



PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR
INSPEKTORAT DAERAH

Jl. Kadrie Oening No. 9, Samarinda, Kalimantan Timur 75124
Pos-elinspektorat.prov.kaltim@gmail.com; Laman <https://inspektorat.kaltimprov.go.id>

Samarinda, 9 Juli 2026

Nomor : 700.1.2.1/2031 /Itprov-II
Sifat : Penting
Lampiran : 1 (satu) berkas
Hal : Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2026
pada Sekretariat Daerah Provinsi Kaltim.

Yth. Sekretaris Daerah Provinsi Kalimantan Timur
di Samarinda.

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

1. Dasar Evaluasi

- a. Peraturan Pemerintah 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 dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- d. Peraturan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 43 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Kerja Perangkat Daerah.
- e. Peraturan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 12 Tahun 2025 tentang Perubahan atas Peraturan Gubernur Nomor 26 Tahun 2022 Tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pada Perangkat Daerah;
- f. Keputusan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 100.3.3.1/K.147/2024 tentang Penetapan Program Kerja Pembinaan dan Pengawasan Tahunan Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Timur;
- g. Surat Perintah Tugas Inspektur Prov. Kaltim No: 800.1.11.1/190/Itprov-II/2026 Tanggal 07 Mei 2026.

2. Tujuan Evaluasi

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

3. Latar Belakang

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu strategi yang dilaksanakan dalam rangka mempercepat pelaksanaan Reformasi Birokrasi, untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel, pemerintahan yang kapabel, serta meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat. Evaluasi SAKIP 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 Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2026 meliputi penilaian Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dan capaian kinerja atas output maupun outcome serta kinerja lainnya pada Perangkat Daerah.
- b. Metodologi evaluasi adalah kombinasi metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan segi kepraktisan dan kemanfaatan yang disesuaikan dengan tujuan evaluasi yang telah ditetapkan dengan mempertimbangkan kendala yang ada. Langkah pragmatis ini diambil agar dapat lebih cepat memberikan petunjuk untuk perbaikan implementasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) sehingga dapat menghasilkan rekomendasi untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja.

5. Tindaklanjut hasil evaluasi Tahun Sebelumnya

Berdasarkan informasi yang disajikan dalam LKjIP Tahun 2025 dan Laporan Tindaklanjut atas hasil evaluasi SAKIP Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2025, terdapat 5 (lima) poin rekomendasi yang diberikan oleh tim APIP, dimana rekomendasi tersebut telah ditindak lanjuti seluruhnya.

6. Hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2026 memperoleh nilai sebesar **83,10** (delapan puluh tiga koma satu kosong) atau dengan predikat penilaian "**A**". Hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi akuntabilitas kinerja "Memuaskan" (Unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintah berorientasi hasil karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai dengan level pegawai terendah), sebagaimana tabel berikut:

No.	Komponen Yang Dinilai	Hasil Penilaian Evaluasi AKIP			Peningkatan/ Penurunan Capaian
		Bobot Penilaian	Nilai		
			Tahun 2025	Tahun 2026	
1	Perencanaan Kinerja	30	30,00	30,00	0,00
2	Pengukuran Kinerja	30	21,30	22,00	0,70
3	Pelaporan Kinerja	15	11,85	11,85	0,00
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	19,00	19,25	0,25
	Nilai Hasil Evaluasi AKIP		82,15	83,10	0,95
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja		A	A	

Penjelasan lebih lanjut hasil penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur, sebagai berikut:

1) Perencanaan Kinerja

Perencanaan kinerja telah dimanfaatkan secara memadai dalam mendukung pencapaian hasil organisasi. Kondisi tersebut ditunjukkan dengan adanya pemantauan berkala terhadap pelaksanaan rencana aksi kinerja guna memastikan ketercapaian target kinerja yang telah ditetapkan.

Namun masih terdapat hal yang perlu diperhatikan, yaitu masih terdapat ketidakselarasan antara dokumen Indikator Kinerja Utama (IKU), Perjanjian Kinerja (PK) dan data pada aplikasi E-SAKIP. Ketidakselarasan tersebut mengindikasikan bahwa pengelolaan data kinerja belum dilakukan secara konsisten, sehingga informasi kinerja yang digunakan sebagai dasar pengukuran, pemantauan, dan pelaporan belum sepenuhnya akurat dan andal.

2) Pengukuran Kinerja

Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur telah memiliki Indikator Kinerja Utama (IKU). Pengumpulan dan pengukuran data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi melalui aplikasi E-SAKIP. Hal ini untuk mempermudah monitoring dan evaluasi pencapaian kinerja bagi pimpinan Perangkat Daerah.

Namun masih terdapat hal yang perlu diperhatikan yaitu sebagai berikut:

- a. Hasil pengukuran kinerja belum digunakan sebagai dasar kebijakan dan aktifitas dalam rangka perbaikan untuk mencapai kinerja hal ini dapat dilihat dari penyusunan IKU tahun 2026 yang tidak selaras dengan Perjanjian Kinerja yang disusun dengan penginputan dalam E-SAKIP;
- b. Bukti dukung kinerja yang tersedia pada aplikasi E-SAKIP belum sepenuhnya menggambarkan hubungan sebab-akibat antara pelaksanaan kegiatan, keluaran yang dihasilkan dan relevansi yang memadai terhadap realisasi kinerja yang telah dilaporkan, sehingga belum sepenuhnya mendukung keandalan informasi kinerja;
- c. Perubahan atau penyesuaian kebijakan, strategi, dan anggaran organisasi telah didukung oleh dokumen hasil analisis kesenjangan (*gap analysis*) atas pengukuran kinerja sebelumnya. Namun, analisis tersebut belum disusun secara berjenjang dan terdokumentasi secara memadai dari level pimpinan.

3) Pelaporan Kinerja

Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur telah menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2025 secara berkala, di mana dokumen tersebut telah diformalkan, direviu, dipublikasikan, serta disampaikan secara tepat waktu. Laporan ini telah menyajikan data mengenai capaian atas target yang diperjanjikan, evaluasi, serta analisis perbandingan data kinerja yang memadai, baik antara realisasi dengan target tahunan, target jangka menengah, maupun tren realisasi dari tahun-tahun sebelumnya. LKjIP Tahun 2025 juga telah menginformasikan capaian kinerja yang diraih, dengan penjelasan mengenai hambatan yang dihadapi di lapangan serta upaya nyata yang telah dilakukan sebagai solusinya.

Namun demikian, masih terdapat hal yang perlu diperhatikan dalam pelaporan kinerja (LKjIP) yaitu:

- a) Terdapat beberapa indikator kinerja yang menetapkan target tahunan lebih rendah, daripada realisasi capaian tahun sebelumnya (baseline) yaitu indikator Skor EKPPD, indikator Indeks Reformasi Hukum, indikator Indeks Tata Kelola Pengadaan Barang dan Jasa dan indikator Indeks Kepuasan Layanan Administrasi Pimpian. Meski telah terdapat penjelasan terkait penetapan target tahunan yang lebih rendah daripada baseline namun hingga akhir proses evaluasi belum terdapat kertas kerja analisis yang memadai sebagai dasar penetapan target yang lebih rendah tersebut. Secara umum, penurunan target tanpa disertai justifikasi yang kuat dapat dinilai sebagai bentuk pelemahan target (under-targeting);
- b) Pemanfaatan hasil laporan kinerja, baik berkala maupun LKjIP tahunan belum dioptimalkan sebagai umpan balik (feedback) dalam siklus manajemen kinerja. Hal ini terlihat dari belum adanya bukti yang memadai bahwa capaian kinerja telah secara nyata digunakan oleh seluruh level organisasi sebagai dasar dalam melakukan reorientasi/efisiensi anggaran serta penyesuaian perencanaan dan penetapan target kinerja pada periode berikutnya;
- c) Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai, hal ini terlihat berdasarkan rekapitulasi pengisian laporan kinerja berdasarkan eSakip baru mencapai 84,82 % dari total pegawai;

4) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur telah melakukan evaluasi kinerja terhadap seluruh Bidang/Bagian/Sub Bidang/Sub Bagian berdasarkan Perjanjian Kinerja/Sasaran Kinerja Pegawai yang telah disusun.

Namun demikian masih terdapat hal yang perlu mendapat perhatian yaitu hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja secara optimal.

7. Rekomendasi

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

a. Dalam perencanaan kinerja, agar:

- 1) Melakukan reviu dan penyempurnaan Indikator Kinerja Utama (IKU), Perjanjian Kinerja dan penginputan E-SAKIP serta cascading kinerja

Sekretaris Daerah, sehingga selaras dengan tugas dan fungsi serta menjadi penjabaran kinerja organisasi yang terukur, relevan, dan mendukung pencapaian sasaran strategis;

- 2) Melakukan harmonisasi dan pemutakhiran dokumen IKU, Perjanjian Kinerja, dan data pada aplikasi E-SAKIP secara konsisten.
- b. Dalam melakukan pengukuran kinerja pada E-Sakip atas target kinerja yang telah ditetapkan dalam perjanjian kinerja (PK)/SKP, agar:
- 1) Hasil pengukuran kinerja supaya dimanfaatkan sebagai dasar pengambilan kebijakan dan aktifitas dalam rangka perbaikan untuk mencapai kinerja;
 - 2) Mendorong keaktifan seluruh pegawai agar memastikan bahwa bukti kinerja relevan, memadai, dan mampu menunjukkan hubungan sebab-akibat antara pelaksanaan kegiatan, output, dan capaian kinerja yang dilaporkan.
 - 3) Menyusun dan mendokumentasikan hasil analisis kesenjangan (gap analysis) yang digunakan secara berjenjang oleh seluruh level organisasi dalam melakukan monitoring dan evaluasi bulanan atau triwulanan, yang memuat target dan realisasi kinerja, identifikasi kendala atau kesenjangan, serta rencana tindak lanjut berupa solusi strategis dan/atau penyesuaian anggaran sebagai dasar pengambilan keputusan dan perbaikan kinerja.
- c. Agar Laporan Kinerja (LKjIP):
- 1) Dalam hal terdapat target indikator kinerja yang lebih rendah dibandingkan baseline, agar dalam LKjIP yang memuat penjelasan yang memadai mengenai dasar penetapan target tersebut, disertai analisis yang logis, objektif, dan didukung bukti yang relevan, seperti perubahan regulasi, restrukturisasi organisasi, atau rasionalisasi anggaran, yang signifikan;
 - 2) Memanfaatkan/menggunakan informasi dalam laporan kinerja (LKjIP) seperti permasalahan/hambatan/rekomendasi agar dijadikan dasar oleh pimpinan untuk penyesuaian aktifitas, anggaran, evaluasi, penyesuaian perencanaan, mempengaruhi budaya kerja perbaikan dan tindaklanjut;
 - 3) Informasi yang disajikan dalam laporan kinerja supaya menjadi kepedulian seluruh pegawai untuk melakukan pengimputan dan perbaikan kinerja kedepan;

- d. Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal supaya dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan kinerja secara optimal.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2026 pada Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya yang telah dilakukan Saudari beserta jajaran dalam implementasikan Akuntabilitas Kinerja Pemerintah dilingkungan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

Terima kasih atas perhatian dan Kerjasama Saudari.

Inspektur,



Dr. H. M. Irfan Prananta, SE, MM
Pembina Utama Madya (IV/d)
NIP 19740818 199703 1 006

Tembusan :

1. 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.

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker	
			Jawaban	Nilai
1	PERENCANAAN KINERJA	30,00		30
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6,00	AA	6
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.			
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 (crosscutting)	9,00	A	9
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	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah 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).			
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 unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.			
11	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.			
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang	15,00	AA	15
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			
6	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih			
7	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah			
8	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.			
2	PENGUKURAN KINERJA	30,00		22
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6,00	AA	6
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	9,00	B	6,3
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			
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	15,00	CC	9,7
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.			
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		11,85
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3,00	AA	3
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	4,50	BB	3,6
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 provinsi/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).			
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian	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 kerja.			
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25,00		19,25
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5,00	AA	5
1	Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.			
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja internal			
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.			
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas	7,50	B	5,25
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	12,50	B	9
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.			
4	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi			
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.			