



PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN BUOL
INSPEKTORAT DAERAH

Jln. Batalipu No. Kel. Leok II, Kec. Biau - Buol 94563
e-mail: inspektorat.buol@gmail.com

Buol, 29 Februari 2024

Nomor : 700.1.2.1/10-II/2024/RHS/Inspektorat
Lampiran : 1 (satu) berkas
Hal : **Laporan Hasil Evaluasi AKIP**
Sekretariat DPRD Kabupaten Buol

Kepada

Yth. Sekretaris DPRD Kabupaten Buol
di
Buol

Bersama ini disampaikan dengan hormat Laporan Hasil Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja pada Sekretariat DPRD Kabupaten Buol Tahun 2023 dengan uraian sebagai berikut :

1. Dasar Hukum

- a. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
- b. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah;
- c. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- d. Keputusan Bupati Buol Nomor 800/01.04-III/Inspektorat tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Buol;
- e. Surat Tugas Bupati Buol Nomor 094/12.35/II/Inspektorat, tanggal 3 Februari 2024.

2. Tujuan Evaluasi

Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Tahun 2023 pada Sekretariat DPRD Kabupaten Buol bertujuan untuk :

- a. Memperoleh informasi tentang implelementasi SAKIP;
- b. Menilai tingkat implementasi SAKIP;
- c. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
- d. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP; dan
- e. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

3. Ruang Lingkup Evaluasi

Ruang lingkup evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Tahun 2023 pada Sekretariat DPRD Kabupaten Buol, 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 untuk 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 efektivitas dan efisiensi kinerja; dan
- e. Penilaian capaian kinerja atas output maupun outcome serta kinerja lainnya.

4. Hasil Evaluasi

Hasil akhir dari evaluasi merupakan gambaran penjumlahan komponen-komponen yang memberikan gambaran tingkat akuntabilitas kinerja satuan kerja perangkat daerah, dengan kategori predikat sebagai berikut :

No	Nilai	Predikat	Interprestasi
1	> 90 - 100	AA	Sangat Memuaskan , Telah terwujud <i>Good Governance</i> . Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan di seluruh unit kerja. Telah terbentuk pemerintah yang dinamis, adaptif, dan efisien (reform). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level individu.
2	> 80 – 90	A	Memuaskan , Terdapat gambaran bahwa instansi pemerintah/unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4/pengawas/sub coordinator
3	> 70 - 80	BB	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.

No	Nilai	Predikat	Interprestasi
4	> 60 – 70	B	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	> 50 – 60	CC	Cukup (Memadai) , Terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja.
6	> 30 – 50	C	Kurang , Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi system manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat.
7	0 – 30	D	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.

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, kriteria penilaian untuk masing-masing aspek pemenuhan adalah sebagai berikut:

a. Aspek Keberadaan

Kriteria	Nilai	Penjelasan
AA	100	Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir
A	90	Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir
BB	80	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) sesuai dengan mandat kebijakan nasional
B	70	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75%-100%)
CC	60	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50%-75%)
C	50	Jika kualitas sebagian kecil kriteria telah terpenuhi (>25%-50%)
D	30	Jika kriteria penilaian akuntabilitas kinerja telah mulai dipenuhi (>0%-25%)
E	0	Jika sama sekali tidak ada upaya dalam pemenuhan kriteria penilaian akuntabilitas kinerja

b. Aspek Kualitas

Kriteria	Nilai	Penjelasan
AA	100	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat upaya inovatif serta layak menjadi percontohan secara nasional
A	90	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat beberapa upaya yang bisa dihargai dari pemenuhan kriteria tersebut
BB	80	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) sesuai dengan mandat kebijakan nasional
B	70	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75%-100%)
CC	60	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50%-75%)
C	50	Jika kualitas sebagian kecil kriteria telah terpenuhi (>25%-50%)
D	30	Jika kriteria penilaian akuntabilitas kinerja telah mulai dipenuhi (>0%-25%)
E	0	Jika sama sekali tidak ada upaya dalam pemenuhan kriteria penilaian akuntabilitas kinerja

c. Aspek Pemanfaatan

Kriteria	Nilai	Penjelasan
AA	100	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat upaya inovatif serta layak menjadi percontohan secara nasional
A	90	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat beberapa upaya yang bisa dihargai dari pemenuhan kriteria tersebut
BB	80	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) sesuai dengan mandat kebijakan nasional
B	70	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75% - 100%)
CC	60	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50% - 75%)
C	50	Jika kualitas sebagian kecil kriteria telah terpenuhi (>25% - 50%)
D	30	Jika kriteria penilaian akuntabilitas kinerja telah mulai dipenuhi (>0% - 25%)
E	0	Jika sama sekali tidak ada upaya dalam pemenuhan kriteria penilaian akuntabilitas kinerja

Hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja pada Sekretariat DPRD Kabupaten Buol Tahun 2023 diperoleh nilai sebesar **62,8** dengan predikat **B (Baik)**, hal tersebut menggambarkan bahwa AKIP Sekretariat DPRD 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.

Nilai tersebut, merupakan hasil penilaian atas pemenuhan unsur keberadaan,

kualitas, dan pemanfaatan komponen Perencanaan Kinerja, komponen Pengukuran Kinerja, komponen Pelaporan Kinerja serta komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sebagai berikut:

a. Pemenuhan atas Keberadaan

Komponen	Bobot	Nilai	Predikat
Perencanaan Kinerja	6.00	4,80	BB
Pengukuran Kinerja	6.00	3,00	C
Pelaporan Kinerja	3.00	2,40	BB
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	5.00	2,50	C

Penilaian atas pemenuhan keberadaan dengan penjelasan sebagai berikut :

- 1) Komponen **Perencanaan Kinerja** menunjukkan nilai sebesar 4,80 dari bobot 6.00 dengan predikat BB, artinya kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) sesuai dengan mandat kebijakan nasional. Berdasarkan hasil evaluasi, diketahui bahwa dokumen Perencanaan Kinerja seperti Renstra, RKA, PK, Renja-RKT telah diformalkan (Nomor, tanggal, tanda tangan dan cap) serta Rencana Aksi dan PK Staf atau SKP telah terpenuhi.
- 2) Komponen **Pengukuran Kinerja** menunjukkan nilai sebesar 3,00 dari bobot 6.00 dengan predikat C, artinya kualitas sebagian kecil kriteria telah terpenuhi (>25% - 50%). Berdasarkan hasil evaluasi, diketahui bahwa Pengukuran Kinerja belum dilakukan berdasarkan SOP Pengumpulan data kinerja yang telah ditentukan, namun terdapat SK Tim Pengumpulan Data Kinerja, tetapi tidak memuat uraian tugas dalam Tim.
- 3) Komponen **Pelaporan Kinerja** menunjukkan nilai sebesar 2,40 dari bobot 3.00 dengan predikat BB, artinya kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) sesuai dengan mandat kebijakan nasional. Berdasarkan hasil evaluasi, diketahui bahwa dokumen Pelaporan Kinerja (LKJiP) telah tersedia dan menggambarkan Kinerja.
- 4) Komponen **Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal** menunjukkan nilai 2,50 dari bobot 5.00 dengan predikat C, artinya kualitas sebagian kecil kriteria telah terpenuhi (>25% - 50%). Berdasarkan hasil evaluasi, diketahui bahwa pada dasarnya Evaluasi Akuntabilitas Internal telah dilaksanakan, tetapi dokumen Evaluasi Akuntabilitas Internal (AKI)

belum disajikan berdasarkan Pedoman Teknis yang ditentukan.

b. Pemenuhan atas Kualitas

Komponen	Bobot	Nilai	Predikat
Perencanaan Kinerja	9.00	6,30	B
Pengukuran Kinerja	9.00	5,40	CC
Pelaporan Kinerja	4.50	3,15	B
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	7.50	4,50	CC

Penilaian atas pemenuhan kualitas dengan penjelasan sebagai berikut :

- 1) Komponen **Perencanaan Kinerja** menunjukkan nilai sebesar 6,30 dari bobot 9.00 dengan predikat B, artinya kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75% - 100%). Berdasarkan hasil evaluasi, diketahui bahwa dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik telah diformalkan, dipublikasikan lewat aplikasi E-SAKIP, telah memenuhi kriteria Smart, terdapat keselarasan antara *Cascading* dan *Crosscutting* serta IKU Pemda telah selaras dengan IKU Set.DPRD.
- 2) Komponen **Pengukuran Kinerja** menunjukkan nilai sebesar 5,40 dari bobot 9.00 dengan predikat CC, artinya kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50% - 75%). Berdasarkan hasil evaluasi, diketahui bahwa Pimpinan telah terlibat langsung dalam setiap pengambilan keputusan, melakukan monitoring dan evaluasi berkala secara berjenjang, tetapi pelaporan disajikan tidak memenuhi unsur pelaporan pengukuran kinerja.
- 3) Komponen **Pelaporan Kinerja** menunjukkan nilai sebesar 3,15 dari bobot 4,50 dengan predikat B, artinya kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75% - 100%). Berdasarkan hasil evaluasi, diketahui bahwa Pelaporan Kinerja (LKjIP) telah sesuai dengan format dan Sistematika dalam Lampiran 2 Permenpan RB 53 tahun 2014, tetapi belum disajikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level Nasional/Internasional (*Benchmark* kinerja) serta masih terdapat penulisan (huruf) dan matriks (tabel 3.1 dan 3.2) yang harus diperbaiki sesuai dengan uraian capaian kinerja sebesar 99,58% tahun 2023.
- 4) Komponen **Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal** menunjukkan nilai

sebesar 4,50 dari bobot 7,50 dengan predikat CC, artinya kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50% - 75%). Berdasarkan hasil evaluasi diketahui bahwa Evaluasi Internal dilaksanakan secara berkala dalam bentuk Evaluasi Internal atas permasalahan dan tindak lanjut dari setiap Bagian berdasarkan laporan pengendalian dan pengawasan, tetapi laporan yang di sajikan tidak menggambarkan evaluasi secara detail pertriwulan atau belum sesuai kriteria yang di tetapkan.

c. Pemenuhan atas Pemanfaatan

Komponen	Bobot	Nilai	Predikat
Perencanaan Kinerja	15.00	9,00	CC
Pengukuran Kinerja	15.00	9,00	CC
Pelaporan Kinerja	7.50	5,25	B
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	12.50	7,50	CC

Penilaian atas pemanfaatan dengan penjelasan sebagai berikut :

- 1) Komponen **Perencanaan Kinerja** menunjukkan nilai sebesar 9,00 dari bobot 15.00 dengan predikat CC, artinya kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50% - 75%). Berdasarkan hasil evaluasi, diketahui bahwa perencanaan kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan, tetapi Rencana Aksi yang disajikan tidak menggambarkan Laporan Pertriwulan secara detail, hanya berupa progres pelaksanaan kegiatan dan anggaran, dan rencana pelaksanaan pertriwulan dalam matriks tidak tercantum secara jelas.
- 2) Komponen **Pengukuran Kinerja** menunjukkan nilai sebesar 9,00 dari bobot 15.00 dengan predikat CC, artinya kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50% - 75%). Berdasarkan hasil evaluasi, diketahui bahwa pengukuran kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) Tunjangan Kinerja Penghasilan, penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja, penyesuaian strategi dan penyesuaian kebijakan, tetapi belum menjadi dasar dalam penempatan dan rotasi pegawai.
- 3) Komponen **Pelaporan Kinerja** menunjukkan nilai sebesar 5,25 dari bobot 7,50 dengan predikat B, artinya kualitas sebagian besar kriteria

telah terpenuhi (>75% - 100%). Berdasarkan hasil evaluasi, diketahui bahwa Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja dan menjadi Perhatian Pimpinan dan Pegawai lainnya .

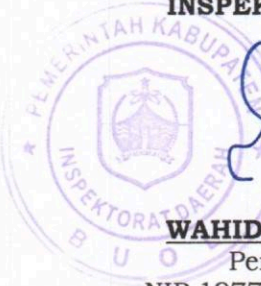
- 4) Komponen **Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal** menunjukkan nilai sebesar 7,50 dari bobot 12.50 dengan predikat CC, artinya kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50% - 75%). Berdasarkan hasil evaluasi, diketahui bahwa Implementasi SAKIP belum mempengaruhi peningkatan capaian kinerja, ini dibuktikan dengan rekomendasi dan tindak lanjut hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal (AKI) tidak menjadi perhatian oleh semua jenjang Jabatan.
5. Berdasarkan hasil evaluasi di atas, Inspektorat Daerah Kabupaten Buol merekomendasikan kepada Sekretaris DPRD Kabupaten Buol, agar :
 - a. Perencanaan Kinerja
 1. Penyusunan Perencanaan Kinerja mengacu pada Petunjuk Teknis/SOP yang telah ditentukan, dan
 2. Rencana Aksi yang disajikan menggambarkan Laporan Pertriwulan secara detail
 - b. Pengukuran Kinerja
 1. Pengukuran Kinerja dilakukan berdasarkan SOP Pengumpulan data kinerja dan SK Tim Pengukuran Kinerja memuat tugas Tim dalam Pengumpulan data kinerja yang telah ditentukan, dan
 2. Pengukuran Kinerja harus dijadikan kebutuhan dalam mewujudkan kinerja dan menjadi dasar dalam pemberian *Reward* dan *Punishment* terhadap Pegawai.
 - c. Pelaporan Kinerja
 1. LKjIP menyajikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level Nasional/Internasional (*Benchmark* kinerja), dan
 2. Perbaikan penulisan (huruf), dan matriks sesuai dengan uraian capaian kinerja yang di sajikan.
 - d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal
 1. Dokumen formal atas Evaluasi Akuntabilitas Internal (AKI) harus disajikan berdasarkan pedoman teknis yang ditentukan berdasarkan Laporan triwulan serta diberikan nomor dan tanggal
 2. Rekomendasi dan tindak lanjut pada Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal menjadi perhatian oleh semua jenjang Jabatan, sehingga bermanfaat dalam mendukung efektifitas dan efisiensi Kinerja.

Demikian hasil evaluasi akuntabilitas kinerja di lingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Buol, dengan harapan agar rekomendasi yang disampaikan dapat ditindaklanjuti dan dijadikan sebagai sarana peningkatan kinerja.

Kami menghargai upaya Sekretaris DPRD Kabupaten Buol beserta seluruh jajarannya dalam menerapkan manajemen kinerja di lingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Buol.

Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

INSPEKTUR DAERAH,



WAHIDA, S.E., CGCAE
Pembina Tkt.I
NIP 197708242005022005

Tembusan Yth.:

- Bupati Buol di Buol (sebagai laporan);

**KERTAS KERJA EVALUASI
SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH
TAHUN ANGGARAN 2023**

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker	
			Jawaban	Nilai
1	PERENCANAAN KINERJA	30,00		20,1
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6,00	BB	4,8
Kriteria:				
1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.			
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang.			
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.			
4	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.			
5	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.			
6	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.			
7	Setiap unit satuan kerja merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja.			
1.b	Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain	9,00	B	6,3
Kriteria:				
1	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.			
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.			
3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.			
4	Kualitas rumusan hasil (tujuan/sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai			
5	Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).			
6	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.			
7	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.			
8	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).			
9	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).			
10	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.			

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker	
			Jawaban	Nilai
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15,00	CC	9
Kriteria:				
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.			
2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.			
3	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih <i>on the right track</i> .			
4	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.			
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.			
6	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.			
7	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.			
8	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.			
2	PENGUKURAN KINERJA	30,00		17,4
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6,00	C	3
1	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.			
2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.			
3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.			
2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9,00	CC	5,4
1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.			
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.			
3	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.			
4	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.			
5	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.			
6	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).			
7	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).			
2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15,00	CC	9
1	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.			
2	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.			

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker	
			Jawaban	Nilai
3	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.			
4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.			
5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.			
6	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.			
7	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.			
8	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.			
9	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.			
10	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja			
3	PELAPORAN KINERJA	15,00		10,8
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3,00	BB	2,4
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.			
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.			
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.			
4	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.			
5	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.			
6	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.			
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan / kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya	4,50	B	3,15
1	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.			
2	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.			
3	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.			
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.			
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.			
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).			
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.			
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.			
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).			

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker	
			Jawaban	Nilai
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja	7,50	B	5,25
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).			
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.			
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.			
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.			
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.			
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.			
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.			
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25,00		14,5
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5,00	C	2,5
1	Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.			
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.			
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.			
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7,50	CC	4,5
1	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.			
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.			
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.			
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja / perangkat daerah.			
5	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).			
4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	12,50	CC	7,5
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.			
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal.			
3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.			

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker	
			Jawaban	Nilai
4	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.			
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.			
HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS K3NERJA TAHUN 2023				62,8
NILAI AKUNTABILITAS KINERJA TAHUN 2023				B

Evaluator



RATNA S.KOLOJ,S.Sos
NIP. 197408152006042028