



# **INSPEKTORAT DAERAH KABUPATEN KEPULAUAN ANAMBAS**

**LAPORAN HASIL EVALUASI  
SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI  
PEMERINTAH PADA  
INSPEKTORAT DAERAH  
KABUPATEN KEPULAUAN ANAMBAS**

**NOMOR : R/700.1.2.7/89/ITDA/LHE/08/2024  
TANGGAL : 28 AGUSTUS 2024**



PEMERINTAH KABUPATEN KEPULAUAN ANAMBAS  
**INSPEKTORAT DAERAH**

Jalan Raja Haji Fisabilillah Nomor 1, Tarempa, Kepulauan Anambas, Kode Pos 29791,  
Pos – el inspektoratkabkepanambas@gmail.com

Tarempa, 28 Agustus 2024

Nomor : R/700.1.2.7/ 89/ITDA/LHE/08/2024  
Sifat : Penting  
Lampiran : 1 (satu) berkas  
Perihal : Laporan Hasil Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Yth. Inspektur Daerah Kabupaten Kepulauan Anambas  
di  
Tarempa

Dengan ini kami sampaikan Laporan Hasil Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Kabupaten Kepulauan Anambas Tahun Anggaran 2024, dengan urutan pembahasan sebagai berikut:

- **IKHTISAR EKSEKUTIF**
- **Bab I Pendahuluan**
  - a. Dasar Hukum Evaluasi
  - b. Latar Belakang
  - c. Tujuan Evaluasi
  - d. Ruang Lingkup Evaluasi
  - e. Metodologi Evaluasi
  - f. Gambaran Umum Evaluatan
  - g. Gambaran Umum Implementasi SAKIP
  - h. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya
- **Bab II Hasil Evaluasi**
  - a. Evaluasi Atas Perencanaan Kinerja
  - b. Evaluasi Atas Pengukuran Kinerja
  - c. Evaluasi Atas Pelaporan Kinerja
  - d. Evaluasi Atas Evaluasi Internal
  - e. Rekomendasi Evaluasi Tahun 2024
- **LAMPIRAN**

## IKHTISAR EKSEKUTIF

Secara umum pelaksanaan evaluasi atas implementasi SAKIP Perangkat Daerah difokuskan pada kriteria-kriteria yang telah ditetapkan dengan tetap memperhatikan hasil evaluasi atas implementasi SAKIP tahun sebelumnya. Evaluasi atas implementasi SAKIP terdiri atas evaluasi penerapan komponen manajemen kinerja yang meliputi: perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi internal, dan capaian kinerja dan isu-isu penting yang ingin diungkap melalui evaluasi atas implementasi SAKIP adalah sebagai berikut:

1. Perangkat Daerah dalam menyusun, mereviu dan menyempurnakan perencanaan kinerja berfokus pada hasil;
2. Pembangunan sistem pengukuran dan pengumpulan data kinerja;
3. Pengungkapan informasi pencapaian kinerja;
4. Monitoring dan evaluasi terhadap pencapaian kinerja pelaksanaan program, khususnya program strategis;
5. Keterkaitan diantara seluruh komponen-komponen perencanaan kinerja dengan penganggaran, kebijakan pelaksanaan dan pengendalian serta pelaporannya;
6. Capaian kinerja utama dari masing-masing Perangkat Daerah;
7. Tingkat implementasi SAKIP Perangkat Daerah;
8. Memastikan disusunnya rencana aksi terhadap rekomendasi hasil evaluasi yang belum ditindaklanjuti.

Berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen besar manajemen kinerja yang meliputi, Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Evaluasi Internal, dapat disimpulkan Inspektorat Daerah Kabupaten Kepulauan Anambas memperoleh nilai **72,25** dengan kategori peringkat **BB** yaitu **Sangat Baik**.

Terhadap permasalahan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) 2024, kami merekomendasikan kepada Inspektur Daerah Kabupaten Kepulauan Anambas beserta seluruh jajarannya agar melakukan perbaikan sebagai berikut:

1. Memanfaatkan sasaran kinerja dalam penyusunan Anggaran yang mengacu pada kinerja yang ingin dicapai;
2. Meningkatkan pemahaman dan kepedulian pencapaian kinerja pada seluruh pegawai
3. Melakukan pengukuran kinerja secara berkala;
4. Memanfaatkan pengukuran kinerja dalam pemberian *reward* dan *punishment*;
5. Memanfaatkan dan menindaklanjuti laporan hasil evaluasi AKIP sebagai peningkatan

Kinerja pada Inspektorat Daerah Kabupaten Kepulauan Anambas.

Demikian laporan ini disampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Inspektur Daerah,



YUNIZAR, SE.,M.P  
Pembina Utama Muda (IV/c)  
NIP 197006231998031009

# DAFTAR ISI

IKHTISAR .....	1
DAFTAR ISI .....	3
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Dasar Hukum evaluasi .....	4
B. Latar Belakang .....	4
C. Tujuan Evaluasi .....	5
D. Ruang lingkup Evaluasi .....	5
E. Metodologi Evaluasi .....	5
F. Gambaran Umum Evaluatan .....	6
G. Gambaran Umum Implementasi SAKIP .....	6
H. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya .....	6
<b>BAB II HASIL EVALUASI</b>	
A. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja .....	8
B. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja .....	8
C. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja .....	9
D. Evaluasi atas Evaluasi Internal .....	9
E. Rekomendasi Evaluasi Tahun 2024 .....	10
<b>LAMPIRAN</b>	

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Dasar Hukum Evaluasi**

1. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah.
2. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
3. Permenpan dan RB Nomor 20 Tahun 2013 tentang Perubahan Peraturan Menteri Pendayaaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
4. Permenpan Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
5. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 19 Tahun 2023 tentang Perencanaan Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah Tahun 2024;
6. Surat Tugas Inspektur Daerah Kabupaten Kepulauan Anambas Nomor : 800.1.11.1/185/Itda.ST/07/2024 tanggal 29 Juli 2024.

### **B. Latar Belakang**

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu program yang dilaksanakan dalam rangka reformasi birokrasi untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bebas dari KKN, meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat, dan meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi. Penguatan akuntabilitas ini dilaksanakan dengan penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sebagaimana dalam Peraturan Presiden nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

Untuk mengetahui sejauh mana instansi pemerintah mengimplementasikan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)-nya, serta sekaligus untuk mendorong adanya peningkatan kinerja instansi pemerintah, maka dilakukan suatu evaluasi implementasi SAKIP. Evaluasi ini diharapkan dapat mendorong instansi pemerintah di pusat dan daerah untuk secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP-nya demi mewujudkan capaian kinerja (hasil) instansinya sesuai yang diamanahkan dalam RPJMD, RENSTRA, IKU, RENJA, RKT dan Perjanjian Kinerja.

### C. Tujuan Evaluasi

Adapun tujuan dari pelaksanaan evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah/Perangkat Daerah adalah untuk:

1. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP.
2. Menilai tingkat implementasi SAKIP;
3. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP.
4. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

### D. Ruang Lingkup Evaluasi

Ruang lingkup evaluasi atas implementasi SAKIP meliputi kegiatan evaluasi terhadap perencanaan kinerja dan perjanjian kinerja termasuk penerapan anggaran berbasis kinerja, pelaksanaan program dan kegiatan, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi internal serta pencapaian kinerja. Informasi kinerja yang dipertanggungjawabkan dalam laporan kinerja bukanlah satu-satunya yang digunakan dalam menentukan nilai dalam evaluasi, akan tetapi juga termasuk berbagai hal (*knowledge*) yang dapat dihimpun guna mengukur keberhasilan ataupun keunggulan instansi.

Dalam penerapannya, lingkup evaluasi atas implementasi SAKIP mencakup:

1. Penilaian terhadap perencanaan strategis, termasuk di dalamnya perjanjian kinerja, dan sistem pengukuran kinerja;
2. Penilaian terhadap penyajian dan pengungkapan informasi kinerja;
3. Evaluasi terhadap program dan kegiatan; dan
4. Evaluasi terhadap kebijakan instansi/unit kerja yang bersangkutan.

### E. Metodologi Evaluasi

Metodologi yang digunakan dalam evaluasi atas implementasi SAKIP adalah metodologi yang pragmatis karena disesuaikan dengan tujuan evaluasi yang telah ditetapkan dan mempertimbangkan kendala yang ada. Langkah pragmatis ini diambil agar dapat lebih cepat menghasilkan rekomendasi hasil evaluasi yang memberikan petunjuk untuk perbaikan implementasi SAKIP dan peningkatan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Pelaksanaan evaluasi digunakan **Evaluasi Sederhana** (*desk evaluation*) yaitu evaluasi dilakukan di kantor tanpa menguji kebenaran dan pembuktian dilapangan, reuiu, dan telaahan atas SAKIP (reuiu dokumen Renstra dan Laporan Kinerja) yang ditambah dengan **Wawancara** yaitu mengumpulkan data dan informasi yang dilakukan dengan

mengajukan pertanyaan secara langsung kepada responden dan jawaban yang diterima dari responden dicatat secara langsung.

#### **F. Gambaran Umum Evaluatan**

Dalam kedudukannya sebagai perangkat daerah di Kabupaten Kepulauan Anambas berdasarkan Peraturan Bupati Kepulauan Anambas Nomor 31 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Inspektorat Daerah Kabupaten Kepulauan Anambas mempunyai tugas menyelenggarakan fungsi:

1. Perumusan kebijakan teknis bidang pengawasan dan fasilitasi pengawasan;
2. Pelaksanaan pengawasan internal terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, reviu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya;
3. Pelaksanaan pengawasan untuk tujuan tertentu atas penugasan dari Bupati;
4. Penyusunan laporan hasil pengawasan;
5. Pelaksanaan koordinasi pencegahan tindak pidana korupsi;
6. Pengawasan pelaksanaan program reformasi birokrasi;
7. Pelaksanaan administrasi Inspektorat Daerah;
8. Pembinaan dan pengembangan karir aparatur sipil negara di lingkungan Inspektorat Daerah;
9. Pengelolaan barang milik Daerah;
10. Pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan Inspektorat Daerah; dan
11. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai bidang tugasnya.

#### **G. Gambaran Umum Implementasi SAKIP**

Implementasi SAKIP pada Inspektorat Daerah Kabupaten Kepulauan Anambas telah dilaksanakan dengan menetapkan IKU dan telah menetapkan sebagian perjanjian kinerja pada tahun 2024 beserta turunan perjanjian kinerja pada Eselon III dan Eselon IV. Inspektorat Daerah Kabupaten Kepulauan Anambas juga telah membuat Laporan Kinerja (LKjIP) Tahun 2023.

#### **H. Tindak lanjut Hasil evaluasi Tahun Sebelumnya**

Adapun berdasarkan analisa yang dilakukan terhadap pelaksanaan rekomendasi evaluasi tahun yang lalu, Inspektorat Daerah Kabupaten Kepulauan Anambas sudah menindaklanjuti semua hasil evaluasi tahun sebelumnya.

## BAB II

### HASIL EVALUASI

Secara umum Hasil Evaluasi dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen besar manajemen kinerja yang meliputi : Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Evaluasi Internal.

Hasil Evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan Kisaran 0% sampai dengan 100%, yang selanjutnya diberikan “ Kategori Peringkat “ untuk menentukan tingkat akuntabilitas kinerja instansi yang bersangkutan, dengan kriteria sebagai berikut :

No	Kategori Peringkat	Nilai Persen	Interprestasi
1.	AA	>90 – 100	<b>Sangat Memuaskan</b>
2.	A	>80-90	<b>Memuaskan</b> Memimpin perubahan, berkinerja tinggi, dan sangat akuntabel.
3.	BB	>70-80	<b>Sangat Baik</b> , Akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kinerja yang handal.
4.	B	>60-70	<b>Baik</b> , Akuntabilitas kinerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja dan perlu sedikit perbaikan.
5.	CC	>50-60	<b>Cukup</b> (memadai), Akuntabilitas kinerjanya cukup baik, taat kebijakan, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk memproduksi informasi kinerja untuk pertanggungjawaban, perlu banyak perbaikan tidak mendasar.
6.	C	30-50	<b>Kurang</b> , sistem dan tatanan kurang dapat diandalkan, memiliki sistem untuk manajemen kinerja tapi perlu banyak perbaikan minor dan perlu perbaikan yang mendasar.
7.	D	0-30	<b>Sangat Kurang</b> , sistem dan tatanan tidak dapat diandalkan untuk penerapan manajemen kinerja; perlu perbaikan, yang mendasar.

Hasil evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai 0 s.d 100. Berdasarkan hasil evaluasi kami, Inspektorat Daerah Kabupaten Kepulauan Anambas memperoleh nilai sebesar **72,25** dengan kategori **BB (Sangat Baik)**.

Nilai sebagaimana tersebut merupakan akumulasi terhadap penggabungan 4 komponen manajemen Kinerja Instansi Pemerintah Inspektorat Daerah Kabupaten Kepulauan Anambas yang di evaluasi dengan rincian sebagai berikut :

Komponen	Bobot Nilai (%)	Nilai Hasil Evaluasi
a. Perencanaan Kinerja	30.00	22,20
b. Pengukuran Kinerja	30.00	21,00
c. Pelaporan Kinerja	15.00	11,55
d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25.00	17,50
<b>Total</b>	<b>100.00</b>	<b>72,25</b>

Adapun uraian hasil evaluasi atas masing-masing komponen manajemen kinerja tersebut diatas adalah sebagai berikut :

#### **A. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja**

Evaluasi atas kinerja mencakup 3 (tiga) sub komponen dengan jumlah kriteria sebanyak 24 kriteria. Capaian pemenuhan indikator Perencanaan Kinerja Inspektorat Daerah Kabupaten Kepulauan Anambas Tahun 2024 **memperoleh nilai evaluasi 22,20** dari bobot nilai 30, yang terdiri atas capaian :

1. Kelengkapan Dokumen Perencanaan kinerja dengan nilai 5,40 dari nilai maksimal 6,00;
2. Kualitas Dokumen Perencanaan kinerja dengan nilai 6,3 dari nilai maksimal 9,00;
3. Pemanfaatan Dokumen perencanaan kinerja dengan nilai 10,5 dari nilai maksimal 15,00.

Hasil evaluasi atas 25 kriteria yang telah ditetapkan dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Anggaran yang ditetapkan belum sepenuhnya mengacu pada kinerja yang ingin dicapai; dan
2. Terdapat perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja yang ditetapkan dari hasil perbaikan kinerja sebelumnya.

#### **B. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja**

Evaluasi atas komponen Pengukuran Kinerja mencakup 3 (tiga) sub komponen dengan jumlah kriteria penilaian sebanyak 19 indikator, yaitu Pemenuhan Pengukuran (3 kriteria), Kualitas Pengukuran (5 kriteria), dan Implementasi Pengukuran (11 kriteria). Capaian nilai pengukuran kinerja adalah sebesar 21,30 dari nilai maksimal 30,00, terdiri atas :

1. Pemenuhan Pengukuran sebesar 4,2 dari nilai maksimal 6,00
2. Kualitas Pengukuran sebesar 6,3 dari nilai maksimal 9,00
3. Implementasi Pengukuran sebesar 10,5 dari nilai maksimal 15,00

Dari hasil evaluasi atas Pengukuran Kinerja masih terdapat kelemahan sebagai berikut :

1. Pengukuran kinerja belum menjadi dasar didalam penempatan/penghapusan jabatan baik strukturan maupun fungsional;
2. Pengukuran kinerja belum mempengaruhi Penyesuaian Anggaran dalam Mencapai Kinerja;dan
3. Informasi laporan kinerja belum sepenuhnya digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi.

### **C. Evaluasi Atas Pelaporan Kinerja**

Evaluasi atas komponen Pelaporan Kinerja mencakup 3 (tiga) sub komponen dengan jumlah kriteria penilaian sebanyak 16 kriteria yaitu Pemenuhan Pelaporan (5 kriteria), Kualitas pelaporan (11 kriteria), dan Pemanfaatan pelaporan kinerja (7 kriteria). Capaian Indikator Pelaporan Kinerja mendapat poin sebesar 11,55 dari nilai maksimal 15,00 terdiri atas :

1. Pemenuhan Pelaporan 2,7 dari nilai maksimal 3,00
2. Kualitas Pelaporan Kinerja 3,6 dari nilai maksimal 4,50
3. Pemanfaatan pelaporan Kinerja 5,25 dari nilai maksimal 7,50

Adapun dokumen yang dievaluasi pada komponen ini adalah LAKIP Tahun 2023. Inspektorat Daerah Kabupaten Kepulauan Anambas telah menyusun LAKIP Tahun 2023, namun dari hasil evaluasi dokumen LAKIP tersebut.

### **D. Evaluasi atas Evaluasi Internal**

Komponen Evaluasi Internal mencakup 3 (tiga) sub komponen dengan jumlah kriteria penilaian sebanyak 3 (tiga) kriteria yaitu Pemenuhan Evaluasi (3 kriteria), Kualitas Evaluasi (5 kriteria) dan Pemanfaatan Evaluasi (5 kriteria). Capaian indikator evaluasi internal adalah 17,50 dari nilai maksimal 25,00 terdiri atas :

1. Pemenuhan Evaluasi 3,50 dari nilai maksimal 5,00
2. Kualitas Evaluasi 5,25 dari nilai maksimal 7,50
3. Pemanfaatan Evaluasi 8,75 dari nilai maksimal 12,50

Hasil evaluasi internal masih terdapat rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal sudah ditindaklanjuti.

## E. Rekomendasi

Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan diatas, kami merekomendasikan kepada Inspektur Daerah Kabupaten Kepulauan Anambas beserta seluruh jajarannya agar dilakukan perbaikan sebagai berikut:

1. Memanfaatkan sasaran kinerja dalam penyusunan Anggaran yang mengacu pada kinerja yang ingin dicapai;
2. Meningkatkan pemahaman dan kepedulian pencapaian kinerja pada seluruh pegawai
3. Melakukan pengukuran kinerja secara berkala;
4. Memanfaatkan pengukuran kinerja dalam pemberian *reward* dan *punishment*;
5. Memanfaatkan dan menindaklanjuti laporan hasil evaluasi AKIP sebagai peningkatan Kinerja pada Inspektorat Daerah Kabupaten Kepulauan Anambas.

Demikian laporan ini disampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Inspektur Daerah,



YUNIZAR, SE.,M.P  
Pembina Utama Muda (IV/c)  
NIP 197006231998031009

Tembusan:

- Bupati Kepulauan Anambas.

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker	
			Jawaban	Nilai
1	<b>PERENCANAAN KINERJA</b>	30.00		22.2
1.a	<b>Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia</b>	6.00	A	5.4
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	<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>	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			
4	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan			
6	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.			
5	Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan			
7	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan			
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			
10	Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.			
11	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.			
1.c	<b>Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan</b>	15.00	B	10.5
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> .			
3	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.			
4	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.			
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.			
6	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.			
7	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.			

2	<b>PENGUKURAN KINERJA</b>	30.00		21
2.a	<b>Pengukuran Kinerja telah dilakukan</b>	6.00	B	4.2
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	<b>Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan</b>	9.00	B	6.3
1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian			
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	<b>Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien</b>	15.00	B	10.5
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	<b>PELAPORAN KINERJA</b>	15.00		11.55
3.a	<b>Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja</b>	3.00	A	2.7
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.			

<b>3.b</b>	<b>Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya</b>	<b>4.50</b>	<b>BB</b>	<b>3.6</b>
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).			
<b>3.c</b>	<b>Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya</b>	<b>7.50</b>	<b>B</b>	<b>5.25</b>
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.			
<b>4</b>	<b>EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL</b>	<b>25.00</b>		<b>17.5</b>
<b>4.a</b>	<b>Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan</b>	<b>5.00</b>	<b>B</b>	<b>3.5</b>
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.			
<b>4.b</b>	<b>Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai</b>	<b>7.50</b>	<b>B</b>	<b>5.25</b>
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).			

<b>4c Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja</b>	<b>12.50</b>	<b>B</b>	<b>8.75</b>
<b>1</b> Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.			
<b>2</b> Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi			
<b>3</b> Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan			
<b>4</b> Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.			
<b>5</b> Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.			