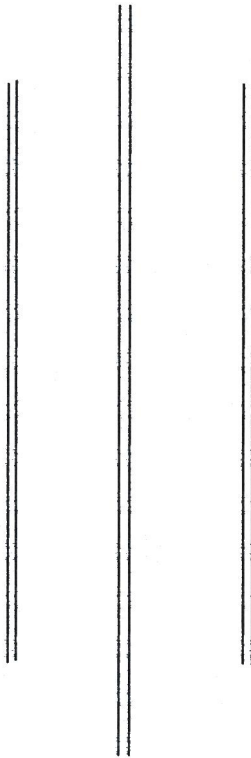


PEMERINTAH KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT

INSPEKTORAT DAERAH

Komplek Gedung Bersama Jalan Jendral Sudirman Kuala Tungkal Kode Pos 36512
E-mail: itkabtjb@gmail.com Website: <http://inspektorat.tanjabbarkab.go.id/>



LAPORAN HASIL EVALUASI

ATAS
SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

PADA BKPSDM
KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT
TAHUN ANGGARAN 2024

Nomor : 7001.2.1/166/lsp/2024

Tanggal : 29 Juni 2024



PEMERINTAH KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT

INSPEKTORAT DAERAH

Jalan Jenderal Sudirman Kuala Tungkal Kode Pos 36512 Telp. (0742) 21238

E-mail : itkabtjb@gmail.com Website: <http://inspektorat.tanjabbarkab.go.id/>

Kuala Tungkal, Juni 2024

Nomor : 700.1.2.1/ /M /lsp/2024
Sifat : Penting
Lampiran : 1 (satu) berkas
Hal : Laporan Hasil Evaluasi
Akuntabilitas Kinerja Badan
Kepegawaian dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia Kabupaten
Tanjung Jabung Barat Tahun
2024.

Kepada Yth :
Sdr. Kepala Kepegawaian dan
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Kab. Tanjung Jabung Barat
di-

Kuala Tungkal

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Bupati Tanjung Jabung Barat Nomor 32 Tahun 2022 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat, dengan ini kami sampaikan Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2024 dengan uraian sebagai berikut:

1. PENDAHULUAN

a. Dasar Hukum Evaluasi

- 1) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
- 2) Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- 3) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
- 4) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;

- 5) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- 6) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 89 tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah;
- 7) Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2026 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Nomor 5 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan daerah Nomor 6 Tahun 2016;
- 8) Peraturan Bupati Tanjung Jabung Barat Nomor 32 Tahun 2022 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat;
- 9) Peraturan Bupati Tanjung Jabung Barat Nomor 25 Tahun 2023 Tentang Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Perangkat Daerah;
- 10) Keputusan Bupati Tanjung Jabung Barat Nomor 163/Kep.Bup/Isp/2024 Tentang Program Kerja Pengawasan Tahunan Inspektorat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2024;
- 11) Surat Perintah Tugas Inspektur Kabupaten Tanjung Jabung Barat Nomor: 800.1.11.1/60/M/SPT/Isp/2024 tentang Melakukan Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (AKIP) pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Bencana,Dinas Tanaman Pangan dan Holtikultura, Dinas Perikanan, Dinas Koperasi, Usaha Kecil, menengah, Perindustrian dan Perdagangan, Badan Pendapatan Daerah, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah, Dinas Ketahanan Pangan, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Kecamatan Tungkal Ulu, Kecamatan Tebing Tinggi, dan Kecamatan Tungkal Ulu Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

b. Latar Belakang Evaluasi

Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, bahwa 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.

WP	PT	KT
		

Untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan pada Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, maka perlu dilakukan evaluasi AKIP atau evaluasi atas implementasi SAKIP terhadap OPD dan Kecamatan dalam Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Evaluasi AKIP ini diharapkan dapat mendorong Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat dan secara khusus Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan.

Pelaksanaan evaluasi AKIP harus dilakukan dengan sebaik-baiknya. Untuk itu, diperlukan suatu pedoman evaluasi AKIP yang dapat dijadikan panduan bagi para evaluator. Pedoman evaluasi AKIP tersebut yakni Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Bupati Tanjung Jabung Barat Nomor 32 Tahun 2022 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

Evaluasi AKIP diawali dengan perumusan tujuan evaluasi, kemudian dilanjutkan dengan penentuan ruang lingkup evaluasi, perancangan desain evaluasi, menentukan mekanisme pelaksanaan evaluasi, diakhiri dengan pelaporan dan pengomunikasian hasil evaluasi.

Hasil Asistensi yang di fasilitasi oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Borokrasi dengan fokus perubahan kertas kerja evaluasi Kauntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Bahwa hasil pembahasan Kertas Kerja evaluasi telah terrjadi perubahan (revisi) pada Sub Komponen/Kriteria, yang disesuaikan dengan kertas kerja evaluasi Pemerintah Daerah.

c. Tujuan Evaluasi

- 1) Pelaksanaan evaluasi AKIP secara umum bertujuan untuk mengetahui sejauh mana AKIP dilaksanakan dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil pada Instansi Pemerintah.
- 2) Pelaksanaan evaluasi AKIP secara khusus bertujuan untuk:
 - a) memperoleh informasi mengenai implementasi SAKIP;
 - b) menilai tingkat implementasi SAKIP;
 - c) menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
 - d) memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP; dan
 - e) memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

WP	PT	KT
		

d. Ruang Lingkup Evaluasi

- 1) Ruang lingkup evaluasi AKIP meliputi penyelenggaraan SAKIP sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- 2) Evaluasi dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi:
 - a) Perencanaan Kinerja;
 - b) Pengukuran Kinerja;
 - c) Pelaporan Kinerja;
 - d) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

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:

- a) Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;
- b) Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;
- c) 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;
- d) Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja; dan
- e) Penilaian capaian kinerja atas *output* maupun *outcome* serta kinerja lainnya.

Evaluasi AKIP Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dan Kecamatan di Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2024 dilaksanakan selama 5 (lima) hari mulai tanggal 24 Juni 2024 s/d 29 Juni 2024.

e. Metodologi Evaluasi

Metodologi yang digunakan dalam evaluasi AKIP adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan segi kepraktisan dan kegunaan (kemanfaatan) karena akan disesuaikan dengan

WP	PT	KT
		

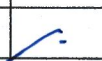
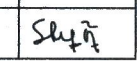
tujuan evaluasi yang telah ditetapkan dan mempertimbangkan kendala yang ada. Dalam hal ini, evaluator perlu menjelaskan tujuan evaluasi AKIP, aktivitas evaluasi yang akan dilakukan, serta kendala yang akan ditemukan dalam evaluasi kepada pihak yang dievaluasi. Langkah pragmatis ini diambil agar dapat lebih cepat memberikan petunjuk untuk perbaikan implementasi SAKIP sehingga dapat menghasilkan rekomendasi hasil evaluasi yang meningkatkan akuntabilitas kinerja.

Teknik dalam evaluasi yang digunakan dalam pelaksanaan evaluasi AKIP, antara lain:

- 1) *Cheklis*t Pengumpulan Data dan Informasi
Cheklis kebutuhan data dan informasi berisi daftar dokumen, data, dan/informasi yang dibutuhkan dalam pelaksanaan evaluasi AKIP, sehingga pihak penyedia informasi dan data (responden) dapat memenuhi kebutuhan tersebut.
- 2) Komunikasi melalui Tanya Jawab Sederhana
Komunikasi dapat dilakukan dengan wawancara secara langsung, maupun melalui media telekomunikasi yang tersedia, seperti telepon, chat, ataupun digital meeting. Dalam hal ini, sebaiknya disiapkan terlebih dahulu jadwal dan catatan mengenai hal-hal atau materi yang akan ditanyakan.
- 3) Observasi
Merupakan teknik pengumpulan data dan informasi dengan melakukan pengamatan terhadap suatu aktivitas. Observasi di sini dimaksudkan dalam pengertian sempit, yaitu observasi dengan menggunakan alat indera seperti mengunjungi lokasi dalam rangka mengamati proses dan aktivitas.
- 4) Studi Dokumentasi
Merupakan teknik mengumpulkan data dan informasi yang tidak secara langsung ditujukan kepada atau diperoleh dari instansi pemerintah/unit kerja yang dievaluasi, melainkan melalui sumber literasi lain seperti peraturan perundangan dan media informasi baik cetak maupun elektronik/digital.

f. Gambaran Umum Unit Kerja

Berdasarkan Peraturan Bupati Tanjung Jabung Barat Nomor 25 Tahun 2023 Tentang Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Perangkat Daerah pada Bab XXXI Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah sesuai Pasal 700 menyebutkan dimana Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

WP	PT	KT
		

Pasal 701 menyebutkan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan fungsi penunjang urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 701, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan kebijakan teknis di bidang pengembangan kompetensi aparatur, mutasi promosi dan penilaian kinerja aparatur, serta pengadaan, status dan informasi kepegawaian;
- b. pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang pengembangan kompetensi aparatur, mutasi promosi dan penilaian kinerja aparatur, serta pengadaan, status dan informasi kepegawaian;
- c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas di bidang pengembangan kompetensi aparatur, mutasi promosi dan penilaian kinerja aparatur, serta pengadaan, status dan informasi kepegawaian;
- d. pembinaan teknis penyelenggaraan teknis fungsi penunjang urusan pemerintahan di bidang pengembangan kompetensi aparatur, mutasi promosi dan penilaian kinerja aparatur, serta pengadaan, status dan informasi kepegawaian; dan
- e. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Secara garis besar, program dan kegiatan Badan Kepegawaian, Pengembangan dan Sumber Daya Manusia difokuskan Rendahnya profesionalitas ASN Kab. Tanjung Jabung Barat, ditunjukkan dengan angka indeks profesionallitas ASN sebesar 59,0 (kategori sangat rendah), beberapa indikator yang menyebabkan rendahnya profesionalitas seperti data – data individu ASN tidak semua terinput di SAPK, kesadaran ASN untuk berdisiplin rendah, kurangnya komitmen pimpinan OPD dalam menegakkan kedisiplinan. kurangnya pengawasan terhadap kedisiplinan ASN, adanya budaya kerja bermalas – malasan sudah tertanam dilingkungan kerja, dan rendahnya minat pegawai untuk mengikuti diklat struktural, serta Rendahnya minat ASN untuk mengikuti diklat struktural, dan ASN dengan jabatan fungsional tidak bisa sesegera mendapatkan diklat fungsionalnya karena kuota peserta diklat disediakan penyelenggara terbatas.

Tujuan jangka menengah Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah mewujudkan ASN yang professional, kompeten dan kompetitif. Sasaran untuk mencapai tujuan tersebut yakni:

- 1. Meningkatnya kualitas dan profesionalitas ASN;
- 2. Meningkatnya penataan dan kinerja ASN.

WP	PT	KT
		

Hal-hal yang menjadi strategi yang akan ditempuh oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanjung Jabung Barat untuk mengatasi isu strategis dan permasalahan yang dihadapi adalah:

1. Peningkatan kualifikasi, kompetensi, kinerja dan disiplin ASN;
2. Peningkatan sistem manajemen kepegawaian yang professional;
3. Peningkatan efektifitas pelayanan administrasi kepegawaian.

Sehingga kebijakan yang perlu dilakukan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk menunjang terlaksananya strategi tersebut adalah:

1. Meningkatkan Pendidikan dan pelatihan ASN yang bersertifikasi
2. Meningkatkan pembinaan dan penegakan disiplin ASN
3. Meningkatkan kinerja ASN
4. Meningkatkan pemetaan jabatan, penerapan sistem merit dan pola karir PNS
5. Meningkatkan jumlah pejabat fungsional yang bersertifikasi
6. Meningkatkan kinerja pelayanan administrasi kepegawaian yang professional.

g. Gambaran Umum Implementasi SAKIP Unit Kerja

Implementasi 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. Informasi kinerja yang dipertanggungjawabkan dalam laporan kinerja bukanlah satu-satunya yang digunakan dalam menentukan nilai dalam evaluasi, akan tetapi juga termasuk berbagai hal pengetahuan yang dapat dihimpun guna mengukur keberhasilan ataupun keunggulan Perangkat Daerah.

Secara umum, implementasi SAKIP pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dari hal Perencanaan Kinerja sudah lebih baik dari tahun sebelumnya namun masih perlu peningkatan dalam proses Pengukuran Kinerja.

Pengukuran Kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia belum sepenuhnya berpengaruh terhadap penyesuaian organisasi, penyesuaian strategi, penyesuaian kebijakan, penyesuaian aktivitas, penyesuaian anggaran, dan penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja. Pengukuran kinerja juga belum sepenuhnya dilakukan secara memadai, karena pengukuran kinerja belum sepenuhnya menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien yang dilakukan secara berjenjang dan berkesinambungan. Pelaporan kinerja belum memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/ kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya.

WP	PT	KT
		

Pengungkapan informasi pada laporan kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia belum lengkap, belum menyajikan analisis dan efektivitas dan efisiensi sumber daya secara mendalam.

Sistem evaluasi akuntabilitas kinerja internal pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia belum mampu mendorong perbaikan manajemen kinerja secara berkelanjutan.

Untuk itu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia perlu untuk fokus pada perbaikan kualitas perencanaan, Menyusun pengukuran kinerja yang memadai, melakukan evaluasi kinerja secara berkala dan Menyusun laporan kinerja dengan penyajian data yang andal. Pencapaian prioritas Pembangunan daerah melalui perencanaan dan penganggaran yang terintegrasi, efektif, efisien serta monitoring dan evaluasi hasil-hasil Pembangunan yang dilakukan secara konsisten dan berkala. Berdasarkan evaluasi SAKIP yang dilakukan oleh Inspektorat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat, kemudian dilakukan pengkategorian dengan tujuan untuk memetakan Tingkat efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran instansi pemerintah.

h. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

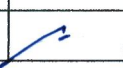
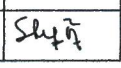
Badan Kepegawaian, Pengembangan dan Sumber Daya Manusia telah menindaklanjuti sebagian Rekomendasi dan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun Sebelumnya, tetapi terdapat Rekomendasi yang belum di tindak lanjuti sesuai dengan Laporan Hasil Pemeriksaan atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun Anggaran 2023 Nomor: 700.1.2.1/283/lsp/2023 Tanggal 21 Agustus 2023.

2. GAMBARAN HASIL EVALUASI

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

Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen memberikan gambaran tingkat AKIP, dengan kategori predikat sebagai berikut:

No.	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1	AA	> 90 – 100	Sangat Memuaskan Telah terwujud <i>Good Governance</i> . Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan di seluruh unit kerja. Telah terbentuk pemerintah yang yang dinamis, adaptif, dan efisien (<i>Reform</i>). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level individu.
2	A	> 80 - 90	Memuaskan Terdapat gambaran bahwa instansi pemerintah/unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil,

WP	PT	KT
		

			karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4/Pengawas/Subkoordinator.
3	BB	> 70 – 80	Sangat Baik Terdapat gambaran bahwa AKIP 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.
4	B	> 60 – 70	Baik Terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik pada 1/3 unit kerja, khususnya pada unit kerja utama. Terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja. Pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai dengan level eselon 2 / unit kerja.
5	CC	> 50 – 60	Cukup (Memadai) Terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja.
6	C	> 30 – 50	Kurang Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi system manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat.
7	D	> 0 – 30	Sangat Kurang Sistem dan tatanan dalam AKIP sama sekali tidak dapat diandalkan. Sama sekali belum terdapat penerapan manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan/perubahan yang sifatnya sangat mendasar, khususnya dalam implementasi SAKIP.

Hasil Evaluasi atas masing-masing komponen kinerja adalah sebagai berikut:

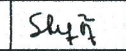
1) **Perencanaan Kinerja**

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah menyusun Rencana Strategis (Renstra) yang mengacu pada RPJMD Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat, yang selanjutnya di jabarkan dalam Perjanjian Kinerja (PK), Renja, IKU dan Dokumen Perencanaan lainnya.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia juga telah memiliki sasaran dan indikator kinerja yang lebih berorientasi hasil, hal ini merupakan dampak dari perbaikan sistem manajemen kinerja yang ditunjukkan pada meningkatnya komitmen pimpinan daerah bersama dengan Kepala PD dalam memperbaiki kualitas perencanaan kinerja.

2) **Pengukuran Kinerja**

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah melakukan pengukuran secara berkala atas realisasi kinerja dan telah memiliki rencana aksi untuk pencapaian kinerja. Dokumen Indikator Kinerja

WP	PT	KT
		

Utama (IKU) yang dilengkapi pedoman formulasi perhitungan juga telah disusun untuk mendukung pelaksanaan pengukuran kinerja. Namun demikian, masih terdapat hal yang perlu diperhatikan dalam pengukuran kinerja di antaranya sebagai berikut:

- a) Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi pada masih berorientasi pada penyerapan anggaran, sedangkan kinerja belum dilakukan monitoring dan evaluasi sehingga belum diketahui tingkat ketercapaiannya.
- b) Setiap level belum sepenuhnya melakukan pengukuran capaian kinerja unit di bawahnya secara berjenjang;
- c) Hasil pengukuran kinerja organisasi belum dimanfaatkan sebagai dasar pemberian *reward* dan *punishment*.

3) **Pelaporan Kinerja**

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia telah menyusun laporan akuntabilitas kinerja, Laporan kinerja tersebut telah menyajikan realisasi kinerja yang telah diperjanjikan. Namun demikian, masih terdapat hal yang perlu diperhatikan dalam pelaporan kinerja di antaranya sebagai berikut:

- a) Penyajian laporan kinerja belum sepenuhnya mengungkapkan informasi yang lengkap untuk setiap sasarnya, seperti analisis ketercapaian, data pembanding (target, tren realisasi tahun-tahun sebelumnya, dan target jangka menengah), analisis efisiensi anggaran, faktor penghambat/pendukung pencapaian kinerja, dan solusi;
- b) Informasi dan analisis dalam laporan kinerja belum sepenuhnya digunakan sebagai umpan balik untuk perbaikan perencanaan kinerja dan strategi dalam pencapaiannya. Hal tersebut ditunjukkan pada penetapan target kinerja dalam PK hanya mengikuti target Kinerja dalam Renstra, tanpa memperhatikan capaian tahun sebelumnya dan tidak melakukan analisis dan perhitungan target tahun berikutnya.

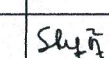
4) **Akuntabilitas Kinerja Internal**

Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum mampu mendorong perbaikan dan peningkatan capaian kinerja output dan outcome pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

b. **Rekomendasi**

Berdasarkan uraian di atas serta dalam rangka lebih mengefektifkan penerapan akuntabilitas kinerja, kami merekomendasikan beberapa hal sebagai berikut:

- 1) Melakukan perbaikan dokumen perencanaan pada setiap level organisasi sehingga tujuan dan sasaran strategis menjadi berorientasi hasil, sesuai dengan mandat organisasinya, dan menjawab isu-isu strategis yang harus diselesaikan;

WP	PT	KT
		

- 2) Menyempurnakan indikator kinerja agar memenuhi kriteria yang SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, and Time-bound*) dan cukup untuk mengukur sasaran strategisnya;
- 3) Melakukan reviu dan perbaikan penjenjangan kinerja dari level jabatan tertinggi hingga ke level operasional dengan memperhatikan logical/ framework dan CSF dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi sesuai acuan yang ditetapkan dalam Peraturan Menteri PANRB Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja. Selanjutnya, memanfaatkan hasil penjenjangan kinerja tersebut sebagai dasar dalam menyempurnakan perencanaan kinerja secara keseluruhan;
- 4) Kepala OPD dan Kepala Bidang agar melakukan pemantauan atas capaian kinerja staf di bawahnya secara berjenjang;
- 5) Hasil pengukuran kinerja yang dilakukan untuk menilai capaian organisasi dan individu agar dimanfaatkan menjadi salah satu aspek penentu dalam memberikan reward dan punishment;
- 6) Meningkatkan kualitas laporan kinerja dengan memastikan keandalan dalam pengolahan dan analisis data kinerja, serta menyajikan analisis secara mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi ketercapaian/tidak tercapainya kinerja organisasi, membandingkan realisasi kinerja dengan tren realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya, dan analisis efisiensi penggunaan sumber daya;
- 7) Menggunakan informasi laporan kinerja sebagai dasar pengambilan kebijakan dalam perbaikan perencanaan kinerja dan penetapan target kinerja tahun berikutnya;
- 8) memastikan rekomendasi hasil evaluasi AKIP ditindaklanjuti dan dapat dimanfaatkan sebagai umpan balik perbaikan manajemen kinerja secara berkelanjutan;

3. PENUTUP

a. Simpulan

Hasil Evaluasi menunjukkan bahwa Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia memperoleh nilai 70,13 atau predikat “BB”. Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik. Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 3/koordinator.

WP	PT	KT
		

Rincian penilaian tersebut adalah sebagai berikut:

No	Komponen	Total Bobot	Nilai Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
1	Perencanaan Kinerja	30%	22,34
2	Pengukuran Kinerja	30%	20,21
3	Pelaporan Kinerja	15%	9,75
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25%	17,83
Nilai Akuntabilitas Kinerja		100%	70,13

b. Dorongan Terhadap Implementasi SAKIP yang Lebih Baik

Implementasi SAKIP yang lebih baik akan mempercepat pelaksanaan Reformasi Birokrasi, untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel, pemerintahan yang kapabel, serta meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat.

Keberhasilan pelaksanaan evaluasi AKIP diharapkan dapat mewujudkan tujuan dari implementasi SAKIP itu sendiri, yaitu meningkatnya kinerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia serta meningkatnya akuntabilitas Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap kinerjanya.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagai penerapan manajemen kinerja Tahun 2024 pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Kami mengharapkan agar saudara beserta seluruh jajaran memberikan perhatian yang lebih besar pada upaya penerapan SAKIP pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan menindaklanjuti rekomendasi yang kami berikan.

Atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.



INSPEKTUR DAERAH,
Drs. ENCEP JARKASIH, CGCAE
Pembina Utama Muda
NIP. 19701201 199009 1 001

- Tembusan Kepada Yth:
- 1. Bapak Bupati Tanjung Jabung Barat di Kuala Tungkal;
 - 2. Arsip.

WP	PT	KT
		

KERTAS KERJA EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
TAHUN EVALUASI 2024

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit Satker		Catatan	Penjelasan	Ket
			Jawaban	Nilai			
1	PERENCANAAN KINERJA	30,00	0,744815	22,34			
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6,00	90,00%	5,40			
Kriteria:							
1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja					Tidak menjadi komponen penilaian (Cukup di awal di pusat)	
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang					Tidak menjadi komponen penilaian (Cukup di awal di pusat)	
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.		A	0,90	Masih terdapat tujuan yang tidak dilengkapi dgn indikator tujuan	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila seluruh komponen dokumen perencanaan jangka menengah sesuai mandat; B. apabila sebagian (>75% - <100%) komponen dokumen perencanaan jangka menengah sesuai mandat; CC. apabila sebagian (>50% - 75%) komponen dokumen perencanaan jangka menengah sesuai mandat; D. belum terdapat dokumen perencanaan jangka menengah.	Sesuai Mandat: Renstra : Tujuan, Indikator Tujuan, Target, Sasaran, Indikator Sasaran, Target
4	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.		A	0,90	Masih terdapat indikator kinerja yang tidak sama antara PK dan RENJA	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila seluruh komponen dokumen perencanaan jangka pendek sesuai mandat; B. apabila sebagian (>75% - <100%) komponen dokumen perencanaan jangka pendek sesuai mandat; CC. apabila sebagian (>50% - 75%) komponen dokumen perencanaan jangka pendek sesuai mandat; D. belum terdapat dokumen perencanaan jangka pendek.	Sesuai Mandat: Perencanaan Kinerja : Sasaran, Indikator Sasaran, Target, Sasaran, Renja OPD : Sasaran, Indikator Sasaran, Target, program, kegiatan, subkegiatan dan anggaran
5	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.		BB	0,80	dokumen perencanaan aktivitas sesuai mandat;	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila seluruh dokumen perencanaan aktivitas sesuai mandat; B. apabila sebagian (>75% - <100%) dokumen perencanaan aktivitas sesuai mandat; CC. apabila sebagian (>50% - 50%) dokumen perencanaan aktivitas sesuai mandat; D. apabila dokumen perencanaan aktivitas tidak sesuai mandat/belum terdapat dokumen perencanaan aktivitas.	Sesuai Mandat: Rencana aksi : Sasaran, Indikator Sasaran, Target, program, kegiatan, indikator kegiatan/output, target
6	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.		Y	1,00	A. dokumen perencanaan anggaran tersedia;	Ya, apabila terdapat dokumen perencanaan anggaran	DPA PD
1.b	Dokumen Perencanaan	9,00	71,54%	6,44			
Kriteria:							
1	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.		BB	0,80	Masih terdapat PK Individu yang belum diformalkan	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila seluruh dokumen perencanaan kinerja telah diformalkan; B. apabila sebagian (>75% - <100%) dokumen perencanaan kinerja telah diformalkan; CC. apabila sebagian (>50% - 75%) dokumen perencanaan kinerja telah diformalkan; D. apabila dokumen perencanaan kinerja belum diformalkan; E. belum terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.	Renstra, renja, IKU, PK eselon II, eselon III, eselon IV
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.		B	0,70	seluruh dokumen perencanaan kinerja telah dipublikasikan tepat waktu;	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila seluruh dokumen perencanaan kinerja telah dipublikasikan tepat waktu; B. apabila sebagian (>75% - <100%) dokumen perencanaan kinerja telah dipublikasikan tepat waktu; CC. apabila sebagian (>50% - 75%) dokumen perencanaan kinerja telah dipublikasikan tepat waktu; D. apabila dokumen perencanaan kinerja tidak dipublikasikan; E. belum terdapat dokumen perencanaan kinerja.	Sudah Jelas renstra, renja, IKU, PK eselon II, III, dan IV Dianggap tepat waktu apabila dokumen di upload dalam website IP sesuai waktu berjalan
3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.		B	0,70	Masih terdapat isu yang belum terakomodir di Renstra	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila seluruh (100%) isu strategis tertuang dalam Renstra; B. apabila sebagian besar (>75% - <100%) isu strategis tertuang dalam Renstra; CC. apabila sebagian besar (>50% - 75%) isu strategis tertuang dalam Renstra; D. apabila sebagian kecil (>25%-50%) isu strategis tertuang dalam Renstra; D. apabila tidak ada (<25%) isu strategis tertuang dalam Renstra.	Isu strategis menjadi dasar penetapan kondisi yang ingin dicapai (tujuan/visi/strategi) Permasalahan strategis yang terakomodir dalam RENSTRA Bab 3 dan 4. Dapat dilengkapi dengan melihat juga dokumen jangka pendek
4.1	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai. (RENSTRA)		B	0,70	sebagian besar tujuan sasaran tertuang dalam Renstra dan berorientasi hasil	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila seluruh (100%) tujuan/sasaran tertuang dalam Renstra berorientasi hasil; B. apabila sebagian besar (>75% - <100%) tujuan/sasaran tertuang dalam Renstra berorientasi hasil; CC. apabila sebagian besar (>50% - 75%) tujuan/sasaran tertuang dalam Renstra berorientasi hasil; D. apabila sebagian kecil (>25%- 50%) tujuan/sasaran tertuang dalam Renstra berorientasi hasil; D. apabila tidak ada (<25%) tujuan/sasaran tertuang dalam Renstra berorientasi hasil.	Kriteria berorientasi hasil: - berkualitas outcome atau output penting - bukan proses/kegiatan - menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan atau seharusnya terwujud - terkait dengan isu strategis organisasi - sesuai dengan tugas dan fungsi organisasi Melihat bahasa rumusan hasil juga, apakah sudah menunjukkan kondisi atau belum.
4.2	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai. (PK)		B	0,70	sebagian besar tujuan sasaran tertuang dalam Renstra dan berorientasi hasil	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila seluruh (100%) tujuan/sasaran tertuang dalam PK berorientasi hasil; B. apabila sebagian besar (>75% - <100%) tujuan/sasaran tertuang dalam PK berorientasi hasil; CC. apabila sebagian besar (>50% - 75%) tujuan/sasaran tertuang dalam PK berorientasi hasil; D. apabila sebagian kecil (>25%- 50%) tujuan/sasaran tertuang dalam PK berorientasi hasil; D. apabila tidak ada (<25%) tujuan/sasaran tertuang dalam PK berorientasi hasil.	Kriteria berorientasi hasil: - berkualitas outcome atau output penting - bukan proses/kegiatan - menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan atau seharusnya terwujud - terkait dengan isu strategis organisasi - sesuai dengan tugas dan fungsi organisasi Melihat bahasa rumusan hasil juga, apakah sudah menunjukkan kondisi atau belum.
5.1	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART. (RENSTRA)		B	0,70	sebagian besar Indikator Kinerja dalam Renstra memenuhi Kriteria Smart	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila seluruh (100%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART B. apabila sebagian besar (>75% - <100%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART CC. apabila sebagian besar (>50% - 75%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART; D. apabila sebagian kecil (>25% - 50%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART; D. apabila tidak ada (<25%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART	Kriteria ukuran keberhasilan yang baik: SMART - Specific: Tidak berdimensi - Measureable: Dapat diukur, dapat diidentifikasi satuan atau parameternya - Achievable: Dapat dicapai, relevan dengan tugas fungsinya (domainnya) dan dalam kendali (controllable) - Relevance: Terkait langsung dengan (mempresentasikan) apa yang akan diukur - Timebound: Mengacu atau menggambarkan kurun waktu tertentu - Cukup, dari segi jumlah, ukuran keberhasilan yang ada harus cukup mengindikasikan tercapainya tujuan, sasaran dan hasil program

10*	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).		B	0,70	Dokumen Laporan Kinerja sebagian besar menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan seluruh (100%) informasi terkait upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja kedepan B. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian besar (>75%-<100%) informasi terkait upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja kedepan CC. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian (>50%-75%) informasi terkait upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja kedepan D. apabila laporan kinerja belum (<25%) mengungkapkan informasi terkait upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja kedepan	sudah jelas
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/ kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7,50	50,00%	3,75			
1	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai					Tidak menjadi komponen penilaian (Cukup dikawal di pusat)	
2	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja					Tidak menjadi komponen penilaian (Cukup dikawal di pusat)	
3	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).		C	0,50	Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya menjadi perhatian utama pimpinan	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila seluruh Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan; B. apabila sebagian besar (>75%-<100%) Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan; CC. apabila sebagian (>50%-75%) Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan; C. apabila sebagian kecil (>25%-50%) Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan; D. apabila Informasi dalam laporan kinerja tidak (<25%) menjadi perhatian utama pimpinan.	kriteria informasi dalam laporan kinerja menjadi perhatian pimpinan: - adanya dampak perbaikan pada perencanaan atas usulan pimpinan - adanya dampak perbaikan dalam pengelolaan program dan kegiatan dan dapat menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program secara terukur - adanya dampak perbaikan capaian kinerja organisasi yang lebih baik periode berikutnya
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.		C	0,50	Informasi dalam laporan kinerja berkala belum sepenuhnya digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila seluruh Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja; B. apabila sebagian besar (>75%-<100%) Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja; CC. apabila sebagian (>50%-75%) Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja; C. apabila sebagian kecil (>25%-50%) Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja; D. apabila Informasi dalam laporan kinerja berkala tidak (<25%) digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja	sudah jelas
5	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.		C	0,50	Informasi dalam laporan kinerja berkala belum sepenuhnya digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila seluruh Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja; B. apabila sebagian besar (>75%-<100%) Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja; CC. apabila sebagian (>50%-75%) Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja; C. apabila sebagian kecil (>25%-50%) Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja; D. apabila Informasi dalam laporan kinerja berkala tidak (<25%) digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja	sudah jelas
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.		C	0,50	Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila seluruh Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja; B. apabila sebagian besar (>75%-<100%) Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja; CC. apabila sebagian (>50%-75%) Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja; C. apabila sebagian kecil (>25%-50%) Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja; D. apabila Informasi dalam laporan kinerja berkala tidak (<25%) digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja	sudah jelas
7	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.		C	0,50	Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila seluruh Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya; B. apabila sebagian besar (>75%-<100%) Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya; CC. apabila sebagian (>50%-75%) Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya; D. apabila Informasi dalam laporan kinerja berkala tidak (<25%) digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya;	sudah jelas
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25,00	0,713333	17,83			
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5,00	100,00%	5,00			
1	Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.					Tidak menjadi komponen penilaian (Cukup dikawal di pusat)	
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.					Tidak menjadi komponen penilaian (Cukup dikawal di pusat)	
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara benjang.					Tidak menjadi komponen penilaian (Cukup dikawal di pusat)	
4	Perangkat Daerah telah menyusun Matriks Tindak Lanjut		Y	1,00		Ya, apabila perangkat daerah telah menyusun matriks tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya.	
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7,50	60,00%	4,50			
1	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.					Tidak menjadi komponen penilaian (Cukup dikawal di pusat)	
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.					Tidak menjadi komponen penilaian (Cukup dikawal di pusat)	
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.					Tidak menjadi komponen penilaian (Cukup dikawal di pusat)	

5.2	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART. (PK)		B	0,70	sebagian besar Indikator Kinerja dalam Renstra memenuhi Kriteria Smart	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila seluruh (100%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART B. apabila sebagian besar (>75% - <100%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART CC. apabila sebagian kecil (>50% - 75%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART; C. apabila sebagian kecil (>25% - 50%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART; D. apabila tidak ada (<25%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART	
6	Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).		B	0,70	B. Dokumen IKU menggambarkan kinerja utama, namun belum tertuang di seluruh dokumen perencanaan. Baru di PK, di Renstra belum tertuang (Tidak selaras)	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila seluruh (100%) IKU menggambarkan Kinerja utama, dan tertuang di dalam dokumen perencanaan B. apabila seluruh (100%) IKU menggambarkan Kinerja utama, namun tidak tertuang di dalam dokumen perencanaan C. apabila sebagian besar (>75% - <100%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART CC. apabila sebagian kecil (>25% - 75%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART D. apabila tidak ada (<25%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART	Kriteria ini berlaku dengan asumsi IKU yang diformalkan telah memenuhi kriteria IKU yang baik seperti Spesifik, Dapat Diukur dan Relevan dengan Kinerja Utama K/L atau Unit Kerja, dan tertuang dalam dokumen perencanaan kinerja (minimal di RPJMD dan PK)
7.1	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis. (Renstra)		B	0,70	sebagian besar target sesuai dengan kriteria	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila seluruh (100%) target sesuai dengan kriteria B. apabila sebagian besar (>75%-<100%) target sesuai dengan kriteria CC. apabila sebagian kecil (>50%-75%) target sesuai dengan kriteria C. apabila sebagian kecil (>25%-50%) target sesuai dengan kriteria D. apabila tidak ada (<25%) target sesuai dengan kriteria	Kriteria Target yg baik: - Menggambarkan suatu tingkatan tertentu yang seharusnya dicapai (termasuk tingkatan yang standar, generally accepted) - Selaras dengan RPJMN/Renstra; - Berdasarkan (relevan dgn) indikator yg SMART; - Berdasarkan basis data yang memadai - Berdasarkan argumen dan perhitungan yang logis
7.2	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis. (PK)		B	0,70	sebagian besar target sesuai dengan kriteria	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila seluruh (100%) target sesuai dengan kriteria B. apabila sebagian besar (>75%-<100%) target sesuai dengan kriteria CC. apabila sebagian kecil (>50%-75%) target sesuai dengan kriteria C. apabila sebagian kecil (>25%-50%) target sesuai dengan kriteria D. apabila tidak ada (<25%) target sesuai dengan kriteria	
8	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).		B	0,70	Pohon kinerja sesuai prinsip pemetaan 89, namun masih terdapat penyusunan indikator yang belum terukur. Seperti indikator Peningkatan Produktivitas Tanaman Pangan dan Hortikultura, dan adanya Tujuan I yang tidak memiliki Indikator Kinerja Tujuan	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila pohon kinerja telah mengacu pohon kinerja instansi sesuai dengan prinsip-prinsip penyusunan pohon kinerja dan telah dimanfaatkan dalam perencanaan kinerja instansi; B. apabila pohon kinerja telah mengacu pohon kinerja instansi dan sesuai dengan prinsip-prinsip penyusunan pohon kinerja, namun belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam perencanaan kinerja instansi; CC. apabila pohon kinerja telah mengacu pohon kinerja instansi dan sesuai dengan prinsip-prinsip penyusunan pohon kinerja, namun belum dimanfaatkan dalam perencanaan kinerja instansi; C. apabila pohon kinerja belum mengacu pohon kinerja instansi dan belum memenuhi prinsip-prinsip penyusunan pohon kinerja; D. Belum menyusun pohon kinerja.	Penjabaran Kinerja (cascading) pada level: - Strategis : berupa hasil (result) - taktikal : berupa efektivitas/hasil dari sebuah program - operasional : berupa penyelesaian dari suatu kegiatan/aktivitas Prinsip : Logis, Empiris, dan Material
9	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).		BB	0,80	pohon kinerja telah mengidentifikasi kinerja urusan/sektor lain, namun belum melibatkan instansi pengampu dalam perencanaan kinerja	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila pohon kinerja telah mengidentifikasi kinerja urusan/sektor lain dan melibatkan instansi pengampu dalam perencanaan kinerja B. apabila pohon kinerja telah mengidentifikasi kinerja urusan/sektor lain, namun belum melibatkan instansi pengampu dalam perencanaan kinerja c. Belum ada crosscutting	Crosscutting pada level: - Strategis : berupa hasil (result) - taktikal : berupa efektivitas/hasil dari sebuah program - operasional : berupa penyelesaian dari suatu kegiatan/aktivitas
10	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.		B	0,70	target kinerja belum breakdown dari level atas, masih banyak PK yang tidak selaras antara sasaran dan indikator, dan juga masih terdapat indikator yang sama dari 2 sasaran	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila seluruh (100%) pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja yang selaras dengan kinerja instansi B. apabila sebagian besar (>75-<100%) pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja yang selaras dengan kinerja instansi CC. apabila sebagian kecil (>50%-75%) pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja yang selaras dengan kinerja instansi C. apabila sebagian kecil (>25%-50%) pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja yang selaras dengan kinerja instansi D. apabila tidak ada (<25%) pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja yang selaras dengan kinerja instansi	Perencanaan kinerja pegawai: - PK atau SKP terbaru - memiliki hubungan keterkaitan/kausalitas dengan kinerja diatasnya/organisasi - target kinerja breakdown dari level atas
11	Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja					Tidak menjadi komponen penilaian (Cukup diketahui di pusat)	
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15,00	70,00%	10,50			
Kriteria:							
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.		B	0,70	sebagian besar anggaran telah mengacu pada kinerja yang ingin dicapai	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila seluruh (100%) anggaran telah mengacu pada kinerja yang ingin dicapai B. apabila sebagian besar (>75-<100%) anggaran telah mengacu pada kinerja yang ingin dicapai CC. apabila sebagian kecil (>50%-75%) anggaran telah mengacu pada kinerja yang ingin dicapai CC. apabila sebagian kecil (>25%-50%) anggaran telah mengacu pada kinerja yang ingin dicapai D. apabila tidak ada (<25%) anggaran yang mengacu pada kinerja yang ingin dicapai.	Program, kegiatan dan besaran anggaran dengan kriteria sbb: - Menjadi penyebab langsung terwujudnya sasaran; - Relevan; - Memiliki hubungan sebab akibat (kausalitas) - Cukup untuk mewujudkan sasaran dalam rencana kinerja tahunan - besaran anggaran sesuai dengan prioritas
2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.		B	0,70	sebagian besar target kinerja tercapai dengan baik/on the right track	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila seluruh (100%) target kinerja tercapai dengan baik/on the right track B. apabila sebagian besar (>75-<100%) target kinerja tercapai dengan baik/on the right track CC. apabila sebagian kecil (>50%-75%) target kinerja tercapai dengan baik/on the right track CC. apabila sebagian kecil (>25%-50%) target kinerja tercapai dengan baik/on the right track D. apabila tidak ada (<25%) target kinerja tercapai dengan baik/on the right track	Program, kegiatan dan besaran anggaran dengan kriteria sbb: - Menjadi penyebab langsung terwujudnya sasaran; - Relevan; - Memiliki hubungan sebab akibat (kausalitas) - Cukup untuk mewujudkan sasaran dalam rencana kinerja tahunan - besaran anggaran sesuai dengan prioritas
3.1	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih on the right track .(RENSTRA)		B	0,70	sebagian besar target kinerja tercapai dengan baik/on the right track	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila seluruh (100%) target kinerja tercapai dengan baik/on the right track B. apabila sebagian besar (>75-<100%) target kinerja tercapai dengan baik/on the right track CC. apabila sebagian kecil (>50%-75%) target kinerja tercapai dengan baik/on the right track C. apabila sebagian kecil (>25%-50%) target kinerja tercapai dengan baik/on the right track D. apabila tidak ada (<25%) target kinerja tercapai dengan baik/on the right track	Kriteria Target yg baik: - Berdasarkan basis data yang memadai - Sesuai dengan kondisi/kebutuhan.
3.2	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih on the right track .(PK)		B	0,70	sebagian besar target kinerja tercapai dengan baik/on the right track	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila seluruh (100%) target kinerja tercapai dengan baik/on the right track B. apabila sebagian besar (>75-<100%) target kinerja tercapai dengan baik/on the right track CC. apabila sebagian kecil (>50%-75%) target kinerja tercapai dengan baik/on the right track CC. apabila sebagian kecil (>25%-50%) target kinerja tercapai dengan baik/on the right track D. apabila tidak ada (<25%) target kinerja tercapai dengan baik/on the right track	Kriteria Target yg baik: - Berdasarkan basis data yang memadai - Sesuai dengan kondisi/kebutuhan.

4	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.		B	0,70	Sebagian besar capaian Kinerja dimonitoring : terisi progress capaiannya - data valid : dapat ditelusur data yang menunjang pencapaian - solusi : langkah perbaikan yang dilakukan ke depan - reward and punishment bila capaian target tidak tercapai	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila monitoring dan evaluasi menghasilkan RATL, dan seluruhnya telah ditindaklanjuti B. apabila hasil monitoring dan evaluasi menghasilkan RATL, dan sebagian besar (>75%-<100%) telah ditindaklanjuti CC. apabila monitoring dan evaluasi menghasilkan RATL, dan sebagian kecil (>50%-75%) telah ditindaklanjuti C. apabila monitoring dan evaluasi menghasilkan RATL, dan sebagian kecil (>25%-60%) telah ditindaklanjuti D. apabila tidak dilakukan monitoring dan evaluasi kinerja/RATL tidak ditindaklanjuti	Kriteria: - dimonitoring : terisi progress capaiannya - data valid : dapat ditelusur data yang menunjang pencapaian - solusi : langkah perbaikan yang dilakukan ke depan - reward and punishment bila capaian target tidak tercapai
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.		B	0,70	sebagian besar hasil perbaikan/penyempurnaan telah ditindaklanjuti dalam perencanaan kinerja	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila seluruh (100%) hasil perbaikan/penyempurnaan telah ditindaklanjuti dalam perencanaan kinerja B. apabila sebagian besar (>75%-<100%) hasil perbaikan/penyempurnaan telah ditindaklanjuti dalam perencanaan kinerja CC. apabila sebagian kecil (>50%-75%) hasil perbaikan/penyempurnaan telah ditindaklanjuti dalam perencanaan kinerja CC. apabila sebagian kecil (>25%-50%) hasil perbaikan/penyempurnaan telah ditindaklanjuti dalam perencanaan kinerja D. apabila tidak ada (<25%) hasil perbaikan/penyempurnaan telah ditindaklanjuti dalam perencanaan kinerja	1. Laporan tindak lanjut hasil evaluasi SAKIP 2. Dokumen perencanaan Kinerja (Renstra, PK, IKU) 3. Laporan Kinerja
6	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.		B	0,70	sebagian besar (>75%-<100%) pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang direncanakan	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila seluruh (100%) pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang direncanakan B. apabila sebagian besar (>75%-<100%) pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang direncanakan CC. apabila sebagian kecil (>50%-75%) pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang direncanakan C. apabila sebagian kecil (>25%-50%) pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang direncanakan D. apabila tidak ada (<25%) pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang direncanakan	Berkomitmen dalam mencapai kinerja: - Target2 kinerja dalam merupakan breakdown level organisasi/atasnya - Seseorang, indikator dan target kinerja menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya outcome atau hasil2 program yang ada di level atas
7	Terdapat perbaikan/ penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik					Tidak menjadi komponen penilaian (Cukup dikawal di pusat)	
8	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.					Tidak menjadi komponen penilaian (Cukup dikawal di pusat)	
2	PENGUKURAN KINERJA	30,00	0,673571	20,21			
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6,00	90,00%	5,40			
1	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja					Tidak menjadi komponen penilaian (Cukup dikawal di pusat)	
2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.		A	0,90		AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila seluruh definisi operasional jelas; B. apabila sebagian (>75%-<100%) definisi operasional jelas; CC. apabila sebagian (>50%-75%) definisi operasional jelas; C. apabila sebagian (>25%-50%) definisi operasional jelas; D. belum ada (<25%) definisi operasional	IKU beserta formulasi perhitungannya
3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.		A	0,90		AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan; B. apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi sebagian (>75%-<100%) kriteria yang ditetapkan; CC. apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi sebagian (>50%-75%) kriteria yang ditetapkan; C. apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi sebagian (>25%-50%) kriteria yang ditetapkan; D. belum ada (<25%) mekanisme pengumpulan data kinerja	Mekanisme pengumpulan data yang memadai dengan kriteria: - Terdapat pedoman atau SOP tentang pengumpulan data kinerja yang up to date; - Ada kemudahan untuk menelusuri sumber datanya yang valid; - Ada kemudahan untuk mengakses data bagi pihak yang berkepentingan; - Terdapat penanggungjawab yang jelas; - Jelas waktu deliverynya; - Terdapat SOP yang jelas jika terjadi kesalahan data
2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9,00	71,67%	6,45			
1	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.		B	0,70	sebagian besar data kinerja relevan	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila seluruh (100%) data kinerja relevan B. apabila sebagian besar (>75%-<100%) data kinerja relevan CC. apabila sebagian kecil (>50%-75%) data kinerja relevan C. apabila sebagian kecil (>25%-50%) data kinerja relevan D. apabila tidak ada (<25%) data kinerja yang relevan	Kriteria data kinerja telah relevan sbb: - Informasi capaian kinerja berdasarkan fakta sebenarnya atau bukti yang memadai dan dapat dipertanggungjawabkan; - Data yang dikumpulkan didasarkan suatu mekanisme yang memadai atau terstruktur (jelas mekanisme pengumpulan datanya, siapa yg mengumpulkan data, mencatat, dan siapa yg mensupervisi, serta sumber data valid);
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.		B	0,70	sebagian besar data kinerja andal	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila seluruh (100%) data kinerja andal B. apabila sebagian besar (>75%-<100%) data kinerja andal CC. apabila sebagian kecil (>50%-75%) data kinerja andal C. apabila sebagian kecil (>25%-50%) data kinerja andal D. apabila tidak ada (<25%) data kinerja yang andal	Kriteria data kinerja telah mendukung capaian kinerja: - Data kinerja yang diperoleh tepat waktu (terisi); - Data yang dikumpulkan memiliki tingkat kesalahan yang minimal;
3	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.		BB	0,80	dilakukan pemantauan hingga unit terkecil namun tidak diberikan feedback	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila pengukuran kinerja dilakukan per triwulan (3 Bulan); B. apabila pengukuran kinerja dilakukan per semester (6 bulan); CC. apabila pengukuran kinerja dilakukan 1 tahun sekali C. apabila pengukuran kinerja dilakukan tidak terjadwal D. tidak dilakukan pengukuran kinerja secara berkala	sudah jelas
4	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.		B	0,70	pengumpulan data kinerja sebagian (>75%-<100%) telah memanfaatkan teknologi informasi;	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. Apabila dilakukan pemantauan hingga unit terkecil dan diberikan feedback B. Apabila dilakukan pemantauan hingga unit terkecil namun tidak diberikan feedback CC. pemantauan dilakukan pada level eselon II, III, IV C. pemantauan hanya dilakukan pada level eselon II, dan III D. tidak dilakukan Pemantauan	pemantauan pada level: - Strategis : berupa hasil (result) - taktikal : berupa efektivitas/hasil dari sebuah program - operasional : berupa penyelesaian dari suatu kegiatan/aktivitas - individu pegawai: kontribusi setiap individu pegawai
5	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).		B	0,70	pengumpulan data kinerja sebagian (>75%-<100%) telah memanfaatkan teknologi informasi;	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. Pengumpulan data kinerja telah seluruhnya memanfaatkan teknologi informasi; B. pengumpulan data kinerja sebagian (>75%-<100%) telah memanfaatkan teknologi informasi; CC. pengumpulan data kinerja sebagian (>50%-75%) telah memanfaatkan teknologi informasi; C. pengumpulan data kinerja sebagian (>25%-50%) telah memanfaatkan teknologi informasi; D. pengumpulan data kinerja baru memanfaatkan google drive	

6	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).		B	0,70	pengumpulan data kinerja sebagian (>75%-<100%) telah memanfaatkan teknologi informasi;	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. Pengukuran capaian kinerja telah seluruhnya memanfaatkan teknologi informasi; B. pengukuran capaian kinerja sebagian (>75%-<100%) telah memanfaatkan teknologi informasi; CC. pengukuran capaian kinerja sebagian (>50%-75%) telah memanfaatkan teknologi informasi; C. pengukuran capaian kinerja sebagian (>25%->50%) telah memanfaatkan teknologi informasi; D. pengumpulan data kinerja baru memanfaatkan google drive	sudah jelas
2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15,00	66,71%	8,36			
1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian		B	0,70	pimpinan terlibat dalam pengambilan keputusan strategis setelah pengukuran kinerja	awalnya dari 2 b.1. AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila seluruh pimpinan terlibat dalam pengambilan keputusan strategis setelah pengukuran kinerja B. apabila sebagian (>75%-<100%) pimpinan terlibat dalam pengambilan keputusan strategis setelah pengukuran kinerja CC. apabila sebagian (>50%-75%) pimpinan terlibat dalam pengambilan keputusan strategis setelah pengukuran kinerja C. apabila sebagian (>25%-50%) pimpinan terlibat dalam pengambilan keputusan strategis setelah pengukuran kinerja D. apabila pimpinan tidak terlibat (<25%) dalam pengambilan keputusan strategis setelah pengukuran kinerja.	Pimpinan dalam pengukuran kinerja, serta pimpinan memberikan keputusan strategis atas yang diperlukan setelah proses pengukuran kinerja. Serta pimpinan menetapkan keputusan strategis (Contoh : Perubahan strategi, Perubahan Target, perubahan sasaran/indikator) Pimpinan di level instansi : Kepala Instansi dan 1 Level dibawahnya, contoh (Menteri dan Deputi)
2	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.		B	0,70	telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan;	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila Pengukuran Kinerja (100%) telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan; B. apabila Pengukuran Kinerja (>75%-<100%) telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan; CC. apabila Pengukuran Kinerja (>50%-75%) telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan; C. apabila Pengukuran Kinerja (>25%-50%) telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan; D. apabila Pengukuran Kinerja belum (<25%) menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan;	Kriteria pemberian tunjangan kinerja: - pegawai yang berkinerja dengan yang tidak berkinerja (tidak jelas kinerjanya) - pegawai yang mencapai target dengan yang tidak mencapai target - pegawai yang selesai tepat waktu dengan yang tidak tepat waktu (tidak selesai) - pegawai dengan capaian diatas standar dengan yang standar
3	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.		C	0,50	Pengukuran kinerja belum sepenuhnya mempengaruhi penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila Pengukuran Kinerja (100%) telah mempengaruhi penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja; B. apabila Pengukuran Kinerja (>75%-<100%) telah mempengaruhi penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja; CC. apabila Pengukuran Kinerja (>50%-75%) telah mempengaruhi penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja; C. apabila Pengukuran Kinerja (>25%-50%) telah mempengaruhi penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja; D. apabila Pengukuran Kinerja belum (<25%) menjadi dasar dalam mempengaruhi penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;	1. Perjanjian Kinerja 2. Laporan Movev Pengukuran kinerja 3. Rencana Aksi
4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.		C	0,50	Pengukuran kinerja belum sepenuhnya mempengaruhi penyesuaian kebijakan dalam mencapai kinerja	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila Pengukuran Kinerja (100%) telah mempengaruhi penyesuaian kebijakan dalam mencapai kinerja; B. apabila Pengukuran Kinerja (>75%-<100%) telah mempengaruhi penyesuaian kebijakan dalam mencapai kinerja; CC. apabila Pengukuran Kinerja (>50%-75%) telah mempengaruhi penyesuaian kebijakan dalam mencapai kinerja; C. apabila Pengukuran Kinerja (>25%-50%) telah mempengaruhi penyesuaian kebijakan dalam mencapai kinerja; D. apabila Pengukuran Kinerja belum (<25%) menjadi dasar dalam mempengaruhi penyesuaian kebijakan dalam mencapai kinerja;	1. Perjanjian Kinerja 2. Laporan Movev Pengukuran kinerja 3. Rencana Aksi
5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.		C	0,50	Pengukuran kinerja belum sepenuhnya mempengaruhi penyesuaian aktifitas dalam mencapai kinerja	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila Pengukuran Kinerja (100%) telah mempengaruhi penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja; B. apabila Pengukuran Kinerja (>75%-<100%) telah mempengaruhi penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja; CC. apabila Pengukuran Kinerja (>50%-75%) telah mempengaruhi penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja; C. apabila Pengukuran Kinerja (>25%-50%) telah mempengaruhi penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja; D. apabila Pengukuran Kinerja belum (<25%) menjadi dasar dalam mempengaruhi penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja;	1. Perjanjian Kinerja 2. Laporan Movev Pengukuran kinerja 3. Rencana Aksi
6	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.		C	0,50	Pengukuran kinerja belum sepenuhnya mempengaruhi penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila Pengukuran Kinerja (100%) telah mempengaruhi penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja; B. apabila Pengukuran Kinerja (>75%-<100%) telah mempengaruhi penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja; CC. apabila Pengukuran Kinerja (>50%-75%) telah mempengaruhi penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja; C. apabila Pengukuran Kinerja (>25%-50%) telah mempengaruhi penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja; D. apabila Pengukuran Kinerja belum (<25%) menjadi dasar dalam mempengaruhi penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja;	1. Perjanjian Kinerja 2. Laporan Movev Pengukuran kinerja 3. Rencana Aksi
7	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.		C	0,50	Pegawai belum sepenuhnya memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila seluruh (100%) pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja B. apabila sebagian besar (>75%-<100%) pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja CC. apabila sebagian kecil (>50%-75%) pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja CC. apabila sebagian kecil (>25%-50%) pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja D. apabila tidak ada (<25%) pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja	Kriteria memahami hasil pengukuran kinerja: - kinerja individu merupakan turunan/breakdown dari kinerja organisasi/level atasnya - pencapaian kinerja sama atau diatas target - pencapaian kinerja selesai tepat waktu
8	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun					Tidak menjadi komponen penilaian (Cukup dikawal di pusat)	Kriteria menjadi dasar penempatan jabatan: - Kinerja sesuai dengan level jabatan - terdapat progress capaian kinerja pada level jabatan
9	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.					Tidak menjadi komponen penilaian (Cukup dikawal di pusat)	Kriteria penyesuaian (refocusing) organisasi: - refocusing organisasi berdasarkan kinerja sesuai dengan level jabatannya - terkait isu strategis organisasi
10	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja						
11	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja					Tidak menjadi komponen penilaian (Cukup dikawal di pusat)	
3	PELAPORAN KINERJA	15,00	0,66	9,75			
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3,00	95,00%	2,85			
1	Dokumen Laporan Kinerja telah direvisi.					Revisi cukup Lapak Pemda	
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.		Y	1,00		Ya, jika laporan kinerja telah disusun	sudah jelas

3	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.		A	0,90	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila laporan kinerja dilakukan per triwulan (3 Bulan); B. apabila laporan kinerja dilakukan per semester (6 bulan); CC. apabila laporan kinerja dilakukan 1 tahun sekali D. apabila laporan kinerja pernah dilakukan tapi tidak terjadwal D. tidak dilakukan pelaporan kinerja	sudah jelas
4	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.		A	0,90	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila laporan kinerja dipublikasikan secara luas (dapat diakses masyarakat luas); B. apabila laporan kinerja dipublikasikan secara terbatas (internal pemerintah) dan bisa diakses (dilihat dan di download) setiap pegawai; CC. apabila laporan kinerja dipublikasikan secara terbatas (internal pemerintah) tetapi hanya bisa dilihat tapi tidak bisa di download oleh setiap pegawai; D. apabila laporan kinerja dipublikasikan secara terbatas (internal pemerintah) tetapi hanya dapat diakses oleh pegawai tertentu saja; D. apabila laporan kinerja belum dipublikasikan	sudah jelas
5	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.		Y	1,00	Ya, jika laporan kinerja telah disampaikan tepat waktu	Tepat waktu disesuaikan dengan aturan masing-masing
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, Informasi keberhasilan/ kegagalan kinerja serta upaya perbaikan / penyempurnaannya	4,50	70,00%	3,15		
1	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.		Y	1,00	dipindahkan dari 3.a.3 Ya, jika laporan kinerja telah diformalkan	sudah jelas
2	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.		BB	0,80	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila seluruh dokumen laporan kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar. CC. apabila sebagian (>75%-<100%) dokumen laporan kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar. D. apabila dokumen laporan kinerja disusun belum (<25%) berkualitas sesuai dengan standar.	
3	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.		B	0,70	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan seluruh (100%) informasi pencapaian kinerja B. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian besar (>75%-<100%) informasi pencapaian kinerja CC. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian (>50%-75%) informasi pencapaian kinerja D. apabila laporan kinerja belum (<25%) mengungkapkan informasi pencapaian kinerja	kriteria informasi tentang pencapaian kinerja: - pencapaian kinerja harus berorientasi outcome - berisi pencapaian kinerja yang dituangkan pada PK
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.		B	0,70	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan seluruh (100%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja sesuai dengan target tahunan B. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian besar (>75%-<100%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja sesuai dengan target tahunan CC. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian (>50%-75%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja sesuai dengan target tahunan D. apabila laporan kinerja belum (<25%) mengungkapkan informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja sesuai dengan target tahunan	sudah jelas
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.		B	0,70	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan seluruh (100%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah B. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian besar (>75%-<100%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah CC. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian (>50%-75%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah D. apabila laporan kinerja belum (<25%) mengungkapkan informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah	sudah jelas
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.		B	0,70	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan seluruh (100%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya B. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian besar (>75%-<100%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya CC. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian (>50%-75%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya D. apabila laporan kinerja belum (<25%) mengungkapkan informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya	sudah jelas
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja). (jika ada)		CC	0,60	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan seluruh (100%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level Nasional B. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian besar (>75%-<100%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level Nasional CC. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian (>50%-75%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level Nasional D. apabila laporan kinerja belum (<25%) mengungkapkan informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level Nasional	sudah jelas
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatan.		CC	0,60	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan seluruh (100%) informasi terkait analisis keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja B. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian besar (>75%-<100%) informasi terkait analisis keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja CC. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian (>50%-75%) informasi terkait analisis keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja D. apabila laporan kinerja belum (<25%) mengungkapkan informasi terkait analisis keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja	sudah jelas
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.		C	0,50	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan seluruh (100%) informasi terkait efisiensi yang mempertimbangkan efektivitas dengan capaian kinerja B. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian besar (>75%-<100%) informasi terkait efisiensi yang mempertimbangkan efektivitas dengan capaian kinerja CC. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian (>50%-75%) informasi terkait efisiensi yang mempertimbangkan efektivitas dengan capaian kinerja D. apabila laporan kinerja belum (<25%) mengungkapkan informasi terkait efisiensi yang mempertimbangkan efektivitas dengan capaian kinerja	sudah jelas

4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/pejabat daerah.					Tidak menjadi komponen penilaian (tidak dinilai & tidak)	
5	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Apkasi).					Tidak menjadi komponen penilaian (tidak dinilai & tidak)	
6	Kualitas Matriks Tindak Lanjut berkualitas		CC	0,60		AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. Apabila seluruh (100%) rekomendasi telah disajikan disertai dengan rencana aksi (langkah kongkrit bentuk tindak lanjut yang akan dilakukan), jadwal tindak lanjut dan penanggungjawab setiap rencana aksi. B. Apabila sebagian besar (>75%-<100%) rekomendasi telah disajikan disertai dengan rencana aksi (langkah kongkrit bentuk tindak lanjut yang akan dilakukan), jadwal tindak lanjut dan penanggungjawab setiap rencana aksi. C. Apabila sebagian besar (>50% - 75%) rekomendasi telah disajikan disertai dengan rencana aksi (langkah kongkrit bentuk tindak lanjut yang akan dilakukan), jadwal tindak lanjut dan penanggungjawab setiap rencana aksi. D. Apabila sebagian kecil (>25%-50%) rekomendasi telah disajikan disertai dengan rencana aksi (langkah kongkrit bentuk tindak lanjut yang akan dilakukan), jadwal tindak lanjut dan penanggungjawab setiap rencana aksi. E. Apabila tidak ada (<25%) rekomendasi telah disajikan disertai dengan rencana aksi (langkah kongkrit bentuk tindak lanjut yang akan dilakukan), jadwal tindak lanjut dan penanggungjawab setiap rencana aksi.	
4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	12,50	66,67%	8,33			
1	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja					Tidak menjadi komponen penilaian (tidak dinilai & tidak)	
2	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja					Tidak menjadi komponen penilaian (tidak dinilai & tidak)	
3	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.		B	0,70	Sebagian telah ditindak lanjut	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir. A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir. BB. Jika seluruh (100%) rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti. B. Jika sebagian besar (>75%-<100%) rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti. CC. Jika sebagian kecil (>50%-75%) rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti. D. Jika tidak ada (<50%) rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang ditindaklanjuti.	LHE dari Inspektorat Matriks tindak lanjut
4	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal.		CC	0,60	Sebagian telah ditindak lanjut	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. Apabila hasil evaluasi SAKIP berdampak pada peningkatan capaian kinerja (100%) B. Apabila hasil evaluasi SAKIP berdampak pada peningkatan capaian kinerja (>75%-<100%) CC. Apabila hasil evaluasi SAKIP berdampak pada peningkatan capaian kinerja (>50%-75%) D. Apabila hasil evaluasi SAKIP berdampak pada peningkatan capaian kinerja (>25%-50%) E. Apabila hasil evaluasi SAKIP berdampak pada peningkatan capaian kinerja (<25%)	
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.		B	0,70	Sebagian telah ditindak lanjut	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. Apabila perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi SAKIP sangat signifikan (100%) B. Apabila perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi SAKIP signifikan (>75%-<100%) CC. Apabila perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi SAKIP cukup signifikan (>50%-75%) D. Apabila perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi SAKIP cukup signifikan (>25%-50%) E. Apabila perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi SAKIP tidak signifikan (<25%)	
HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (100%)		100,00	70,13%	70,13			



: ANDI RAHMATIAH, SE
NIP. 19700705 199003 2 003

: Drs. WINARTO
NIP. 19640810 199503 1 001

: MARIHOT WIJAYA NASUTION, SH
NIP. 19810601 201502 1 001

: ZELLY NOFDWI YENTI, SE
NIP. 19771119 200904 2 002

: NURIA NINGSIH, A.Md
NIP. 19740430 200501 2 007

: MEYRINA EKA PUTRI, S.Si, M.Si
NIP. 19860512 201001 2 021

: SISWANTO
NIP. 19781119 200012 1 004



Pengisian Kertas Kerja:

1. Kolom lajur yang berwarna merah, tidak perlu diisi dan diberi nilai.
2. Kerangka Logis: Aspek (c= pemanfaatan) tidak boleh lebih tinggi dari aspek (b = kualitas)
3. Kerangka Logis: aspek (b = kualitas) tidak boleh lebih tinggi dari aspek (a = keberadaan)
4. Temuan disajikan pada kolom lajur CATATAN, yang menjadi dasar pemberian nilai (AA, A, BB, B, CC, C, D, E)