinerja kurang lengkap dan kurang memadai.

• Pemanfaatan Informasi Kinerja

Belum ada bukti yang memadai bahwa informasi kinerja yang telah disusun dimanfaatkan oleh organisasi dalam pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja, yang meliputi perbaikan perencanaan, menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi, perbaikan kinerja, dan penilaian kinerja.

d. Evaluasi Internal

- Pelaksanaan evaluasi internal masih perlu ditingkatkan, belum ada penetapan jadwal terhadap pelaksanaan evaluasi internal, baik meliputi evaluasi program, maupun evaluasi rencana aksi. Dokumen pelaksanaan evaluasi belum memadai, sehingga belum memberi keyakinan yang memadai terhadap pelaksanaan evaluasi internal di Perangkat Daerah tersebut;
- Kualitas terhadap evaluasi masih perlu ditingkatkan, dengan menghasilkan rekomendasi yang memberi langkah perbaikan kedepan, dapat diterapkan dengan baik, serta bisa ditindak lanjuti;
- Belum adanya bukti penjaminan yang memadai bahwa pelaksanaan evaluasi internal telah dimanfaatkan dan ditindak lanjuti dalam bentuk perbaikan perencanaan di masa mendatang dan langkah-langkah nyata perbaikan atas rekomendasi dalam evaluasi internal.

e. Pencapaian Sasaran Kinerja Organisasi

Terdapat beberapa indikator kinerja yang pencapaiannya masih rendah.

Berdasarkan uraian diatas serta dalam rangka lebih mengefektifkan penerapan sistem manajemen kinerja, kami rekomendasikan kepada Kepala Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya untuk memperhatikan dan menindaklanjuti beberapa hal sebagai berikut:

a. Perencanaan Kinerja

- Melakukan monitoring pencapaian target kinerja secara periodik dan terjadwal;
- Melakukan Reviu Renstra secara berkala sesuai SOP yang ditetapkan dan waktu pelaksanaan yang ditetapkan;

- Hasil revidi dan monitoring berupa rekomendasi yang berupa perbaikan kedepan dan dapat dilaksanakan dengan baik serta dapat ditindaklanjuti pelaksanaannya;
- Melakukan monitoring rencana aksi secara berkala, yang dimanfaatkan dalam pengarahannya dan pengorganisasian kegiatan, dengan waktu pelaksanaan terjadwal, serta didokumentasikan dengan baik.

b. Pengukuran Kinerja

- Melengkapi dokumen pengumpulan data kinerja secara handal dan memadai;
- Menyusun SOP pemberian *reward* atas capaian kinerja, serta menerapkan SOP tersebut dalam pelaksanaan pemberian *reward* atas capaian kinerja sebagai bentuk penghargaan dan motivasi kinerja kedepan;
- Melakukan revidi Indikator Kinerja Utama secara berkala dan terjadwal, serta mendokumentasikan pelaksanaannya dengan baik.

c. Pelaporan Kinerja

- Menyajikan pelaporan kinerja sesuai Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Revidi atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, serta memberi data yang handal dan rinci yang disertai dokumen pendukung yang memadai, serta melakukan analisa yang lebih rinci, tajam dan mendalam, sehingga memiliki kejelasan terhadap perbaikan kinerja dimasa mendatang;
- Memanfaatkan informasi kinerja yang telah disusun dalam pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja, yang meliputi perbaikan perencanaan, menilainya dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi, perbaikan kinerja, dan penilaian kinerja.

d. Evaluasi Internal

- Meningkatkan pelaksanaan evaluasi internal, dengan penetapan jadwal pelaksanaan, yang meliputi evaluasi program, maupun evaluasi rencana aksi, serta melakukan dokumentasi dengan baik terhadap pelaksanaan evaluasi tersebut;
- Meningkatkan kualitas evaluasi dengan meningkatkan kualitas rekomendasi yang berupa langkah-langkah perbaikan, yang bisa diterapkan dan ditindaklanjuti;
- Melampirkan bukti yang memadai tentang pemanfaatan pelaksanaan evaluasi internal dan ditindak lanjut dalam bentuk perbaikan perencanaan di masa mendatang dan langkah-langkah nyata perbaikan atas rekomendasi dalam evaluasi internal.

e. Pencapaian Sasaran Kinerja Organisasi

Meningkatkan pencapaian kinerja terutama pada indikator kinerja yang masih rendah pencapaiannya dengan menerapkan sistem manajemen kinerja yang lebih baik, melakukan revidi indikator kinerja, revidi target kinerja, melakukan rencana aksi dengan lebih rinci, memonitoring pelaksanaan, melakukan evaluasi, melakukan langkah perbaikan, dan memberi dorongan berupa *reward*.

Demikian disampaikan hasil evaluasi ini untuk perbaikan dan tindak lanjut terhadap penerapan SAKIP di lingkup Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya.

INSPEKTUR KOTA PALANGKA RAYA



Drs. ELDY, M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19621024 198603 1 018

Tembusan kepada Yth. :
Bapak Walikota Palangka Raya sebagai laporan

KERTAS KERJA EVALUASI

AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

KOTA PALANGKA RAYA

SKPD 1.1.0101 - Dinas Pendidikan

No	KOMPONEN / SUB KOMPONEN	SKPD	
		Y	NILAI
1	A. PERENCANAAN KINERJA (30%)	76.80 %	23.04
1.1	PERENCANAAN STRATEGIS (10%)	77.22 %	7.72
1.1.1	PEMENUHAN RENSTRA (2%)	86.11 %	1.72
1.1.1.1	Renstra SKPD telah disusun	Y	1
1.1.1.2	Renstra telah memuat tujuan	Y	1
1.1.1.3	Tujuan yang ditetapkan telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan (Indikator)	B	0.75
1.1.1.4	Tujuan telah disertai target keberhasilannya	B	0.75
1.1.1.5	Dokumen Renstra telah memuat sasaran	Y	1
1.1.1.6	Dokumen Renstra telah memuat indikator kinerja sasaran	B	0.75
1.1.1.7	Dokumen Renstra telah memuat target tahunan	B	0.75
1.1.1.8	Renstra telah menyajikan IKU	B	0.75
1.1.1.9	Renstra telah dipublikasikan	Y	1
1.1.2	KUALITAS RENSTRA (5%)	75.00 %	3.75
1.1.2.10	Tujuan telah berorientasi hasil	B	0.75
1.1.2.11	ukuran keberhasilan (indikator) tujuan (outcome) telah memenuhi kriteria ukuran keberhasilan yang baik	B	0.75
1.1.2.12	Sasaran telah berorientasi hasil	B	0.75
1.1.2.13	Indikator kinerja sasaran (outcome dan output) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	B	0.75
1.1.2.14	Target kinerja ditetapkan dengan baik	B	0.75
1.1.2.15	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program/hasil kegiatan	B	0.75
1.1.2.16	Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMD	B	0.75
1.1.2.17	Dokumen Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan	B	0.75
1.1.3	IMPLEMENTASI RENSTRA (3%)	75.00 %	2.25
1.1.3.18	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran	B	0.75
1.1.3.19	Target jangka menengah dalam Renstra telah dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan	B	0.75
1.1.3.20	Dokumen Renstra telah direvisi secara berkala	B	0.75
1.2	PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (20%)	242.52 %	48.51
1.2.1	PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (4%)	93.75 %	3.75
1.2.1.1	Dokumen perencanaan kinerja tahunan telah disusun	Y	1
1.2.1.2	Perjanjian Kinerja (PK) telah disusun	Y	1
1.2.1.3	PK telah menyajikan IKU	B	0.75
1.2.1.4	PK telah dipublikasikan	Y	1
1.2.2	KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (10%)	76.70 %	7.67
1.2.2.5	Sasaran telah berorientasi hasil	B	0.75
1.2.2.6	Indikator kinerja sasaran dan hasil program (outcome) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	B	0.75
1.2.2.7	Target kinerja ditetapkan dengan baik	B	0.75
1.2.2.8	Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran	B	0.67
1.2.2.9	Kegiatan dalam rangka mencapai sasaran telah didukung oleh anggaran yang memadai	B	0.75
1.2.2.10	Dokumen PK telah selaras dengan RPJMD/Renstra	B	0.75
1.2.2.11	Dokumen PK telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)	C	0.5
1.2.2.12	Rencana Aksi atas Kinerja sudah ada	Y	1
1.2.2.13	Rencana Aksi atas Kinerja telah mencantumkan target secara periodik atas kinerja	B	0.75
1.2.2.14	Rencana Aksi atas kinerja telah mencantumkan sub kegiatan/ komponen rinci setiap periode yang akan dilakukan dalam rangka mencapai kinerja	Y	1
1.2.3	IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (6%)	65.00 %	3.9
1.2.3.15	Rencana kinerja tahunan dimanfaatkan dalam penyusunan anggaran	Y	1
1.2.3.16	Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan	B	0.75
1.2.3.17	Rencana Aksi atas Kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala	C	0.5
1.2.3.18	Rencana Aksi telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan	C	0.5

No	KOMPONEN / SUB KOMPONEN	SKPD	
		Y	NILAI
1.2.3.19	Perjanjian Kinerja telah dimanfaatkan untuk penyusunan (identifikasi) kinerja sampai kepada tingkat eselon III dan IV	C	0.5
2	B. PENGUKURAN KINERJA (25%)	70.00 %	17.5
2.1	PEMENUHAN PENGUKURAN (5%)	81.25 %	4.06
2.1.1	Telah terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal	Y	1
2.1.2	Telah terdapat ukuran kinerja tingkat eselon III dan IV sebagai turunan kinerja atasannya	C	0.5
2.1.3	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja	B	0.75
2.1.4	Indikator Kinerja Utama telah dipublikasikan	Y	1
2.2	KUALITAS PENGUKURAN (12,5%)	60.00 %	10
2.2.5	IKU telah memenuhi kriteria indikator yang baik	B	0.75
2.2.6	IKU telah cukup untuk mengukur kinerja	B	0.75
2.2.7	IKU unit kerja telah selaras dengan IKU IP	B	0.75
2.2.8	Ukuran (Indikator) kinerja eselon III dan IV telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	B	0.75
2.2.9	Indikator kinerja eselon III dan IV telah selaras dengan indikator kinerja atasannya	B	0.75
2.2.10	Sudah terdapat ukuran (Indikator) kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi/atasannya	B	0.75
2.2.11	Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang	B	0.75
2.2.12	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan	B	0.75
2.2.13	Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester)	Y	1
2.2.14	Pengukuran kinerja sudah dikembangkan menggunakan teknologi informasi	Y	1
2.3	IMPLEMENTASI PENGUKURAN (7,5%)	45.83 %	3.44
2.3.15	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran	B	0.75
2.3.16	IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja	B	0.5
2.3.17	Target kinerja eselon III dan IV telah dimonitor pencapaiannya	C	0
2.3.18	Hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai dari setingkat eselon IV keatas telah dikaitkan dengan (dimanfaatkan sebagai dasar pemberian) reward	C	0.5
2.3.19	IKU telah direvisi secara berkala	C	0.5
2.3.20	Pengukuran kinerja atas Rencana Aksi digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala	B	0.5
3	C. PELAPORAN KINERJA (15%)	66.50 %	9.98
3.1	PEMENUHAN PELAPORAN (3%)	87.50 %	2.63
3.1.1	Laporan Kinerja telah disusun	Y	1
3.1.2	Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu	Y	1
3.1.3	Laporan Kinerja telah di upload kedalam website	Y	1
3.1.4	Laporan Kinerja menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU	C	0.5
3.2	PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (7,5%)	62.00 %	4.65
3.2.5	Laporan Kinerja menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome	B	0.75
3.2.6	Laporan Kinerja menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan	B	0.75
3.2.7	Laporan Kinerja menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja	C	0.5
3.2.8	Laporan Kinerja menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan	B	0.75
3.2.9	Laporan Kinerja menyajikan informasi tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya	C	0.34
3.2.10	Laporan Kinerja menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian sasaran kinerja instansi	C	0.5
3.2.11	Informasi kinerja dalam Laporan Kinerja dapat diandalkan	B	0.75
3.3	PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4,5%)	60.00 %	2.7
3.3.12	Informasi kinerja telah digunakan dalam pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja	Y	1
3.3.13	Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan	C	0.5
3.3.14	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi	C	0.5
3.3.15	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja	C	0.5
3.3.16	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja	C	0.5
4	D. EVALUASI INTERNAL (10%)	57.10 %	5.71
4.1	PEMENUHAN EVALUASI (2%)	85.50 %	1.71
4.1.1	Terdapat pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya	Y	1
4.1.2	Evaluasi program telah dilakukan	Y	1
4.1.3	Evaluasi atas pelaksanaan Rencana Aksi telah dilakukan	B	0.67
4.1.4	Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan	B	0.75

No	KOMPONEN / SUB KOMPONEN	SKPD	
		Y	NILAI
4.2	KUALITAS EVALUASI (5%)	50.00 %	2.5
4.2.5	Evaluasi program dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program	C	0.5
4.2.6	Evaluasi program telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan	C	0.5
4.2.7	Evaluasi program telah memberikan rekomendasi-rekomendasi peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan	C	0.5
4.2.8	Pemantauan Rencana Aksi dilaksanakan dalam rangka mengendalikan kinerja	C	0.5
4.2.9	Pemantauan Rencana Aksi telah memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan	C	0.5
4.2.10	Hasil evaluasi Rencana Aksi telah menunjukkan perbaikan setiap periode	C	0.5
4.3	PEMANFAATAN EVALUASI (3%)	50.00 %	1.5
4.3.11	Hasil evaluasi program telah ditindaklanjuti untuk perbaikan pelaksanaan program di masa yang akan datang	C	0.5
4.3.12	Hasil evaluasi Rencana Aksi telah ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata	C	0.5
5	E. PENCAPAIAN SASARAN/ KINERJA ORGANISASI (22%)	55.00 %	11
5.1	KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (7,5%)	40.00 %	2
5.1.1	Target dapat dicapai	B	0.75
5.1.2	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	C	0.5
5.1.3	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	B	0.75
5.2	KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (17,5%)	100.00 %	9
5.2.4	Target dapat dicapai		4
5.2.5	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya		1.25
5.2.6	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan		3.75
HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (100%)		67.22 %	67.25
Kategori Nilai : B (Baik)			

Palangkaraya, 17 Maret 2020

Ketua Tim Evaluasi LKIP



HERWIN S.H., MAP

NIP : 19660421 198903 1 018

Evaluatur



ENDAH MARSUDININGSIH, S.PT., M.SI

NIP : 19781114 200604 2 006

TINDAK LANJUT EVALUASI LAPORAN KINERJA DINAS PENDIDIKAN

KOTA PALANGKA RAYA TAHUN 2019

A. PERENCANAAN STRATEGIS

TANGGAPAN PERENCANAAN STRATEGIS

- Pelaksanaan monitoring evaluasi dan reviu Renstra dilaksanakan setiap akhir triwulan (4 kali dalam satu tahun) TA.2019.
- Dokumen RENSTRA telah yang telah dievaluasi, Pelaksanaannya dari hasil reviu Indikator Kinerja Utama (IKU) kepala daerah, Eselon II, Eselon III dan Eselon IV dapat diukur sesuai penetapan RPJMD Perubahan dan sesuai dengan program pembentukan peraturan undang-undang. Kegiatan terlampir dalam Natulen Rapat Reviu Renstra, Iku dan Evaluasi Program dan Kegiatan Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya.

Tanggapan Dokumen SAKIP

TANGGAPAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN

Target kinerja ditetapkan dengan baik

- Target kinerja tahunan pada Instansi Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya telah ditetapkan sebagai acuan dalam mengukur sasaran kinerja setiap kegiatan sesuai program dan kegiatan .
- Melakukan monitoring rencana aksi yang dilakukan oleh OPD guna mendorong pencapaian Indikator sasaran. Rencana Aksi atas kinerja telah dimonitor per 3 bulan sekali dalam mencapai tujuan dan sasaran IKU, baik secara fisik dan keuangan. Rencana aksi dimanfaatkan dalam rangka tindak lanjut pelaksanaan program dan kegiatan serta untuk menjawab tantangan dan kendala yang menghambat tidak dapat terlaksananya/ terlambatnya pelaksanaan kegiatan untuk mendorong keberhasilan pencapaian target yang telah ditetapkan.
- Menetapkan mekanisme SOP Dinas Pendidikan secara berjenjang.
- Target kinerja yang dibuat dan disusun, dan telah dipergunakan untuk mengukur keberhasilan dalam mencapai target capaian.
- Pejabat Eselon II, Eselon III dan Eselon IV berkomitmen melakukan pengawasan dan pengendalian mengukur keberhasilan kinerja pejabat dengan ditetapkannya perjanjian kinerja Eselon II, Perjanjian Kinerja Eselon III , perjanjian kinerja Eselon IV, perjanjian kinerja Stap Dinas pendidikan Kota Palangka Raya.

B. Pengukuran Kinerja

- Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja dengan diterbitkannya SOP Dinas Pendidikan Kota Palangka Raya. Data tersebut sebagai bukti fisik Kinerja.
- Laporan pengumpulan data dilakukan setiap bulan khususnya laporan pengguna anggaran baik belanja langsung dan belanja tidak langsung yang di pertanggungjawabkan dalam laporan TEPR dan Laporan RAKORDAL.
- Hasil pengukuran capaian kinerja mulai dari setingkat Eselon IV keatas dimanfaatkan sebagai dasar pemberian Reward, misalnya : Setiap pegawai yang diberi tanggungjawab menyelesaikan atas pekerjaan dibuatkan TIM SK Walikota dan diberi honorarium yang dibebankan ke DPA OPD.

C. PELAPORAN KINERJA

- Penyajian kinerja disajikan dengan melakukan konsultasi berjenjang ke Inspektorat Kota Palangka Raya
- pada bab III Akuntabilitas Kinerja sebagai analisis pembandingan tahun 2019 dan tahun sebelumnya (2018).

- Penetapan dokumen untuk melaksanakan panduan kegiatan menyajikan mencerminkan pengukuran indikator sasaran kinerja untuk dicermati dalam RPJMD 2018-2023 awal.
- Dokumen pendukung kinerja akan diperbaiki dan dilengkapi.

Hasil Pemanfaatan

Hasil evaluasi menunjukkan perbaikan setiap periode tahun berjalan, sehingga program kegiatan RENSTRA, RENJA selaras Dengan RPJMD yang telah ditetapkan, serta dapat diukur.

D. Evaluasi Internal

Evaluasi dan penilaian guna :

- Penetapan jadwal evaluasi perencanaan kinerja akan dilaksanakan dalam menilai program dan kegiatan program prioritas dengan melakukan konsultasi berjenjang pada tahun berikutnya .
- Akan dilakukan perbaikan guna Penetapan dokumen untuk melaksanakan panduan kegiatan mencerminkan pengukuran indikator sasaran kinerja untuk dicermati .
- Pemantauan rencana aksi dilakukan guna memberikan alternatif perbaikan evaluasi pencapaian target indikator kinerja.

E. PENCAPAIAN SASARAN KINERJA ORGANISASI

Sasaran indicator kinerja OPD terprogram dengan kegiatan RENSTRA, RENJA selaras Dengan RPJMD yang telah ditetapkan. Penetapan formula indicator sasaran menggunakan data dari OPD terkait.

Demikian hasil evaluasi dan tindak lanjut disampaikan, atas perhatian diucapkan terima kasih.

KEPALA DINAS PENDIDIKAN KOTA PALANGKA RAYA



H. AKHMAD FAULIANSYAH, SH
Pembina Utama Muda
NIP.19630118 198211 1 001