



# PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR INSPEKTORAT DAERAH

Jalan Kadrie Oening Nomor 9, Samarinda, Kalimantan Timur, 75124

Telepon/Faksimile : (0541) 2087684

Pos-el: inspektorat@kaltimprov.go.id Laman <http://inspektorat.kaltimprov.go.id>

Samarinda, 12 Agustus 2024

Nomor : 700.1.2/2629 /Itprov-II  
Lampiran : 1 (satu) berkas  
Perihal : Laporan Hasil Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2023 pada Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur

Yth. Sekretaris Daerah Provinsi Kalimantan Timur  
di Samarinda

Kami telah melakukan evaluasi terhadap Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2023 sebagaimana perihal tersebut di atas. Evaluasi berdasarkan standar pemeriksaan yang telah ditetapkan oleh Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia (AAIPI), dengan hasil sebagai berikut:

#### 1. Dasar Evaluasi

- a. Peraturan Pemerintah RI Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
- b. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- c. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara & Reformasi Birokrasi RI Nomor 88 Tahun 2021 Tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- d. Peraturan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 34 Tahun 2020 tentang Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Timur;
- e. Peraturan Gubernur Kalimantan Timur No. 26 Tahun 2022 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah pada Perangkat Daerah;

- f. Keputusan Gubernur Kalimantan Timur No. 100.3.3.1/K147/2024 tentang Penetapan Program Kerja Pembinaan dan Pengawasan Tahun Anggaran 2024 Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Timur;
- g. Surat Perintah Tugas Inspektur Daerah Provinsi Kalimantan Timur Nomor: 800.1.11.1/339/ltprov-II Tanggal 10 Juni 2024.

## 2. Tujuan Evaluasi

- a. Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem AKIP Perangkat Daerah (PD);
- b. Menilai tingkat implementasi SAKIP Perangkat Daerah;
- c. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP;
- d. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

## 3. Latar Belakang Evaluasi

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu strategi yang dilaksanakan dalam rangka mempercepat pelaksanaan Reformasi Birokrasi, untuk mewujudkan pemerintah yang bersih dan akuntabel, pemerintah yang kapabel, serta meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat. Evaluasi AKIP ini diharapkan dapat mendorong setiap Perangkat Daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil (*result oriented government*).

## 4. Ruang Lingkup dan Metodologi Evaluasi

- a. Ruang lingkup evaluasi akuntabilitas kinerja dilaksanakan terhadap 5 (lima) komponen besar manajemen kinerja Perangkat Daerah, yang meliputi: Perencanaan Kinerja; Pengukuran Kinerja; Pelaporan Kinerja; Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal; dan Capaian Kinerja;
- b. Metodologi evaluasi dengan teknik "*criteria referenced survey*", menilai secara bertahap setiap komponen dengan kriteria evaluasi yang tertuang dalam Lembar Kerja Evaluasi.

5. Hasil evaluasi dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s.d. 100 dan predikat D, C, CC, B, BB, A, AA dengan rincian sebagai berikut :

- a. Nilai 0 s.d. 30, predikat penilaian "D" (Sangat Kurang)
- b. Nilai >30 s.d. 50, predikat penilaian "C" (Kurang)
- c. Nilai > 50 s.d. 60, predikat penilaian "CC" (Cukup/Memadai)
- d. Nilai >60 s.d. 70, predikat penilaian "B" (Baik)
- e. Nilai >70 s.d. 80, predikat penilaian "BB" (Sangat Baik)
- f. Nilai >80 s.d. 90, predikat penilaian "A" (Memuaskan)
- g. Nilai >90 s.d. 100, predikat penilaian "AA" (Sangat Memuaskan)

6. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur telah menindaklanjuti beberapa rekomendasi atas hasil evaluasi tahun sebelumnya yang tertuang dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) sebagai berikut :

a. Komponen Perencanaan Kinerja:

- Terhadap target kinerja yang tidak memenuhi kriteria achievable, menantang dan realistis misalnya saja EKPPD, pada RENSTRA 2024-2026 di drop, tidak lagi dipergunakan. Indikator kinerja yang dibuat termasuk formulanya mengacu pada SMART-C;
- Disarankan kepada Biro-biro untuk membuat analisa dasar atau dalam pembuatan target, serta dalam RENSTRA dan RENJA dimuat sebagai kondisi awal;
- Dalam Akuntabilitas Kinerja atau LKjIP Tahun 2023 ini, analisis terhadap pencapaian dan kegagalan target dianalisa dengan lebih tajam dan komprehensif.

b. Komponen Pengukuran Kinerja, sebagai dasar pada :

- (1) Pemberian reward dan punishment kepada bagian maupun individu pegawai. Setda Prov. Kaltim telah memiliki penghargaan "Employee of the month".

Penghargaan tersebut disempurnakan dengan menambahkan unsur kinerja pegawai sebagai salah satu komponen penilaian. Kemudian, setiap Biro mengajukan usulan; (2) Selain itu juga diberikan penghargaan lingkup Biro, dengan komponen kinerja sebagai salah satu unsur penilaian;

- Dibuatkan TS kepada pimpinan (Sekda) bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan sebagai penempatan/penghapusan jabatan baik struktural maupun fungsional;
  - Pengusulan penyesuaian (refocusing) organisasi.
- c. Komponen Pelaporan Kinerja, antara lain:
- Sudah menyajikan informasi perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya minimal 3 (tiga) tahun;
  - Informasi laporan kinerja berkala dalam hal ini setiap triwulan melalui monitoring dan evaluasi (monev) disertai penguatan analisis pada faktor pendukung, faktor penghambat, permasalahan, solusi dan upaya, diusulkan sebagai dasar penyesuaian anggaran yang tertuang pada APBD-P/P-RKPD.
- d. Komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal, antara lain :
- Hasil Evaluasi Akuntabilitas Internal masing-masing Biro digunakan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja, sehingga anggaran berbasis kinerja berjalan sebagaimana seharusnya.
- e. Komponen Capaian Kinerja, antara lain :
- Capaian Kinerja yang dituangkan pada Kertas Kerja maupun pada e-Kinerja dan e-SAKIP (SIAKIP), masih sebagian besar yang didukung dengan eviden atau data dukung yang memadai. Baik pada level JPT Pratama, level Administrator, Eselon IV, hingga JF dan Pelaksana.
7. Hasil evaluasi atas implementasi Sistem AKIP Tahun 2023 pada Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur memperoleh nilai 81,80 (delapan puluh satu koma delapan puluh) atau dengan predikat penilaian "A" (Memuaskan), sebagaimana tabel berikut:

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja	
			2022	2023
1	Perencanaan Kinerja	30,00	22,20	30,00
2	Pengukuran Kinerja	20,00	14,80	15,40
3	Pelaporan Kinerja	10,00	7,70	8,00
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja	20,00	14,00	14,80
5	Capaian Kinerja	20,00	15,20	13,60
Nilai Akuntabilitas Kinerja			73,90	81,80
Predikat			BB	A

Penjelasan lebih lanjut hasil penilaian evaluasi implementasi SAKIP terhadap masing-masing komponen pada Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur tahun 2023 sebagai berikut:

a. Perencanaan Kinerja dengan bobot 30,00 memperoleh nilai 22,20.

Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur telah memiliki dokumen perencanaan mencakup Rencana Strategis (Renstra), Rencana Kerja (Renja) dan Perjanjian Kinerja (PK). Dokumen perencanaan tersebut mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) periode 2019-2023, meskipun masih terdapat revisi/perubahan sebelumnya dan Program dan kegiatan pada Rencana Kinerja telah selaras RKA Tahun 2023.

b. Pengukuran Kinerja dengan bobot 20,00 memperoleh nilai 15,40.

Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur telah memiliki Indikator Kinerja Utama (IKU). Pengumpulan dan pengukuran data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi melalui aplikasi SIAKIP. Hal ini untuk mempermudah monitoring dan evaluasi pencapaian kinerja bagi pimpinan Perangkat Daerah. Namun masih terdapat hal yang perlu diperhatikan, yaitu penyajian pengukuran kinerja pada aplikasi E SAKIP yaitu:

- 1) Kinerja Sekda dan masing-masing asisten belum terinformasikan pengukuran kinerjanya pada aplikasi E SAKIP sesuai dengan Perjanjian Kinerja (PK) yang telah diamanatkan diawal tahun;
- 2) Masih terdapat sebagian pegawai yang belum sepenuhnya melengkapi pengukur kinerja yang terdapat informasi permasalahan, solusi dan rencana aksi, khususnya pada Kepala Biro Administrasi dan Pemerintahan, Kepala Biro Organisasi, Kepala Biro Kesejahteraan Rakyat, Kepala Biro Administrasi Pembangunan hingga sampai level staf Capaian kinerja yang dilengkapi data dukung;

c. Pelaporan Kinerja dengan bobot 10,00 memperoleh nilai 8,00.

Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur telah menyusun laporan kinerja (LKJIP) Tahun 2023, telah diformalkan, direviu, dipublikasikan dan disampaikan tepat waktu. Disamping itu, laporan kinerja telah menyajikan informasi kinerja yang telah diperjanjikan, evaluasi dan analisis mengenai

capaian kinerja dan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi kinerja dengan target tahunan. Namun

Namun masih terdapat hal yang perlu diperhatikan, yaitu:

- Laporan Kinerja belum disusun secara berkala/per triwulan
- Informasi dalam dokumen laporan kinerja (LKjIP) telah memberikan dampak yang besar pada penetapan strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya, kondisi tersebut terlihat dari informasi dalam LKjIP telah dimanfaatkan/digunakan dalam penyesuaian aktivitas, anggaran serta menjadi acuan dalam melakukan evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.

d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dengan bobot 20,00 memperoleh nilai 14,80.

Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur telah melakukan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal namun belum sepenuhnya hasil evaluasi menginformasikan kinerja yang telah diperjanjikan.

e. Capaian Akuntabilitas Kinerja dengan bobot 20,00 memperoleh nilai 13,60.

Hasil evaluasi terhadap capaian sasaran kinerja menunjukkan bahwa Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur secara umum telah mencapai target kinerja yang telah ditetapkan, dan capaian lebih baik dari tahun sebelumnya serta informasi mengenai kinerja belum sepenuhnya dapat diandalkan.

## 8. Rekomendasi

Terhadap kondisi permasalahan di atas, kami merekomendasikan kepada Sekretaris Daerah Provinsi Kalimantan Timur beserta seluruh jajaran agar melakukan-perbaikan sebagai berikut :

- a. Pengukuran kinerja Sekretaris Daerah dan masing-masing Asisten agar diinformasikan pada E Sakip sesuai Perjanjian Kinerja (PK) yang telah diamanatkan diawal tahun;

b. Dalam melakukan pengukuran kinerja pada E Sakip atas target kinerja yang telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja (PK), agar:

- Capaian kinerja dilengkapi dengan informasi permasalahan, rekomendasi/solusi perbaikan dan rencana aksi;
- Kepada 4 (empat) Kepala Biro yaitu Kepala Biro Administrasi dan Pemerintahan, Kepala Biro Organisasi, Kepala Biro Kesejahteraan Rakyat, Kepala Biro Administrasi Pembangunan hingga sampai level staf supaya Capaian kinerja dilengkapi data dukung.

Sehingga pengukuran kinerja dapat digunakan sebagai dasar penyesuaian Kebijakan dalam mencapai sasaran/tujuan Organisasi yang telah ditetapkan.

c. Agar Laporan Kinerja (LKjIP):

- Disusun secara berkala dan mendokumentasikan hasil laporan kinerja (LKjIP) per triwulan untuk memastikan bahwa informasi dalam laporan kinerja (LKjIP) telah menyajikan informasi kinerja yang andal, akurat dan berkualitas;
- Memanfaatkan/menggunakan informasi dalam laporan kinerja (LKjIP) sebagai umpan balik (feedback) perbaikan kinerja di masa yang akan datang, serta berdampak perbaikan perencanaan kinerja tahun berikutnya.

d. Agar pelaksanaan evaluasi kinerja internal berdasarkan Rencana Aksi yang ditetapkan sesuai Perjanjian Kinerja/SKP dan hasil evaluasi, dan hasil evaluasi dituangkan dalam laporan hasil evaluasi kinerja dengan memuat permasalahan dan rekomendasi perbaikan yang berdampak nyata dan efektifitas dan efisiensi kinerja sehingga terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja;

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur sebagai penerapan manajemen kinerja. Terhadap hasil Evaluasi yang telah disampaikan, diharapkan untuk ditindaklanjuti sehingga menjadi perhatian yang besar dalam upaya implementasi SAKIP



1  
Dr. H.M. Hutan Prananta, SE., MM  
Perbina Utama Madya (IV.d)  
NIK: 19740881 199703 1 006

Tembusan:

1. Pj. Gubernur Kalimantan Timur di Samarinda;
2. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan RB di Jakarta;
3. Kepala Bappeda Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda;
4. Kepala Biro Organisasi Setda Provinsi Kaltim di Samarinda.



Lampiran Kertas Kerja Evaluasi SAKIP Sekretariat Daerah Prov. Kaltim Tahun 2023

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker	
			Jawaban	Nilai
<b>1</b>	<b>PERENCANAAN KINERJA</b>	<b>30,00</b>		<b>30</b>
<b>1.a</b>	<b>Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia</b>	<b>6,00</b>	<b>AA</b>	<b>6</b>
	Kriteria:		<b>100,00%</b>	
1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.		Y	1,00
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang.		Y	1,00
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.		Y	1,00
4	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.		Y	1,00
5	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas/kegiatan yang mendukung		Y	1,00
6	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.		Y	1,00
<b>1.b</b>	<b>Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)</b>	<b>9,00</b>	<b>AA</b>	<b>9</b>
	Kriteria:		<b>100,00%</b>	
1	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.		Y	1,00
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan		Y	1,00
3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah memuat sasaran, indikator sasaran dan target kinerja		A	1,00
4	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.		A	1,00
5	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.		A	1,00
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).		A	1,00
7	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.		A	1,00
8	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).		A	1,00
9	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).		A	1,00
10	Setiap Kepala Bidang/Kepala UPTD/Sub Bidang (Pejabat Eselon III & IV) merumuskan dan menetapkan Perjanjian Kinerja/IKI.		A	1,00
11	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perjanjian Kinerja dan IKI.		A	1,00
<b>1.c</b>	<b>Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan</b>	<b>15,00</b>	<b>AA</b>	<b>15</b>
	Kriteria:		<b>100,00%</b>	
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.		A	1,00
2	Aktivitas / kegiatan yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.		A	1,00
3	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih <i>on the right track</i> .		A	1,00
4	Rencana aksi kinerja selalu dipantau secara berkala.		A	1,00
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.		A	1,00
6	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.		A	1,00
7	Setiap Bidang/Sub Bidang kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.		A	1,00
8	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.		A	1,00

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker	
			Jawaban	Nilai
<b>2</b>	<b>PENGUKURAN KINERJA</b>	<b>20,00</b>		<b>15,4</b>
<b>2.a</b>	<b>Pengukuran Kinerja telah dilakukan</b>	<b>4,00</b>	<b>AA</b>	<b>4</b>
	Kriteria		<b>100,00%</b>	
1	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data		Y	1,00
2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.		A	1,00
3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.		Y	1,00
<b>2.b</b>	<b>Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan</b>	<b>6,00</b>	<b>A</b>	<b>5,4</b>
	Kriteria		<b>92,86%</b>	
1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.		Y	1,00
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.		A	1,00
3	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.		C	0,50
4	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.		A	1,00
5	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.		A	1,00
6	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).		Y	1,00
7	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).		Y	1,00
<b>2.c</b>	<b>Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien</b>	<b>10,00</b>	<b>CC</b>	<b>6</b>
	Kriteria		<b>67,50%</b>	
1	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam -pemberian reward dan punishment		B	0,75
2	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.		B	0,75
3	Pengukuran kinerja telah dijadikan dasar pengusulan penyesuaian (Refocusing) Organisasi.		B	0,75
4	Pengukuran kinerja telah dijadikan dasar untuk penyesuaian Strategi /langkah-langkah dalam mencapai kinerja.		B	0,75
5	Pengukuran kinerja telah dijadikan dasar untuk penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.		B	0,50
6	Pengukuran kinerja telah dijadikan dasar untuk penyesuaian Aktivitas /kegiatan dalam mencapai kinerja.		B	0,50
7	Pengukuran kinerja telah dijadikan dasar penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.		B	0,50
8	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.		B	0,75
9	SetiapBidang/Sub Bidang/level program/kegiatan- memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.		B	0,75
10	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.		B	0,75
<b>3</b>	<b>PELAPORAN KINERJA</b>	<b>10,00</b>		<b>8</b>
<b>3.a</b>	<b>Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja</b>	<b>2,00</b>	<b>AA</b>	<b>2</b>
	Kriteria		<b>100,00%</b>	
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.		Y	1,00
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.		A	1,00
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.		Y	1,00
4	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.		Y	1,00
5	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.		Y	1,00
6	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.		Y	1,00

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker	
			Jawaban	Nilai
<b>3.b</b>	<b>Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya</b>	<b>3,00</b>	<b>AA</b>	<b>3</b>
	<b>Kriteria</b>		<b>100,00%</b>	
1	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.		Y	1,00
2	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.		A	1,00
3	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.		A	1,00
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.		A	1,00
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.		A	1,00
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level -provinsi		A	1,00
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.		A	1,00
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.		A	1,00
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).		A	1,00
<b>3.c</b>	<b>Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya</b>	<b>5,00</b>	<b>CC</b>	<b>3</b>
	<b>Kriteria</b>		<b>73,86%</b>	
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).		B	0,67
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.		B	0,75
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.		B	0,75
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.		B	0,75
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.		B	0,75
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.		B	0,75
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.		B	0,75
<b>4</b>	<b>EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL</b>	<b>20,00</b>		<b>14,8</b>
<b>4.a</b>	<b>Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan</b>	<b>4,00</b>	<b>AA</b>	<b>4</b>
	<b>Kriteria</b>		<b>100,00%</b>	
1	Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal/capaian sasaran/program/kegiatan.		Y	1,00
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh Bidang/Sub Bidang/Staf		A	1,00
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal/capaian sasaran/program/kegiatan telah dilaksanakan secara berjenjang.		A	1,00
<b>4.b</b>	<b>Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai</b>	<b>6,00</b>	<b>BB</b>	<b>4,8</b>
	<b>Kriteria</b>		<b>83,40%</b>	
1	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal/capaian sasaran/program/kegiatan telah dilaksanakan sesuai standar. (Pedoman/SOP yang telah dibuat)		Y	1,00
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal/capaian sasaran/program/kegiatan dilaksanakan untuk menilai keberhasilan capaian		B	0,75

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker	
			Jawaban	Nilai
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal/sasaran/program/kegiatan telah memberikan rekomendasi perbaikan.		B	0,75
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal/sasaran/program/kegiatan yang dilaksanakan telah menunjukkan perbaikan setiap periode		B	0,67
5	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).		Y	1,00
<b>4.c</b>	<b>Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja</b>	<b>10,00</b>	<b>CC</b>	<b>6</b>
	<b>Kriteria</b>		<b>75,00%</b>	
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.		B	0,75
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal.		B	0,75
3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.		B	0,75
4	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.		B	0,75
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.		B	0,75
<b>5</b>	<b>CAPAIAN AKUNTABILITAS KINERJA</b>	<b>20,00</b>		<b>13,6</b>
<b>5.a</b>	<b>Capaian Kinerja Sasaran</b>	<b>12,00</b>	<b>BB</b>	<b>9,6</b>
	<b>Kriteria</b>		<b>83,33%</b>	
1	Target kinerja dapat dicapai		A	1,00
2	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya		A	1,00
3	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan		C	0,50
<b>5.b</b>	<b>Capaian Kinerja Lainnya</b>	<b>8,00</b>	<b>C</b>	<b>4</b>
	<b>Kriteria</b>		<b>50,00%</b>	
1	Penghargaan yang diterima oleh perangkat daerah yang berkaitan dengan kerjanya		B	0,50
		<b>100,00</b>		<b>81,80</b>