

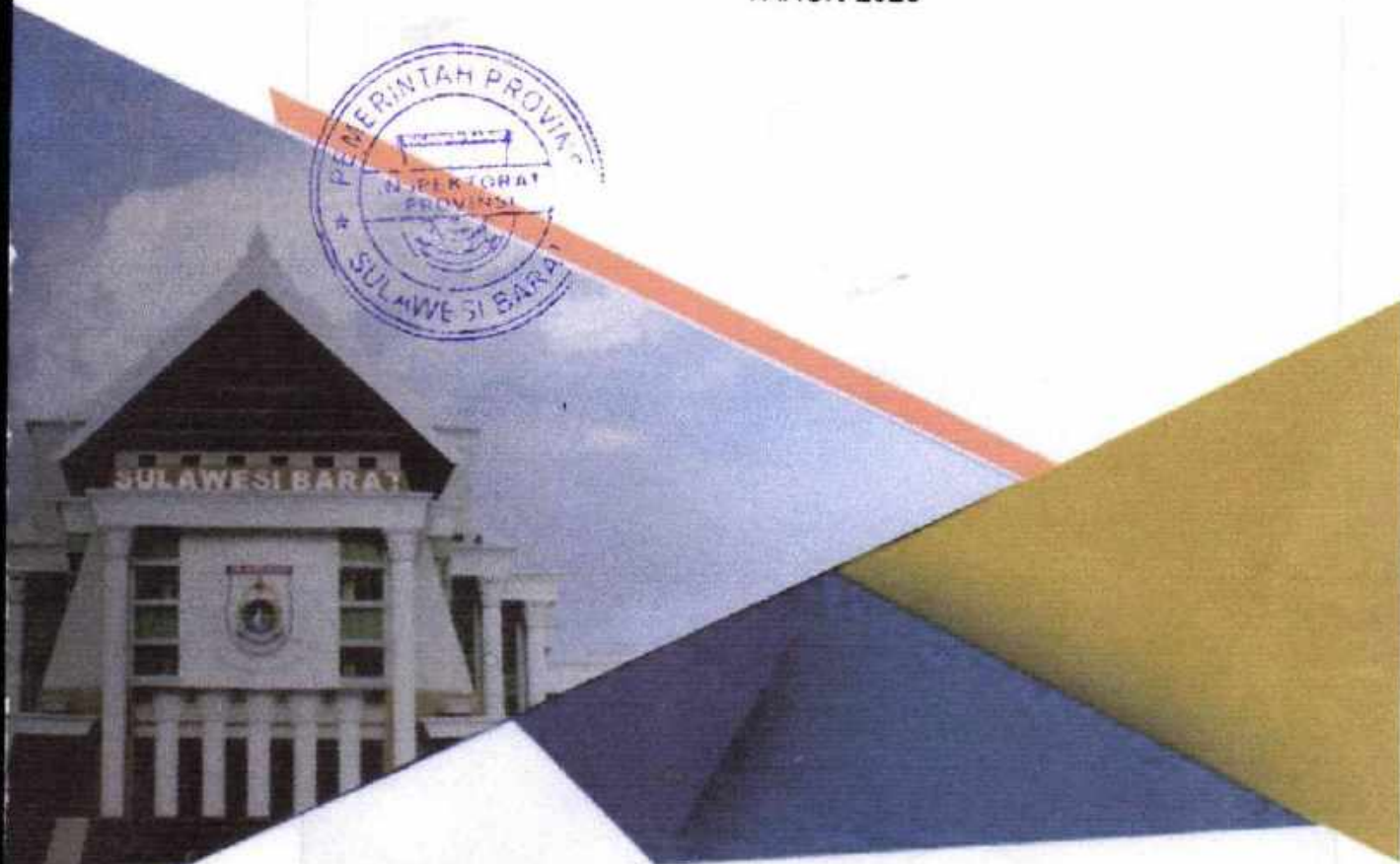


INSPEKTORAT PROVINSI SULAWESI BARAT

LAPORAN HASIL EVALUASI INTERNAL SAKIP

PADA

*BIRO PEREKONOMIAN DAN ADMINISTRASI PEMBANGUNAN
SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI SULAWESI BARAT
TAHUN 2023*



NOMOR : 700.1.2.8/468.d/VIII/Itprov.2023
TANGGAL : 31 Agustus 2023



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI BARAT
INSPEKTORAT DAERAH

Alamat : Jl. H. Abd. Malik Pattana Endeng Rangas - Kompleks Perkantoran Gubernur Sulawesi Barat
e-mail : inspektoratprovinsisulbar@gmail.com Telp. (0426) 2325296-7 Mamuju 91511

Nomor : 700.1.2.8/468.d/VIII/ltprov.2023 Mamuju, 31 Agustus 2023

Lampiran : -

Perihal : **Laporan Hasil Evaluasi (LHE) Kinerja
Biro Perekonomian dan Administrasi Pembangunan
Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat**

Yth : **Kepala Biro Perekonomian dan Administrasi Pembangunan
Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat**

Di_
Mamuju

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, kami sampaikan hal-hal sebagai berikut:

1. Kami telah melakukan evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Biro Perekonomian dan Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat, dengantujuan :
 - a. Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem AKIP;
 - b. Menilai Akuntabilitas Kinerja Biro Perekonomian dan Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat;
 - c. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas instansi;
 - d. Memonitor tindak lanjut hasil evaluasi periode sebelumnya.

2. Evaluasi dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi: Perencanaan Kinerja; Pengukuran Kinerja; Pelaporan Kinerja; Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) tahun 2022, merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain Rencana Strategis (Renstra), dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dokumen Penetapan Kinerja (PK), serta dokumen terkait lainnya.

3. Hasil evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai 0 s.d. 100 Biro Perekonomian dan Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat memperoleh nilai sebesar **70,50** dengan peringkat **BB** kategori **Baik....**, interpretasi peringkat tersebut adalah 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 / coordinator.
4. Nilai sebagaimana tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi di lingkungan Biro Perekonomian dan Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat, dengan rincian sebagai berikut:

No	Komponen	Bobot	Nilai Perolehan
1	Perencanaan Kinerja	30	21,00
2	Pengukuran Kinerja	30	21,00
3	Pelaporan Kinerja	15	9,75
4	Evaluasi Internal	25	18,75
	Jumlah	100	70,50

Uraian hasil evaluasi perkomponen Akuntabilitas Kinerja Biro Perekonomian dan Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2022 adalah sebagai berikut :

a. Perencanaan Kinerja (30%)

Nilai komponen Perencanaan Kinerja mencapai **21,00** dari bobot maksimal 30. Penilaian atas Perencanaan Kinerja meliputi Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia mencapai **6,00** (Bobot 6,00), Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting) mencapai **5,00** (Bobot 9,00) dan Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan mencapai **10,00** (Bobot 15,00). Gambaran kondisi tersebut sebagai berikut :

Kelemahan :

- Hanya sebahagian dokumen perencanaan kinerja yang terpublisch (terpublisch adalah Renstra, Rencana Aksi dan LKJIP).
- Belum keseluruhan target pada masing-masing Perencanaan Kinerja memenuhi kriteria achievable (dapat dicapai), menantang, dan realistis.
- Rencana aksi kinerja telah berjalan namun tidak dinamis karena pemantauan capaian kinerja tidak dilakukan secara berkala.
- Perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja belum seluruhnya mengacu pada hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.
- Belum seluruhnya Pegawai secara tertulis menyatakan bentuk komitmen dalam mendukung capaian kinerja yang telah direncanakan dalam dokumen (PK Level 2,3 dan 4).

b. Pengukuran Kinerja (35%)

Nilai komponen Pengukuran Kinerja mencapai **21,00** dari bobot maksimal 30. Penilaian atas Pengukuran Kinerja meliputi Pengukuran Kinerja telah dilakukan mencapai **3,00** (Bobot 6,00), Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah

dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan mencapai **4,00** (Bobot 9,00) dan Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien mencapai **13,00** (Bobot 15,00). Gambaran kondisi tersebut sebagai berikut :

Kelemahan :

- Terdapat pengungkapan definisi operasional atas kinerja namun tidak diungkap secara detail cara mengukur indikator kinerja.
- Mekanisme Pengukuran Kinerja belum dilakukan secara Berkala.
- Belum dilakukan pengukuran kinerja pada unit kerja pada setiap periode tertentu (triwulan/semesteran),
- Dilakukan pengumpulan data kinerja namun belum cukup mendukung capaian kinerja yang diharapkan.
- Pengukuran kinerja belum dilakukan secara berkala.
- Dilakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja namun belum diterapkan pada setiap level organisasi disetiap unit dibawahnya secara berjenjang.
- Dilakukan pengumpulan data kinerja berbasis aplikasi (teknologi informasi) namun pengukuran capaian kinerjanya masih menggunakan metode konvensional.
- Hanya sebahagian pegawai pada unit kerja yang memiliki pemahaman cukup dan peduli atas hasil pengukuran kinerja yang dilakukan.

c. Pelaporan Kinerja (15%)

Nilai komponen Pelaporan Kinerja mencapai **9,75** dari bobot maksimal 15,00. Penilaian atas Pelaporan Kinerja meliputi Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja mencapai **2,00** (Bobot 3,00), Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya mencapai **3,00** (Bobot 4,50), dan Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian

strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya mencapai **4,75** (Bobot 7,50). Gambaran kondisi tersebut sebagai berikut:

Kelemahan :

- Penyusunan LKJIP unit kerja belum dilakukan secara berkala.
- Belum dilakukan revidi internal LKJIP unit kerja.
- Informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja belum di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).
- Belum adanya informasi terkait kualitas atas keberhasilan/kegagalan dalam upaya nyata dan/atau hambatannya pada dokumen LKJIP unit kerja.
- Telah tersedia informasi terkait upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja) pada dokumen LKJIP unit kerja.
- Hanya sebahagian personil pada unit kerja mempunyai kepedulian terhadap informasi yang disajikan pada LKJIP unit kerja.
- Belum dilakukan penggunaan informasi pada LKJIP berkala untuk menyesuaikan aktivitas dalam rangka pemenuhan capaian kinerja.
- Dilakukan penggunaan informasi pada LKJIP berkala untuk menyesuaikan penggunaan anggaran dalam rangka pemenuhan capaian kinerja.
- Belum adanya perubahan budaya kinerja yang dipegaruhi atas informasi dalam LKJIP unit kerja.

d. Evaluasi Internal (25%)

Nilai komponen Evaluasi Internal mencapai **18,75** dari bobot maksimal 25,00. Penilaian atas Evaluasi Internal meliputi Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan mencapai **5,00** (Bobot 5,00), Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai mencapai **7,50** (Bobot 7,50) dan Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja mencapai **6,25** (Bobot 12,50). Gambaran kondisi tersebut sebagai berikut :

Kelemahan :

- Hanya sebahagian rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang disampaikan pada unit kerja telah ditindaklanjuti.
- Dilakukan tindak lanjut atas seluruh rekomendasi hasil evaluasi internal namun mampu secara menyeluruh meningkatkan implementasi SAKIP pada setiap unit kerja.
- Terjadi perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja pada setiap unit kerja namun tidak seluruhnya merupakan bentuk pemanfaatan dari hasil akuntabilitas kinerja internal yang telah dilakukan sebelumnya.
- Hasil evaluasi tidak seluruhnya dimanfaatkan dalam dukungan atas efektifitas dan efisiensi kinerja.
- Hasil evaluasi tidak seluruhnya dimanfaatkan dalam perbaikan dan peningkatan kinerja yang dilakukan.

Rekomendasi Evaluasi Tahun Lalu yang belum ditindaklanjuti :

Dari Laporan Hasil Monitoring Tindak Lanjut hasil Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah tingkat OPD Sulawesi Barat Tahun 2022 yang dikeluarkan oleh Inpektorat Provinsi Sulawesi Barat, terdapat rekomendasi evaluasi tahun lalu yang belum ditindaklanjuti oleh Biro Perekonomian dan Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat, agar ditindaklanjuti untuk perbaikan pelaksanaan program di masa yang akan datang.

(sumber data : Laporan Hasil Monitoring Tindak Lanjut Hasil E-SAKIP tingkat OPD Lingkup Pemprov Sulbar Tahun 2021 oleh Inspektorat Provinsi Sulbar)

5. Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan di atas, kami merekomendasikan kepada Biro Perekonomian dan Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat, beserta seluruh jajarannya agar dilakukan perbaikan sebagai berikut :
 - a. Mereviu kembali dokumen penjenjangan kinerja yang telah disusun dengan mengacu pada Permenpan RB No. 89 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah.
 - b. Memperhatikan pemanfaatan perencanaan Kinerja untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan melalui hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.
 - c. Melakukan pengukuran kinerja secara berjenjang dan berkelanjutan.

- d. Membuat/menetapkan pemberian Reward dan Punishment.
- e. Melakukan penyusunan laporan kinerja secara berkala dan direviu secara berjenjang.
- f. Mengupayakan perbaikan penyempurnaan data dalam menyusun laporan kinerja dengan menyajikan informasi kepedulian pegawai, analisis yang komprehensif berkaitan dengan faktor keberhasilan dan penghambat, efisiensi penggunaan sumber daya.
- g. Meningkatkan kualitas laporan kinerja dengan menyajikan efisiensi penggunaan anggaran terhadap pencapaian kinerja.
- h. Melakukan tindak lanjut secara keseluruhan terhadap rekomendasi hasil evaluasi SAKIP tahun sebelumnya.

Kami menghargai upaya Kepala Biro Perekonomian dan Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat beserta seluruh jajaran dalam menerapkan manajemen kinerja di lingkungan Biro Perekonomian dan Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Biro Perekonomian dan Administrasi Pembangunan Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Barat Kinerja 2023.

Atas perhatian dan kerjasama yang baik, diucapkan banyak terima kasih.

INSPEKTUR

Drs. H.M. NATSIR, MM
Pangkat: Pembina Utama Madya
NIP: 19661231 198603 1 116

Tembusan : disampaikan kepada Yth.:

1. Gubernur Sulawesi Barat (sebagai laporan) di Mamuju;
2. Sekretaris Daerah Provinsi Sulawesi Barat di Mamuju;
3. *Arsip*

KERTAS KERJA EVALUASI SAKIP
BIRO PEREKONOMIAN DAN ADMINISTRASI PEMBANGUNAN
 2023

* Keterangan : Evaluator hanya mengisi kolom Biru sesuai hasil evaluasi yang dilakukan pada OPD (tidak dilakukan penilaian pada OPD untuk isian Khusus APIP Inspektorat)

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Unit	Catatan	Evidence
1	PERENCANAAN KINERJA	30.00	21.00		
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6.00	6.00		
1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.	1.00	1.00		
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.	1.00	1.00		
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.	1.00	1.00		
4	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.	1.00	1.00		
5	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.	1.00	1.00		
6	Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.	1.00	1.00		
1.b	Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyesuaian (<i>cascading</i>) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (<i>crosscutting</i>)	9.00	5.00		

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Unit	Catatan	Evidence
1	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.	1.00	1.00		
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.	1.00	0.50	hanya sebagian dokumen perencanaan yang kinerja telah dipublikasikan	
3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.	1.00	1.00		
4	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.	1.00	1.00		
5	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.	1.00	0.50	belum seluruhnya target yang ditetapkan dalam dokumen Perencanaan Kinerja (Renstra, Renja, Perjanjian Kinerja PK) memenuhi kriteria achievable (dapat diukur), menantang, dan realistis	
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).	1.00	1.00		
7	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.	1.00	0.50	belum keseluruhan target pada masing-masing Perencanaan Kinerja memenuhi kriteria achievable (dapat dicapai), 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).	1.00	0,50	belum seluruhnya dokumen Perencanaan Kinerja mampu mendeskripsikan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan	

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Unit	Catatan	Evidenco
0	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).	1.00			
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15.00	10.00		
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.	2.00	2.00		
2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.	2.00	1.00	belum seluruhnya aktivitas pada lingkup unit kerja yang telah dilaksanakan merupakan bentuk langkah konkret atas kinerja yang ingin dicapai sesuai target yang ditetapkan dalam dokumen perencanaan kinerja	
3	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.	2.00	1.00	Rencana aksi kinerja pada unit kerja telah berjalan namun tidak dinamis karena pemantauan capaian kinerja tidak dilakukan secara berkala	
4	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.	2.00	1.00	perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang dilakukan belum seluruhnya mengacu pada hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya	
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.	1.00	1.00		
6	Setiap unit/satuan kerja berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.	1.00	1.00		

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Unit	Catatan	Evidence
7	Pimpinan terlibat dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.	2.00	1.00	belum seluruhnya capaian kinerja yang telah direncanakan melibatkan pimpinan unit kerja.	
8	Setiap Pegawai berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.	2.00	1.00	belum seluruhnya Pegawai pada unit kerja secara tertulis menyatakan bentuk komitmen dalam mendukung capaian kinerja yang telah direncanakan dalam dokumen perencanaan kinerja	
9	Kinerja individu telah selaras dengan kinerja organisasi	1.00	1.00		
		30.00	21.00		
2	PENGUKURAN KINERJA				
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6.00	4.00		
1	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.	2.00	2.00		
2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.	2.00	1.00	mekanisme pengumpulan data kinerja dijelaskan namun belum dapat diandalkan dalam tahapan pengukuran kinerja tingkat OPD	
3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.	2.00	1.00	mekanisme pengumpulan data kinerja dijelaskan namun belum dapat diandalkan dalam tahapan pengukuran kinerja tingkat OPD	

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Unit	Catatan	Evidence
2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9.00	4.00		
1	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.	2.00	1.00	dilakukan pengumpulan data kinerja namun belum cukup berkaitan dan berhubungan erat dalam mengukur capaian kinerja yang diharapkan	
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.	2.00	1.00	ilakukan pengumpulan data kinerja namun belum cukup mendukung capaian kinerja yang diharapkan	
3	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.	1.00	0.00	Belum dilakukan pengukuran kinerja pada unit kerja pada setiap periode tertentu (triwulan/semesteran)	
4	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.	2.00	1.00	dilakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja namun belum diterapkan pada setiap level organisasi disetiap unit dibawahnya secara berjenjang	
5	Pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).	2.00	1.00	dilakukan pengumpulan data kinerja berbasis aplikasi (teknologi informasi) namun pengukuran capaian kinerjanya masih menggunakan metode konvensional	
2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> , serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15.00	13.00		

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Unit	Catatan	Evidence
1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (<i>Decision Maker</i>) dalam mengukur capaian kinerja.	2.00	1.00	pimpinan unit kerja mempunyai keterkaitan dalam hal pengukuran kinerja namun tidak secara langsung terlibat dalam setiap pengambilan keputusan untuk mengukur capaian kinerja	
2	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.	2.00	2.00		
3	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.	1.00	1.00		
4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (<i>Refocusing</i>) Organisasi.	1.00	1.00		
5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.	1.00	1.00		
6	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.	1.00	1.00		
7	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.	1.00	1.00		
8	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.	1.00	1.00		
9	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.	2.00	2.00		
10	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.	1.00	1.00		
11	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.	2.00	1.00	hanya sebahagian pegawai pada unit kerja yang memiliki pemahaman cukup dan peduli atas hasil pengukuran kinerja yang dilakukan	
		15.00	9.75		
3	PELAPORAN KINERJA		2.00		
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3.00	2.00		

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Unit	Catatan	Evidence
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.	0.50	0.50		
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.	0.50	0.50		
3	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.	1.00	0.00	belum dilakukan reviu internal LKJIP unit kerja	
4	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.	0.50	0.50		
5	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.	0.50	0.50		
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempumaannya	4.50	3.00		
1	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.	0.25	0.25		
2	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.	0.50	0.50		
3	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.	0.25	0.25		
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target tahunan.	0.50	0.50		
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah.	0.25	0.25		
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.	0.50	0.00	telah tersedia informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya pada dokumen LKJIP unit kerja	

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Unit	Catatan	Evidence
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).	0.50	0.00	belum tersedia informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja) pada dokumen LKJIP unit kerja	
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan detail kinerja dalam keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja.	0.50	0.50		
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.	0.25	0.25		
10	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.	0.50	0.50		
11	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).	0.50	0.00		
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7.50	4.75		
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Beranggung Jawab).	1.00	1.00		
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.	1.50	0.75	hanya sebahagian personil pada unit kerja mempunyai kepedulian terhadap informasi yang disajikan pada LKJIP unit kerja	
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.	1.00	0.00	dilakukan penggunaan Informasi pada LKJIP berkala untuk menyesuaikan aktivitas dalam rangka pemenuhan capaian kinerja	

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Unit	Catatan	Evidence
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.	1.00	0.00	dilakukan penggunaan informasi pada LKJIP berkala untuk menyesuaikan penggunaan anggaran dalam rangka pemenuhan capaian kinerja	
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.	1.00	1.00		
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.	1.00	1.00		
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.	1.00	1.00		
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25.00	18.75		
4 a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5.00	5.00		
1	Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.	2.00	2.00	Isian Khusus APIP	
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.	2.00	2.00	Isian Khusus APIP	
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.	1.00	1.00	Isian Khusus APIP	
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7.50	7.50		
1	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.	1.50	1.50	Isian Khusus APIP	
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.	2.00	2.00	Isian Khusus APIP	
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.	2.00	2.00	Isian Khusus APIP	

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Unit	Catatan	Evidence
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.	1.00	0.00	dilakukan penggunaan informasi pada LKJIP berkala untuk menyesuaikan penggunaan anggaran dalam rangka pemenuhan capaian kinerja	
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.	1.00	1.00		
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.	1.00	1.00		
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.	1.00	1.00		
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25.00	18.75		
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5.00	5.00		
1	Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.	2.00	2.00	Isian Khusus APIP	
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.	2.00	2.00	Isian Khusus APIP	
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.	1.00	1.00	Isian Khusus APIP	
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7.50	7.50		
1	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.	1.50	1.50	Isian Khusus APIP	
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.	2.00	2.00	Isian Khusus APIP	
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.	2.00	2.00	Isian Khusus APIP	

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Unit	Catatan	Evidensi
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).	2.00	2.00	Isian Khusus APIP	
4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	12.50	6.25		
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.	3.00	1.50	hanya sebahagian rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang disampaikan pada unit kerja telah ditindaklanjuti	
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal.	2.00	1.00	dilakukan tindak lanjut atas seluruh rekomendasi hasil evaluasi internal namun mampu secara menyeluruh meningkatkan implementasi SAKIP pada setiap unit kerja	
3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.	2.50	1.25	terjadi perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja pada setiap unit kerja namun tidak seluruhnya merupakan bentuk pemanfaatan dari hasil akuntabilitas kinerja internal yang telah dilakukan sebelumnya Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud	
4	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.	2.50	1.25	hasil evaluasi tidak seluruhnya dimanfaatkan dalam dukungan atas efektifitas dan efisiensi kinerja	
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.	2.50	1.25	hasil evaluasi tidak seluruhnya dimanfaatkan dalam perbaikan dan peningkatan kinerja yang dilakukan	
Nilai Akuntabilitas Kinerja		100.00	70.50		