

PEMERINTAH KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT

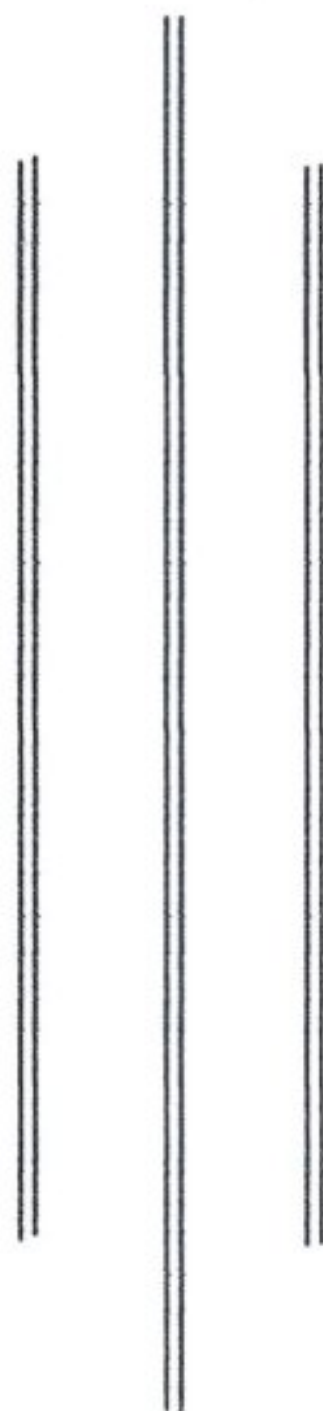
INSPEKTORAT DAERAH

Komplek Gedung Bersama Jalan Jendral Sudirman

Kode Pos 36514 Telp. (0742) 21238 E-mail : itkabtjb@gmail.com

Website: <http://inspektorat.tanjabbarkab.go.id/>

KUALA TUNGKAL



LAPORAN HASIL EVALUASI

TENTANG

SISTEM AKUNTABILITAS INSTANSI PEMERINTAH (SAKIP)

PADA

**KANTOR CAMAT BATANG ASAM
KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT
TAHUN ANGGARAN 2024**

NOMOR : 700.1.2.1 / 181 / M / Isp / 2024

TANGGAL : 29 JUNI 2024



PEMERINTAH KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT

INSPEKTORAT DAERAH

Kompleks Gedung Bersama Jln.Jend.Sudirman Kuala Tungkal

Kode Pos 36512 Telp. (0742) 21238

E-mail : itkabtjb@gmail.com Website: <http://inspektorat.tanjabbarkab.go.id/>

Kuala Tungkal, 24 Juni 2024

Nomor : LHE-700-124/181/ISP/2024
Sifat : Penting
Lampiran : 1 (satu) berkas
Hal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas
Kinerja Kantor Camat Batang Asam
Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun
2024.

Kepada Yth :
Camat Batang Asam
Kab. Tanjung Jabung Barat
di-
Batang Asam

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Bupati Tanjung Jabung Barat Nomor 32 Tahun 2022 tentang Pedoman Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat, dengan ini kami sampaikan Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Kantor Camat Batang Asam Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2024 dengan uraian sebagai berikut:

1. PENDAHULUAN

a. Dasar Hukum Evaluasi

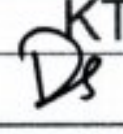
- 1) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
- 2) Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
- 3) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.
- 4) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah.

WP	PT	KT

- 5) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
- 6) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 89 tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah.
- 7) Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2026 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Nomor 5 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2016.
- 8) Peraturan Bupati Nomor 25 Tahun 2023 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah.
- 9) Peraturan Bupati Tanjung Jabung Barat Nomor 32 Tahun 2022 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat.
- 10) Keputusan Bupati Tanjung Jabung Barat Nomor: 163/Kep.Bup/Isp/2024 tentang Program Kerja Pengawasan Tahunan Inspektorat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun Anggaran 2024
- 11) Surat Perintah Tugas Inspektur Kabupaten Tanjung Jabung Barat Nomor: 800.1.11.1/61/M/SPT/Isp/2024 Tanggal 24 Juni 2024 tentang Melakukan Evaluasi SAKIP pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, Satuan Polisi Pamong Praja Daerah, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Dinas Perpustakaan dan Kerasipan, Dinas Perkebunan dan Peternakan, Badan Keuangan dan Aset Daerah, Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah, Kecamatan Batang Asam, Kecamatan Pengabuan, Kecamatan Seberang Kota Kabupaten Tanjung Jabung Barat

b. Latar Belakang Evaluasi

Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, bahwa Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi

WP	PT	KT
		

pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan pada Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, maka perlu dilakukan evaluasi AKIP atau evaluasi atas implementasi SAKIP terhadap OPD dan Kecamatan dalam Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Evaluasi AKIP ini diharapkan dapat mendorong Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat dan secara khusus Kantor Camat Batang Asam untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan.

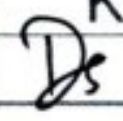
Pelaksanaan evaluasi AKIP harus dilakukan dengan sebaik-baiknya. Untuk itu, diperlukan suatu pedoman evaluasi AKIP yang dapat dijadikan panduan bagi para evaluator. Pedoman evaluasi AKIP tersebut yakni Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Bupati Tanjung Jabung Barat Nomor 32 Tahun 2022 tentang Pedoman Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

Evaluasi AKIP diawali dengan perumusan tujuan evaluasi, kemudian dilanjutkan dengan penentuan ruang lingkup evaluasi, perancangan desain evaluasi, menentukan mekanisme pelaksanaan evaluasi, diakhiri dengan pelaporan dan pengomunikasian hasil evaluasi.

Hasil Asistensi yang di fasilitasi oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Borokrasi dengan fokus perubahan kertas kerja evaluasi Kauntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Bahwa hasil pembahasan Kertas Kerja Evaluasi telah terrjadi perubahan (revisi) pada Sub Komponen/Kriteria, yang disesuaikan dengan kertas kerja evaluasi Pemerintah Daerah.

c. Tujuan Evaluasi

- 1) Pelaksanaan evaluasi AKIP secara umum bertujuan untuk mengetahui sejauh mana AKIP dilaksanakan dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil pada Instansi Pemerintah.

WP	PT	KT
		

- 2) Pelaksanaan evaluasi AKIP secara khusus bertujuan untuk:
 - a) memperoleh informasi mengenai implementasi SAKIP;
 - b) menilai tingkat implementasi SAKIP;
 - c) menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
 - d) memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP; dan
 - e) memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

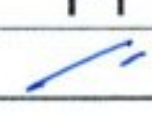
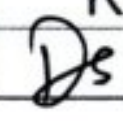
d. Ruang Lingkup Evaluasi

- 1) Ruang lingkup evaluasi AKIP meliputi penyelenggaraan SAKIP sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- 2) Evaluasi dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi:
 - a) Perencanaan Kinerja;
 - b) Pengukuran Kinerja;
 - c) Pelaporan Kinerja;
 - d) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

Evaluasi AKIP meliputi kegiatan evaluasi terhadap implementasi SAKIP mulai dari perencanaan kinerja baik perencanaan kinerja jangka panjang, perencanaan kinerja jangka menengah, dan perencanaan kinerja jangka pendek. Termasuk penerapan anggaran berbasis kinerja, pengukuran kinerja, dan monitoring pengelolaan data kinerja, sampai pada pelaporan hasil kinerja, serta evaluasi atas pencapaian kinerja.

Dalam penerapannya, ruang lingkup evaluasi AKIP mencakup, antara lain:

- 1) Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;
- 2) Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;
- 3) Penilaian pelaporan kinerja yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, baik keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya yang memberikan dampak besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya;
- 4) Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja; dan
- 5) Penilaian capaian kinerja atas *output* maupun *outcome* serta kinerja lainnya.

WP	PT	KT
		

Evaluasi AKIP Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dan Kecamatan di Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2024 dilaksanakan selama 6 (enam) hari mulai tanggal 24 Juni 2024 s/d 29 Juni 2024.

e. Metodologi Evaluasi

Metodologi yang digunakan dalam evaluasi AKIP adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan segi kepraktisan dan kegunaan (kemanfaatan) karena akan disesuaikan dengan tujuan evaluasi yang telah ditetapkan dan mempertimbangkan kendala yang ada. Dalam hal ini, evaluator perlu menjelaskan tujuan evaluasi AKIP, aktivitas evaluasi yang akan dilakukan, serta kendala yang akan ditemukan dalam evaluasi kepada pihak yang dievaluasi. Langkah pragmatis ini diambil agar dapat lebih cepat memberikan petunjuk untuk perbaikan implementasi SAKIP sehingga dapat menghasilkan rekomendasi hasil evaluasi yang meningkatkan akuntabilitas kinerja.

Teknik dalam evaluasi yang digunakan dalam pelaksanaan evaluasi AKIP, antara lain:

- 1) *Cheklis* Pengumpulan Data dan Informasi
Cheklis kebutuhan data dan informasi berisi daftar dokumen, data, dan/informasi yang dibutuhkan dalam pelaksanaan evaluasi AKIP, sehingga pihak penyedia informasi dan data (responden) dapat memenuhi kebutuhan tersebut.
- 2) Komunikasi melalui Tanya Jawab Sederhana
Komunikasi dapat dilakukan dengan wawancara secara langsung, maupun melalui media telekomunikasi yang tersedia, seperti telepon, chat, ataupun digital meeting. Dalam hal ini, sebaiknya disiapkan terlebih dahulu jadwal dan catatan mengenai hal-hal atau materi yang akan ditanyakan.
- 3) Observasi
Merupakan teknik pengumpulan data dan informasi dengan melakukan pengamatan terhadap suatu aktivitas. Observasi di sini dimaksudkan dalam pengertian sempit, yaitu observasi dengan menggunakan alat indera seperti mengunjungi lokasi dalam rangka mengamati proses dan jalannya aktivitas.
- 4) Studi Dokumentasi
Merupakan teknik pengumpulan data dan informasi yang tidak secara langsung ditujukan kepada atau diperoleh dari instansi pemerintah/unit kerja yang dievaluasi, melainkan melalui sumber literasi lain seperti

WP	PT	KT
		

peraturan perundangan dan media informasi baik cetak maupun elektronik/digital.

f. Gambaran Umum Unit Kerja

Berdasarkan Peraturan Bupati Tanjung Jabung Barat Nomor 71 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kecamatan, pada Pasal 2 ayat (1) menyatakan bahwa “Kecamatan dibentuk dalam rangka meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik, pemberdayaan masyarakat desa, dan kelurahan”. Pada Pasal 3 menyatakan bahwa “Kecamatan mempunyai tugas melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi Daerah di Kecamatan”.

Dalam kedudukan dan fungsinya kantor kecamatan memiliki posisi yang sangat penting karena keberhasilan tugas pemerintah daerah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, perekonomian, kemasyarakatan, ketentraman dan ketertiban serta mengembangkan potensi wilayah sangat ditunjang oleh keberadaan pemerintah kecamatan, untuk itu tantangan yang harus dijawab adalah bagaimana mewujudkan pemerintah kecamatan yang berwibawa dan mampu memberikan pelayanan serta memenuhi kebutuhan masyarakat yang semakin berkembang.

Tugas pokok dan fungsi pemerintah Kecamatan mengacu pada Pasal 14 sampai dengan Pasal 22 PP No. 19 Tahun 2008 tentang Kecamatan dan Peraturan Bupati Tanjung Jabung Barat No. 71 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kecamatan dalam Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

Berkaitan dengan isu-isu dan masalah pembangunan yang akan dihadapi Kecamatan Batang Asam tidak bisa dilepaskan dengan permasalahan dan isu pembangunan Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Secara umum isu dan permasalahan yang dihadapi antara lain:

- 1) Aspek pelayanan; semakin besarnya tuntutan masyarakat untuk memberikan pelayanan publik yang lebih baik;
- 2) Aspek ketentraman, ketertiban umum dan perlindungan masyarakat, tingginya angka gangguan ketentraman dan ketertiban umum;
- 3) Bidang Pertanahan; adanya potensi konflik social terkait pertanahan antara masyarakat dengan perusahaan atau masyarakat dengan masyarakat;

WP	PT	KT
		

- 4) Bidang Pendidikan: masih adanya desa yang tidak memiliki Sekolah Dasar (SD) sementara akses jalan untuk ke SD Desa terdekat sangat sulit dan masih rendahnya jumlah Guru PNS dan PPPK yang ada pada semua SD/SMP di Kecamatan Batang Asam
- 5) Aspek lingkungan; adanya perubahan dan alih fungsi lahan dan hutan, terutama di ulu Sungai pengabuan.

Tujuan jangka menengah Kantor Camat Batang Asam adalah mewujudkan kecamatan Batang Asam yang maju dalam pelayanan menuju masyarakat yang berdaya dan berbudaya. Sasaran untuk mencapai tujuan tersebut yakni:

- 1) Meningkatnya kualitas pelayanan publik, akuntabilitas kinerja dan laporan keuangan kecamatan;
- 2) Meningkatnya kinerja penyelenggaraan pemerintahan desa;
- 3) Meningkatnya sarana dan prasarana kecamatan;
- 4) Meningkatnya ketenteraman dan ketertiban kecamatan.

g. Gambaran Umum Implementasi SAKIP Unit Kerja

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 pengetahuan yang dapat dihimpun guna mengukur keberhasilan ataupun keunggulan Perangkat Daerah.

Secara umum, implementasi SAKIP pada Kantor Camat Batang Asam cukup baik. Dokumen Perencanaan kinerja telah disusun namun Perjanjian Kinerja yang digunakan oleh camat belum diupdate. Tujuan/Sasaran dalam Dokumen Perencanaan belum sepenuhnya menjawab permasalahan dan Isu Strategis di Kecamatan Batang Asam. Terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja.

Pengukuran kinerja atas capaian kinerja belum dilaksanakan pada tahun berjalan yang dimulai dari Pimpinan sampai dengan level staf akan tetapi pengukuran kinerja dari Pejabat Eselon III sampai dengan staf belum dilakukan sehingga tidak diketahui progres kemajuan capaian kinerja. Hal ini memerlukan komitmen yang kuat dari pimpinan agar pengukuran kinerja dapat dilaksanakan secara berjenjang dan berkelanjutan.

WP	PT	KT
		

Penyajian informasi pada Laporan Kinerja belum cukup memadai masih terdapat sasaran yang belum disajikan atas Perjajian Kinerja. Pencapaian realisasi dengan target tahunan dan jangkah menengah belum dikemukakan sehingga laporan kinerja hanya bersifat formalitas dan belum dimanfaatkan untuk menilai tingkat efisiensi dan efektivitas serta penyesuaian perencanaan kinerja berikutnya.

h. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Berdasarkan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja terhadap Kantor Camat Batang Asam Tahun sebelumnya mendapatkan nilai 33,90 atau predikat “C” dengan kategori Kurang yakni Penilaian tersebut menunjukkan sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi sistem manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat tindak lanjut dengan rincian sebagai berikut:

- 1) Evaluasi atas Perencanaan Kinerja
 - a) Pedoman Teknis perencanaan kinerja dalam bentuk peraturan kepala daerah masih dalam proses penetapan.
 - b) Belum ada bukti upload terhadap dokumen perencanaan kinerja pada website yang dapat diakses oleh publik.
 - c) Belum ada bukti yang cukup bahwa perencanaan kinerja memiliki hubungan kinerja/keterkaitan dengan bidang/unit lain.
 - d) Belum ada bukti yang cukup bahwa anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada kinerja yang ingin dicapai.
- 2) Evaluasi atas Pengukuran Kinerja
 - a) Pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja dalam bentuk peraturan kepala daerah masih dalam proses penetapan.
 - b) Belum ada penjelasan atas definisi operasional yang menjelaskan atas Indikator yang digunakan untuk mencapai sasaran.
 - c) Belum ada bukti yang cukup bahwa pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan dalam mengukur capaian kinerja.
 - d) Belum ada bukti yang cukup bahwa data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan secara berjenjang.
 - e) Pengumpulan data kinerja belum sepenuhnya memanfaatkan teknologi informasi.
 - f) Pengukuran capaian kinerja belum sepenuhnya memanfaatkan teknologi informasi.
 - g) Pengukuran Kinerja belum sepenuhnya menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.

WP	PT	KT
		

- h) Pengukuran kinerja belum sepenuhnya mempengaruhi penyesuaian (*Refocusing*) Organisasi.
- i) Pengukuran kinerja belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk menyusun strategi, kebijakan dan penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja.

3) Evaluasi atas Pelaporan Kinerja

- a) Reviu Laporan Kinerja belum disampaikan kepada Tim Evaluator.
- b) Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.
- c) Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (*Benchmark Kinerja*).
- d) Dokumen Laporan Kinerja belum sepenuhnya menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.
- e) Belum ada informasi yang cukup bahwa laporan kinerja dimanfaatkan untuk perubahan aktivitas, penyesuaian penggunaan anggaran serta penyesuaian perencanaan kinerja ditahun berikutnya.
- f) Belum ada bukti yang cukup bahwa Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

4) Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

- a) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).
- b) Terdapat rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja yang belum sepenuhnya ditindaklanjuti.
- c) Belum ada bukti yang cukup bahwa hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.

2. GAMBARAN HASIL EVALUASI

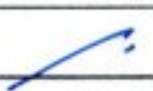
- a. Kondisi, berupa gambaran baik maupun catatan kekurangan tentang kondisi sebelum, sesudah, serta dampak keberhasilan pada:

Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen memberikan gambaran tingkat AKIP, dengan kategori predikat sebagai berikut:

WP	PT	KT
f	-	D

No.	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1	AA	> 90 – 100	Sangat Memuaskan Telah terwujud <i>Good Governance</i> . Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan di seluruh unit kerja. Telah terbentuk pemerintah yang yang dinamis, adaptif, dan efisien (<i>Reform</i>). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level individu.
2	A	> 80 – 90	Memuaskan Terdapat gambaran bahwa instansi pemerintah/unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4/Pengawas/Subkoordinator.
3	BB	> 70 – 80	Sangat Baik Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik pada 2/3 unit kerja, baik itu unit kerja utama, maupun unit kerja pendukung. Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 3/koordinator.
4	B	> 60 – 70	Baik Terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik pada 1/3 unit kerja, khususnya pada unit kerja utama. Terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja. Pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai dengan level eselon 2 / unit kerja.
5	CC	> 50 – 60	Cukup (Memadai) Terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja.
6	C	> 30 – 50	Kurang Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi system manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat.
7	D	> 0 – 30	Sangat Kurang Sistem dan tatanan dalam AKIP sama sekali tidak dapat diandalkan. Sama sekali belum terdapat penerapan manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan/perubahan yang sifatnya sangat mendasar, khususnya dalam implementasi SAKIP.

Hasil Evaluasi atas masing-masing komponen kinerja adalah sebagai berikut:

WP	PT	KT
		

1) Perencanaan Kinerja

Kantor Camat Batang Asam telah menyusun dokumen perencanaan kinerja yang mencakup Renstra, Renja, Perjanjian Kinerja, Indikator Kinerja Utama serta dokumen rencana aksi dalam mendukung aktivitas capaian kinerja.

Namun demikian, masih terdapat hal yang perlu diperhatikan dalam perencanaan kinerja diantaranya:

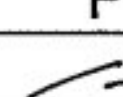
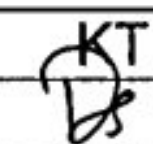
- a) Perjenjangan Kinerja belum sepenuhnya mengacu pada Peraturan Menteri panrb Nomor 89 Tahun 2021, yaitu keterhubungan kinerja Camat dengan level dibawahnya yang menggambarkan hubungan sebab-akibat atau kausalitas;
- b) Tujuan/sasaran belum sepenuhnya memiliki keterkaitan dengan Isu strategis yang ada di Kecamatan Batang Asam sehingga berpotensi menimbulkan inefisiensi dan inefetivitas;
- c) Belum adanya dokumen croscuting atau hubungan keterkaitan kinerja Kecamatan Batang Asam dengan bidang atau instansi vertikal lain;
- d) Belum adanya evaluasi hasil analisa atas rencana aksi pada tahun berjalan sehingga tidak diketahui progress kemajuan atas capaian klinerja;

2) Pengukuran Kinerja

Kantor Camat Batang Asam telah menyusun dokumen perencanaan tahunan berupa Renja, Perjanjian Kinerja serta rencana aksi. Indikator Utama yang disajikan (IKU) telah memuat formalasi perhitungan untuk mengukur capaian kinerja.

Namun demikian,pengukuran kinerja belum dilaksanakan dengan hal sebagai berikut:

- a) Pelaksanaan pemantauan dan evaluasi capaian kinerja masih berorientasi pada penyerapan anggaran sedangkan kinerja secara berkala dan berjenjang belum dilaksanakan mulai dari Pejabat Esellon III hingga staf
- b) Hasil evaluasi atas capaian program dan kegiatan pada Formulir E.81 belum diformalkan oleh intansi yang melakukan evaluasi sehingga diragukan keandalan dan keabsahannya.

WP	PT	KT
		

3) Pelaporan Kinerja

Kantor Camat Batang Asam telah menyusun laporan kinerja Tahun 2023. Laporan Kinerja tersebut telah menyajikan realisasi kinerja yang diperjanjikan.

Namun demikian, masih terdapat hal yang perlu diperhatikan dalam pelaporan kinerja diantaranya sebagai berikut:

- a) Penyajian Informasi dalam laporan kinerja belum menyajikan sasaran secara menyeluruh atas capaian kinerja dalam Perjanjian kinerja Tahun 2023
- b) Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya mengungkapkan informasi yang lengkap untuk setiap sasarannya, seperti analisis , sumber data, data pembanding capaian kinerja dengan target jangka menengah dan tahun-tahun sebelumnya, analisis efisiensi anggaran, faktor penghambat dan pendukung atas capaian kinerja
- c) Evaluasi atas capaian laporan kinerja telah dilaksanakan namun hanya formalitas tanpa basis data yang cukup dan handal sehingga laporan kinerja belum dimanfaatkan sebagai umpan balik untuk perbaikan perencanaan kinerja dan strategi maupun kebijakan dalam mencapainya.

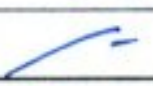
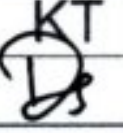
4) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Kantor Camat Batang Asam belum melaksanakan tindak lanjut atas Laporan Hasil Evaluasi Sakip Tahun 2023 sehingga rekomendasi yang diberikan belum ditindaklanjuti dan dimanfaatkan untuk perbaikan kinerja kedepan.

b. Rekomendasi

Berdasarkan uraian diatas serta dalam rangka lebih mengefektifkan penerapan akuntabilitas kinerja, kami merekomendasikan beberapa hal sebagai berikut:

- 1) Melakukan penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja untuk memastikan rumusan tujuan/sasaran strategis telah berorientasi hasil dan telah selaras antar dokumen perencanaan (PK, IKU, Renstra, Renja, Pohon Kinerja dan Cascading);
- 2) Memanfaatkan hasil perjenjangan kinerja yang dievaluasi sehingga dapat memberikan informasi hubungan kerja dengan intansi/bidang lain
- 3) Melakukan evaluasi atas Rencana aksi secara berkala yang dimanfaatkan dengan menyajikan sumber data yang handal dan logis.

WP	PT	KT
		

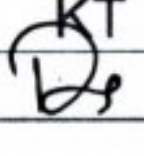
- 4) Melakukan Pengukuran Kinerja secara berjenjang dan berkala dimulai dari Camat hingga level staf dan menyampikan kepada Bagian Organisasi Setda Kabupaten Tanjung Jabung Barat.
- 5) Menyajikan hasil evaluasi Formulir.E.81 yang telah diformalkan Camat dan Kepala Bappeda Kabupaten Tanjung Jabung Barat secara berkala;
- 6) Memperbaiki sistem monitoring dan evaluasi kinerja dengan menetapkan rencana aksi yang dijabarkan dalam perencanaan kinerja dan dilakukan monev atas target kinerja yang telah ditetapkan;
- 7) Melakukan inventarisasi bukti-bukti bahwa pengukuran kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian reward dan punishment, serta penyesuaian strategis dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien;
- 8) Melakukan reviu didalam penyusunan laporan kinerja dan mengupload laporan kinerja pada website atau melalui E-SAKIP.
- 9) Meningkatkan kualitas laporan kinerja dengan memastikan keandalan dalam pengolahan data dan analisis data kinerja, serta menyajikan analisis secara mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi ketercapaian/tidak tercapainya kinerja organisasi, membandingkan relaisasi kinerja dengan kinerja tahunan dan jangka menengah serta analisis efisiensi penggunaan sumber daya.
- 10) Menggunakan informasi dalam laporan kinerja sebagai dasar pengambilan kebijakan dalam perbaikan perencanaan kinerja dan penetapan target kinerja tahun berikutnya;
- 11) Mendorong pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja internal pada kantor Camat Batang Asam untuk dilakukan setiap tahun dan memastikan bahwa rekomendasi hasil evaluasi internal ditindaklanjuti dan dimanfaatkan dalam perbaikan perencanaan.

3. PENUTUP

a. Simpulan

Hasil Evaluasi menunjukkan bahwa Kantor Camat Batang Asam memperoleh nilai 42,81 atau predikat “C”. **Penilaian tersebut menunjukkan bahwa AKIP Cukup (Memadai),terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik namun demikian masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya alkuntabilitas kinerja pada unit kerja.** Rincian penilaian tersebut adalah sebagai berikut:

No	Komponen	Total Bobot	Nilai Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
1	Perencanaan Kinerja	30%	18,28
2	Pengukuran Kinerja	30%	12,99

WP	PT	KT
		

No	Komponen	Total Bobot	Nilai Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
3	Pelaporan Kinerja	15%	5,55
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25%	6,00
Nilai Akuntabilitas Kinerja		100%	42,81

b. Dorongan Terhadap Implementasi SAKIP yang Lebih Baik

Implementasi SAKIP yang lebih baik akan mempercepat pelaksanaan Reformasi Birokrasi, untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel, pemerintahan yang kapabel, serta meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat.

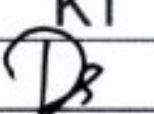
Keberhasilan pelaksanaan evaluasi AKIP diharapkan dapat mewujudkan tujuan dari implementasi SAKIP itu sendiri, yaitu meningkatnya kinerja Kantor Camat Batang Asam serta meningkatnya akuntabilitas Kantor Camat Batang Asam terhadap kinerjanya.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagai penerapan manajemen kinerja Tahun 2024 pada Kantor Camat Batang Asam Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Kami mengharapkan agar saudara beserta seluruh jajaran memberikan perhatian yang lebih besar pada upaya penerapan SAKIP pada Kantor Camat Batang Asam dan menindaklanjuti rekomendasi yang kami berikan.

Atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.


INSPEKTUR DAERAH
Drs. ENCEP JARKASIH, CGCAE
Pembina Utama Muda
NIP. 19701201 199009 1 001

- Tembusan Kepada Yth:
- 1. Bapak Bupati Tanjung Jabung Barat di Kuala Tungkal;
 - 2. Bapak Wakil Bupati Tanjung Jabung Barat di Kuala Tungkal.

WP	PT	KT
		

KERTAS KERJA EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT
KANTOR CAMAT BATANG ASAM
TAHUN EVALUASI 2024

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit Satter		Catatan	Penjelasan	Ket
			Jawaban	Nilai			
1	PERENCANAAN KINERJA	30,00	0,609176	18,28			
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6,00	77,50%	4,65			
1.a	Kriteria:						
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.		B	0,70	B. Masih terdapat tujuan yang tidak dilengkapi dgn indikator tujuan	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila seluruh komponen dokumen perencanaan jangka menengah sesuai mandat; B. apabila sebagian (>75% - <100%) komponen dokumen perencanaan jangka menengah sesuai mandat; CC. apabila sebagian (>50% - 75%) komponen dokumen perencanaan jangka menengah sesuai mandat; D. belum terdapat dokumen perencanaan jangka menengah	terdapat Matriks Rencana Kerja Kantor Camat Batang Asam Jangka Menengah
4	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.		B	0,70	B. Masih terdapat indikator kinerja yang tidak dilengkapi dgn target di indikator IKM	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila seluruh komponen dokumen perencanaan jangka pendek sesuai mandat. B. apabila sebagian (>75% - <100%) komponen dokumen perencanaan jangka pendek sesuai mandat CC. apabila sebagian (>50% - 75%) komponen dokumen perencanaan jangka pendek sesuai mandat. D. belum terdapat dokumen perencanaan jangka pendek	ada Matriks Rencana Kerja Kantor Camat Batang Asam Jangka Pendek
5	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.		B	0,70	B. dokumen perencanaan aktivitas sesuai mandat;	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila seluruh dokumen perencanaan aktivitas sesuai mandat. B. apabila sebagian (>75% - <100%) dokumen perencanaan aktivitas sesuai mandat CC. apabila sebagian (>50% - 75%) dokumen perencanaan aktivitas sesuai mandat. D. apabila dokumen perencanaan aktivitas tidak sesuai mandat;belum terdapat dokumen perencanaan aktivitas	Sesuai Mandat. Rencana aksi Sasaran, Indikator Sasaran, Target, program, kegiatan, indikator kegiatan/output, target
6	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.		Y	1,00	A. dokumen perencanaan anggaran tersedia;	Ya, apabila terdapat dokumen perencanaan anggaran	DPA PD

1.b	Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penalaran (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)	9,00	56,15%	5,05		
Kriteria						
1	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan					
	Sebagian dokumen perencanaan kinerja belum diformalkan IKU belum di buat Surat Keputusannya		C	0.50		AA. jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%), dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%), dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila seluruh dokumen perencanaan kinerja telah diformalkan B. apabila sebagian (>75%, <100%) dokumen perencanaan kinerja telah diformalkan CC. apabila sebagian (>50%, <75%) dokumen perencanaan kinerja telah diformalkan D. apabila sebagian (<25%, <50%) dokumen perencanaan kinerja telah diformalkan E. apabila dokumen perencanaan kinerja belum diformalkan F. belum terlapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu					AA. jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%), dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%), dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila seluruh dokumen perencanaan kinerja telah dipublikasikan tepat waktu B. apabila sebagian (>75%, <100%) dokumen perencanaan kinerja telah dipublikasikan tepat waktu CC. apabila sebagian (>50%, <75%) dokumen perencanaan kinerja telah dipublikasikan tepat waktu D. apabila sebagian (<25%, <50%) dokumen perencanaan kinerja telah dipublikasikan tepat waktu E. apabila dokumen perencanaan kinerja telah dipublikasikan F. belum terlapat dokumen perencanaan kinerja
3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai					AA. jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%), dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%), dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila seluruh dokumen perencanaan kinerja telah terpenuhi dalam RENCANA B. apabila sebagian (>75%, <100%) dokumen perencanaan kinerja telah terpenuhi dalam RENCANA CC. apabila sebagian besar (>50%, <75%) dokumen perencanaan kinerja telah terpenuhi dalam RENCANA D. apabila tidak ada (<25%, <50%) dokumen perencanaan kinerja telah terpenuhi dalam RENCANA
4.1	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai (RENSTRA)					AA. jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%), dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%), dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila seluruh dokumen perencanaan kinerja telah terpenuhi dalam RENCANA B. apabila sebagian (>75%, <100%) dokumen perencanaan kinerja telah terpenuhi dalam RENCANA CC. apabila sebagian besar (>50%, <75%) dokumen perencanaan kinerja telah terpenuhi dalam RENCANA D. apabila tidak ada (<25%, <50%) dokumen perencanaan kinerja telah terpenuhi dalam RENCANA

4.2	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai (PK)		CC	0.60	CC Masih ada sasaran yang belum sepenuhnya berorientasi hasil	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selidiknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%), dan telah dipertahankan dalam selidiknya 1 tahun terakhir BH. Apabila seluruh (100%), tujuan/sasaran tertuang dalam PK berorientasi hasil BB. Apabila sebagian besar (>75% - 100%), tujuan/sasaran tertuang dalam PK berorientasi hasil CC. Apabila sebagian kecil (<50% - 75%), tujuan/sasaran tertuang dalam PK berorientasi hasil D. Apabila sebagian kecil (<25% - 50%) tujuan/sasaran tertuang dalam PK berorientasi hasil E. Apabila tidak ada (<25%) tujuan/sasaran tertuang dalam PK berorientasi hasil	Kriteria bermutu baik baik kualitas multi atau output penting Bukan proses/kegiatan menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan atau seluruhnya terwujud terkait dengan strategi/strategis organisasi sesuai dengan tugas dan fungsi organisasi
5.1	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART (RENSTRA)		CC	0.60	CC Masih terdapat indikator kinerja yang belum SMART	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selidiknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%), dan telah dipertahankan dalam selidiknya 1 tahun terakhir BH. Apabila seluruh (100%), indikator kinerja memenuhi kriteria SMART BB. Apabila sebagian besar (>75% - 100%), indikator kinerja memenuhi kriteria SMART CC. Apabila sebagian kecil (<50% - 75%), indikator kinerja memenuhi kriteria SMART D. Apabila sebagian kecil (<25% - 50%), indikator kinerja memenuhi kriteria SMART E. Apabila tidak ada (<25%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART	Kriteria ukuran keberhasilan yang baik SMART Spesifik: Tidak bertentangan Measurable: Dapat diukur dapat diukur dapat diukur dapat diukur Achievable: Dapat dicapai relevan dengan tugas fungsinya (domainnya) dan dalam kendalanya (controllable) Relevant: Terkait langsung (dengan (mempertahankan) apa yang akan diukur Timebound: Menggambarkan waktu waktu tertentu Cukup dan siap untuk ukuran keberhasilan yang ada harus cukup mengindikasikan tercapainya tujuan, sasaran dan hasil program
5.2	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART (PK)		CC	0.60	B Masih terdapat indikator kinerja yang belum SMART	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selidiknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%), dan telah dipertahankan dalam selidiknya 1 tahun terakhir BH. Apabila seluruh (100%), indikator kinerja memenuhi kriteria SMART BB. Apabila sebagian besar (>75% - 100%), indikator kinerja memenuhi kriteria SMART CC. Apabila sebagian kecil (<50% - 75%), indikator kinerja memenuhi kriteria SMART D. Apabila sebagian kecil (<25% - 50%), indikator kinerja memenuhi kriteria SMART E. Apabila tidak ada (<25%) indikator kinerja 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)		CC	0.60	CC Dokumen IKU menggambarkan kinerja utama namun belum tertuang di seluruh dokumen perencanaan Baru di PK, di Renstra belum tertuang (Tidak selaras)	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selidiknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%), dan telah dipertahankan dalam selidiknya 1 tahun terakhir BH. Apabila seluruh (100%), IKU menggambarkan Kinerja utama dan tertuang di dalam dokumen perencanaan BB. Apabila sebagian besar (>75% - 100%), IKU menggambarkan Kinerja utama dan tertuang di dalam dokumen perencanaan CC. Apabila sebagian kecil (<50% - 75%), IKU menggambarkan Kinerja utama dan tertuang di dalam dokumen perencanaan D. Apabila sebagian kecil (<25% - 50%), IKU menggambarkan Kinerja utama dan tertuang di dalam dokumen perencanaan E. Apabila tidak ada (<25%) IKU menggambarkan Kinerja utama dan tertuang di dalam dokumen perencanaan	Kriteria terkait dengan status IKU yang informatif telah memenuhi kriteria IKU yang baik seperti Spesifik, Causal, Cukup dan Relevan dengan Kinerja Utama KJ atau Unit Kerja dan tertuang dalam dokumen perencanaan kinerja (minimal di RPJMD dan PK)
7.1	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis (Renstra)		CC	0.60	CC sebagian target telah sesuai dengan kriteria	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selidiknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%), dan telah dipertahankan dalam selidiknya 1 tahun terakhir BH. Apabila seluruh (100%), target sesuai dengan kriteria BB. Apabila sebagian besar (>75% - 100%), target sesuai dengan kriteria CC. Apabila sebagian kecil (<50% - 75%), target sesuai dengan kriteria D. Apabila sebagian kecil (<25% - 50%), target sesuai dengan kriteria E. Apabila tidak ada (<25%) target sesuai dengan kriteria	Kriteria target yg baik Menggambarkan suatu lingkaran tertentu yang seharusnya dicapai (termasuk lingkaran yang standar, generally accepted) Selaras dengan RPJMN/Renstra Berdasarkan (relevan dgn) indikator yg SMART Berdasarkan basis data yang memadai Berdasarkan argumen dan pertimbangan yang baik
7.2	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis (PK)		CC	0.60	CC sebagian target telah sesuai dengan kriteria	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selidiknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%), dan telah dipertahankan dalam selidiknya 1 tahun terakhir BH. Apabila seluruh (100%), target sesuai dengan kriteria BB. Apabila sebagian besar (>75% - 100%), target sesuai dengan kriteria CC. Apabila sebagian kecil (<50% - 75%), target sesuai dengan kriteria D. Apabila sebagian kecil (<25% - 50%), target sesuai dengan kriteria E. Apabila tidak ada (<25%) target sesuai dengan kriteria	

8	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).	CC	0,60	CC Pohon kinerja sesuai prinsip permenpan 89 namun masih terdapat permusuan indikator yang belum terukur	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah diperlihatkan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah diperlihatkan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila pohon kinerja telah mengacu pohon kinerja instansi sesuai dengan prinsip permusuan pohon kinerja dan telah dimanfaatkan dalam perencanaan kinerja instansi. B. apabila pohon kinerja telah mengacu pohon kinerja instansi dan sesuai dengan prinsip permusuan pohon kinerja namun belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam perencanaan kinerja instansi. CC. apabila pohon kinerja telah mengacu pohon kinerja instansi dan sesuai dengan prinsip permusuan pohon kinerja, namun belum dimanfaatkan dalam perencanaan kinerja instansi. D. apabila pohon kinerja belum mengacu pohon kinerja instansi dan belum memenuhi prinsip permusuan pohon kinerja. E. Belum memenuhi pohon kinerja	Perencanaan Kinerja (Cascading) pada level Strategis berupa hasil misional - Tahap berupa efektifitas dan dari sebuah program operasional berupa penyelesaian dari suatu kegiatan/aktivitas - Misi, Logo, Fungsional dan Mutu
9	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).	C	0.50	C Belum ada crosscutting	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah diperlihatkan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah diperlihatkan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila pohon kinerja telah mengidentifikasi kinerja di sektor lain dan melibatkan instansi pengikut dalam perencanaan kinerja B. apabila pohon kinerja telah mengidentifikasi kinerja di sektor lain, namun belum melibatkan instansi pengikut dalam perencanaan kinerja C. Belum ada crosscutting	Crosscutting pada level Strategis berupa hasil misional Tahap berupa efektifitas hasil dari sebuah program operasional berupa penyelesaian dari suatu kegiatan/aktivitas
10	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja	CC	0.60	CC sebagian kecil pegawai telah merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja yang selaras dengan kinerja instansi	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah diperlihatkan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah diperlihatkan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila seluruh (100%) pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja yang selaras dengan kinerja instansi B. apabila sebagian besar (>75% <100%) pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja yang selaras dengan kinerja instansi CC. apabila sebagian kecil (>50% <75%) pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja yang selaras dengan kinerja instansi D. apabila sebagian kecil (>25% <50%) pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja yang selaras dengan kinerja instansi E. apabila tidak ada (<25%) pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja yang selaras dengan kinerja instansi	Perencanaan kinerja pegawai - Misi atau S&P tertera - memiliki hubungan efektifitas/kausalitas dengan kinerja organisasi/organisasi - target kinerja terakadkan dan tertera dalam
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	57,14%	8,57	15,00		
Kriteria						
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai	B	0.70	B	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah diperlihatkan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah diperlihatkan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila seluruh (100%) anggaran telah mengacu pada kinerja yang ingin dicapai B. apabila sebagian besar (>75% <100%) anggaran telah mengacu pada kinerja yang ingin dicapai CC. apabila sebagian kecil (>50% <75%) anggaran telah mengacu pada kinerja yang ingin dicapai D. apabila sebagian kecil (>25% <50%) anggaran telah mengacu pada kinerja yang ingin dicapai E. apabila tidak ada (<25%) anggaran yang mengacu pada kinerja yang ingin dicapai	Program kegiatan dan besaran anggaran dengan kriteria sbb Menjadi penyebab langsung terjadinya sasaran. Relevan Memiliki hubungan sebab akibat (kausalitas) Cukup untuk mewujudkan sasaran dalam rencana kinerja tahunan - besaran anggaran sesuai dengan prioritas

6	Setiap Pegawai: memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.		D	0,30	Hanya sebagian kecil pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang direncanakan	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%), dan telah dipertahankan dalam selidiknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%), dan telah dipertahankan dalam selidiknya 1 tahun terakhir BB. Apabila seluruh kriteria terpenuhi (100%), pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang direncanakan CC. Apabila sebagian kecil (>75%, <100%) pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang direncanakan D. Apabila sebagian kecil (>25%, <50%) pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang direncanakan E. Apabila tidak ada (<25%), pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang direncanakan	Berkomitmen dalam mencapai kinerja Tertarik kerja dalam melakukan tugasnya Sasaran indikator dan target kinerja menjadi penyebut memiliki huruf yang menunjukkan tercapainya atau tidak tercapainya yang ada di level atasnya
2	PENGUKURAN KINERJA	30,00	0,432857	12,99			
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6,00	40,00%	2,40			
2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja		D	0,30	Belum ada definisi operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%), dan telah dipertahankan dalam selidiknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%), dan telah dipertahankan dalam selidiknya 1 tahun terakhir BB. Apabila seluruh kriteria terpenuhi (100%), pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang direncanakan CC. Apabila sebagian kecil (>75%, <100%) pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang direncanakan D. Apabila sebagian kecil (>25%, <50%) pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang direncanakan E. Apabila tidak ada (<25%), pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang direncanakan	IKU beserta formulasi pertanyaannya
3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan		C	0,50	Mekanisme pengumpulan data kinerja hanya sebagian yang memenuhi kriteria yang ditetapkan	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%), dan telah dipertahankan dalam selidiknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%), dan telah dipertahankan dalam selidiknya 1 tahun terakhir BB. Apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan CC. Apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi sebagian kriteria yang ditetapkan D. Apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi sebagian kriteria yang ditetapkan E. Apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi sebagian kriteria yang ditetapkan F. Apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi sebagian kriteria yang ditetapkan G. Apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi sebagian kriteria yang ditetapkan H. Apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi sebagian kriteria yang ditetapkan I. Apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi sebagian kriteria yang ditetapkan J. Apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi sebagian kriteria yang ditetapkan K. Apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi sebagian kriteria yang ditetapkan L. Apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi sebagian kriteria yang ditetapkan M. Apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi sebagian kriteria yang ditetapkan N. Apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi sebagian kriteria yang ditetapkan O. Apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi sebagian kriteria yang ditetapkan P. Apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi sebagian kriteria yang ditetapkan Q. Apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi sebagian kriteria yang ditetapkan R. Apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi sebagian kriteria yang ditetapkan S. Apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi sebagian kriteria yang ditetapkan T. Apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi sebagian kriteria yang ditetapkan U. Apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi sebagian kriteria yang ditetapkan V. Apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi sebagian kriteria yang ditetapkan W. Apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi sebagian kriteria yang ditetapkan X. Apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi sebagian kriteria yang ditetapkan Y. Apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi sebagian kriteria yang ditetapkan Z. Apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi sebagian kriteria yang ditetapkan	Mekanisme pengumpulan data yang memadai dengan kriteria Terdapat prosedur dan SOP tentang pengumpulan data kinerja yang up to date Ada keterbukaan dalam memberikan informasi data yang valid Ada keakuratan dalam mengumpulkan data yang benar yang berkorelasi dengan kinerja Terdapat penanggung jawab yang jelas Jadwal kerja dan waktu Terdapat SOP yang jelas jika terdapat kendala data
2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9,00	53,33%	4,80			

1	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan		C	0.50	Sebagian kecil data kinerja telah relevan	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selidaknya 1 tahun terakhir BB. Apabila sebagian besar (>75% <100%) data kinerja relevan CC. Apabila sebagian kecil (>50% <75%) data kinerja relevan D. Apabila tidak ada (<25%) data kinerja yang relevan	Informasi data kinerja telah relevan. SDK Informasi capaian kinerja berdasarkan data sebelumnya atau buku yang relevan dan dapat dipertanggungjawabkan. Data yang dikumpulkan dapat memberikan suatu mekanisme yang memiliki atau bersumber untuk mekanisme pengumpulan data yang dapat memonitoring data secara yg memuaskan serta sumber data valid)
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan		C	0.50	Sebagian kecil data kinerja telah handal	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selidaknya 1 tahun terakhir BB. Apabila seluruh (100%) data kinerja andal CC. Apabila sebagian besar (>75% <100%) data kinerja andal D. Apabila sebagian kecil (>50% <75%) data kinerja andal E. Apabila tidak ada (<25%) data kinerja yang andal	Kriteria data kinerja telah menjadi alat pengumpul data kinerja Data kinerja yang diperoleh tepat waktu (terse) Data yang dikumpulkan memiliki tingkat kesalahan yang minimal
3	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala		C	0.50	Pengukuran kinerja dilakukan tidak terjadwal	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selidaknya 1 tahun terakhir BB. Apabila pengukuran kinerja dilakukan per triwulan (3 bulan) CC. Apabila pengukuran kinerja dilakukan per semester (6 bulan) D. Apabila pengukuran kinerja dilakukan tidak terjadwal E. Tidak dilakukan pengukuran kinerja secara berkala	Sudah jelas
4	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang		D	0.30	Belum dilakukan pemantauan	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selidaknya 1 tahun terakhir BB. Apabila dilakukan pemantauan hingga unit terkecil dan diberikan feedback CC. Pemantauan dilakukan pada level menengah (III-IV) D. Tidak dilakukan pemantauan	pemantauan pada level Strategis berupa hasil (result) Haruslah berupa efektifitas/hasil dari sebuah program Operasional berupa penyelesaian dan suatu kegiatan/aktivitas individu/pengawal kontribusi setiap individu/pengawal
5	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).		B	0.70		AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selidaknya 1 tahun terakhir BB. Pengumpulan data kinerja telah seluruhnya memanfaatkan teknologi informasi CC. Pengumpulan data kinerja sebagian (>75% <100%) telah memanfaatkan teknologi informasi D. Pengumpulan data kinerja sebagian (>50% <75%) telah memanfaatkan teknologi informasi E. Pengumpulan data kinerja sebagian (>25% <50%) telah memanfaatkan teknologi informasi F. Pengumpulan data kinerja baru memanfaatkan google drive	
6	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).		B	0.70		AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selidaknya 1 tahun terakhir BB. Pengukuran capaian kinerja telah seluruhnya memanfaatkan teknologi informasi CC. Pengukuran capaian kinerja sebagian (>75% <100%) telah memanfaatkan teknologi informasi D. Pengukuran capaian kinerja sebagian (>50% <75%) telah memanfaatkan teknologi informasi E. Pengukuran capaian kinerja sebagian (>25% <50%) telah memanfaatkan teknologi informasi F. Pengukuran capaian kinerja baru memanfaatkan google drive	Sudah jelas

2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyusunan strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15,00	38,57%	5,79				
1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian			0.50	C	Hanya sebagian pimpinan terlibat dalam pengambilan keputusan setelah strategis setelah pengukuran kinerja	meliputi dari 2 s.d. 3 AA. jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%), dan telah dipertahankan dalam selidiknya 5 tahun terakhir A. jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%), dan telah dipertahankan dalam selidiknya 1 tahun terakhir BB. apabila sekurang-pisanya terdapat dalam pencapaian kriteria, dan telah dipertahankan dalam selidiknya 1 tahun terakhir B. apabila Pengukuran Kinerja (100%) telah menjadi dasar dalam penyusunan (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerjanya CC. apabila Pengukuran Kinerja (100%) telah menjadi dasar dalam penyusunan (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerjanya C. apabila Pengukuran Kinerja (100%) telah menjadi dasar dalam penyusunan (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerjanya DD. apabila Pengukuran Kinerja (100%) telah menjadi dasar dalam penyusunan (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerjanya D. apabila Pengukuran Kinerja (100%) telah menjadi dasar dalam penyusunan (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerjanya	Empat orang dalam jabatan, serta pimpinan telah melakukan keputusan strategis atas yang diberikan setelah proses pengukuran kinerja Serta pimpinan telah melakukan keputusan strategis (Carroll) Pemberian strategi, penghargaan, dan sanksi (Merton dan Merton) Pemberian di level asosiasi Kriteria Instansi, dan 1 level dibawahnya (Carroll) Merton dan Merton
2	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyusunan (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan			0.30	D	Pengukuran kinerja belum menjadi dasar dalam penyusunan (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan	AA. jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%), dan telah dipertahankan dalam selidiknya 5 tahun terakhir A. jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%), dan telah dipertahankan dalam selidiknya 1 tahun terakhir BB. apabila Pengukuran Kinerja (100%) telah menjadi dasar dalam penyusunan (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerjanya B. apabila Pengukuran Kinerja (100%) telah menjadi dasar dalam penyusunan (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerjanya CC. apabila Pengukuran Kinerja (100%) telah menjadi dasar dalam penyusunan (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerjanya C. apabila Pengukuran Kinerja (100%) telah menjadi dasar dalam penyusunan (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerjanya DD. apabila Pengukuran Kinerja (100%) telah menjadi dasar dalam penyusunan (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerjanya D. apabila Pengukuran Kinerja (100%) telah menjadi dasar dalam penyusunan (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerjanya	Kriteria pemberian penghargaan kinerja pengukuran yang baik kinerja dengan yang telah diberikan telah ada kinerjanya) pengukuran yang mencapai target tidak mencapai target) pengukuran yang mencapai target telah dengan yang telah target tidak mencapai target) pengukuran yang mencapai target telah dengan yang telah target tidak mencapai target)
3	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyusunan Strategi dalam mencapai kinerja			0.30	D	Pengukuran Kinerja belum menjadi dasar dalam mempengaruhi penyusunan strategi dalam mencapai kinerja	AA. jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%), dan telah dipertahankan dalam selidiknya 5 tahun terakhir A. jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%), dan telah dipertahankan dalam selidiknya 1 tahun terakhir BB. apabila Pengukuran Kinerja (100%) telah mempengaruhi penyusunan strategi dalam mencapai kinerja B. apabila Pengukuran Kinerja (100%) telah mempengaruhi penyusunan strategi dalam mencapai kinerja CC. apabila Pengukuran Kinerja (100%) telah mempengaruhi penyusunan strategi dalam mencapai kinerja C. apabila Pengukuran Kinerja (100%) telah mempengaruhi penyusunan strategi dalam mencapai kinerja DD. apabila Pengukuran Kinerja (100%) telah mempengaruhi penyusunan strategi dalam mencapai kinerja D. apabila Pengukuran Kinerja (100%) telah mempengaruhi penyusunan strategi dalam mencapai kinerja	1. Pengukuran Kinerja 2. Laporan Kinerja 3. Kinerja
4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyusunan Kebijakan dalam mencapai kinerja			0.30	D	Pengukuran Kinerja belum menjadi dasar dalam mempengaruhi penyusunan kebijakan dalam mencapai kinerja	AA. jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%), dan telah dipertahankan dalam selidiknya 5 tahun terakhir A. jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%), dan telah dipertahankan dalam selidiknya 1 tahun terakhir BB. apabila Pengukuran Kinerja (100%) telah mempengaruhi penyusunan kebijakan dalam mencapai kinerja B. apabila Pengukuran Kinerja (100%) telah mempengaruhi penyusunan kebijakan dalam mencapai kinerja CC. apabila Pengukuran Kinerja (100%) telah mempengaruhi penyusunan kebijakan dalam mencapai kinerja C. apabila Pengukuran Kinerja (100%) telah mempengaruhi penyusunan kebijakan dalam mencapai kinerja DD. apabila Pengukuran Kinerja (100%) telah mempengaruhi penyusunan kebijakan dalam mencapai kinerja D. apabila Pengukuran Kinerja (100%) telah mempengaruhi penyusunan kebijakan dalam mencapai kinerja	1. Perencanaan Kinerja 2. Laporan Kinerja 3. Kinerja

5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja	D	0.30	Pengukuran Kinerja belum menjadi dasar dalam mempengaruhi penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%), dan telah dapat dilaksanakan dalam selidiknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%), dan telah dapat dilaksanakan dalam selidiknya 1 tahun terakhir BB. Apabila Pengukuran Kinerja (100%) telah mempengaruhi penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja C. Apabila Pengukuran Kinerja (75% - 100%) telah mempengaruhi penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja CC. Apabila Pengukuran Kinerja (50% - 75%) telah mempengaruhi penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja DD. Apabila Pengukuran Kinerja (25% - 50%) telah mempengaruhi penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja EE. Apabila Pengukuran Kinerja belum > 25% menjadi dasar dalam mempengaruhi penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja	1. Laporan Kinerja 2. Laporan Monev Pengukuran Kinerja 3. Rencana Aksi
6	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja	B	0.70		AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%), dan telah dapat dilaksanakan dalam selidiknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%), dan telah dapat dilaksanakan dalam selidiknya 1 tahun terakhir BB. Apabila Pengukuran Kinerja (100%) telah mempengaruhi penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja B. Apabila Pengukuran Kinerja (75% - 100%) telah mempengaruhi penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja CC. Apabila Pengukuran Kinerja (50% - 75%) telah mempengaruhi penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja C. Apabila Pengukuran Kinerja (25% - 50%) telah mempengaruhi penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja DD. Apabila Pengukuran Kinerja belum > 25% menjadi dasar dalam mempengaruhi penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja	1. Pengukuran kinerja 2. Laporan Monev Pengukuran kinerja 3. Rencana Aksi
7	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja	D	0.30	pegawai belum memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dapat dilaksanakan dalam selidiknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%), dan telah dapat dilaksanakan dalam selidiknya 1 tahun terakhir BB. Apabila seluruh (100%), pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja B. Apabila sebagian besar (75% - 100%) pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja CC. Apabila sebagian kecil (50% - 75%) pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja CC. Apabila sebagian kecil (< 25% - 50%) pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja DD. Apabila tidak ada (< 25%) pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja	Kriteria memahami hasil pengukuran kinerja Kriteria peduli merupakan unsur/kegiatan dari kinerja organisasi/kegiatan lainnya Pencapaian kriteria sama atau diatas target pencapaian kinerja sesuai target waktu
3	PELAPORAN KINERJA	0.37	5.55			
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	50.00%	1.50			

2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun		Y	1,00			Ya, jika laporan kinerja telah disusun	Statis p. 10
3	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala		D	0,30	Tidak dilakukan pelaporan kinerja		AA. Jika sudah kriteria tidak terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam solidasinya 1 tahun terakhir A. Jika sudah kriteria tidak terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam solidasinya 1 tahun terakhir BB. Apabila laporan kinerja disusun secara berkala (3 bulan) B. Apabila laporan kinerja disusun secara berkala (3 bulan) CC. Apabila laporan kinerja disusun secara berkala (3 bulan) C. Apabila laporan kinerja disusun secara berkala (3 bulan) D. Tidak dilakukan pelaporan kinerja	Statis p. 10
4	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan		B	0,70			AA. Jika sudah kriteria tidak terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam solidasinya 1 tahun terakhir A. Jika sudah kriteria tidak terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam solidasinya 1 tahun terakhir BB. Apabila laporan kinerja dipublikasikan secara berkala (3 bulan) B. Apabila laporan kinerja dipublikasikan secara berkala (3 bulan) CC. Apabila laporan kinerja dipublikasikan secara berkala (3 bulan) C. Apabila laporan kinerja dipublikasikan secara berkala (3 bulan) D. Tidak dilakukan pelaporan kinerja	Statis p. 10
5	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu		T	-	Belum ada bukti penyampaian ke Bagian Organisasi		Ya, jika laporan kinerja telah disampaikan tepat waktu	Tepat waktu disampaikan dalam 10 hari kerja
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan / penyempurnaannya	4,50	40,00%	1,80				
1	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan		Y	1,00			Apabila dan dan 1.3 Ya, jika laporan kinerja telah diformalkan	Statis p. 10
2	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar		CC	0,60	sebagian dokumen laporan kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar		AA. Jika sudah kriteria tidak terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam solidasinya 1 tahun terakhir A. Jika sudah kriteria tidak terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam solidasinya 1 tahun terakhir BB. Apabila laporan kinerja disusun secara berkala (3 bulan) B. Apabila laporan kinerja disusun secara berkala (3 bulan) CC. Apabila laporan kinerja disusun secara berkala (3 bulan) C. Apabila laporan kinerja disusun secara berkala (3 bulan) D. Tidak dilakukan pelaporan kinerja	Statis p. 10

7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja) (jika ada)		D	0.30	Laporan kinerja belum mengungkapkan informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja di level Nasional	AA. jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selidiknya 5 tahun terakhir A. jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selidiknya 1 tahun terakhir B. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan seluruh (100%) informasi analisis, jika apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian besar (75% - 100%) dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level Nasional C. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian besar (75% - 100%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level Nasional CC. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian besar (75% - 100%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level Nasional DD. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian besar (75% - 100%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level Nasional	sudah jelas
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatan		D	0.30	Laporan kinerja belum mengungkapkan informasi terkait analisis keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja	AA. jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selidiknya 5 tahun terakhir A. jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selidiknya 1 tahun terakhir B. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan seluruh (100%) informasi terkait analisis keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja C. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian besar (75% - 100%) informasi terkait analisis keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja CC. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian besar (75% - 100%) informasi terkait analisis keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja DD. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian besar (75% - 100%) informasi terkait analisis keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja	sudah jelas
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan efisiensi, atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja		D	0.30	Laporan kinerja belum mengungkapkan informasi terkait efisiensi yang mempertimbangkan efektivitas dengan capaian kinerja	AA. jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selidiknya 5 tahun terakhir A. jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selidiknya 1 tahun terakhir B. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan seluruh (100%) informasi terkait efisiensi yang mempertimbangkan efektivitas dengan capaian kinerja C. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian besar (75% - 100%) informasi terkait efisiensi yang mempertimbangkan efektivitas dengan capaian kinerja CC. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian besar (75% - 100%) informasi terkait efisiensi yang mempertimbangkan efektivitas dengan capaian kinerja DD. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian besar (75% - 100%) informasi terkait efisiensi yang mempertimbangkan efektivitas dengan capaian kinerja	sudah jelas
10	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).		D	0.30	Laporan kinerja belum mengungkapkan informasi terkait upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja kedepan	AA. jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selidiknya 5 tahun terakhir A. jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selidiknya 1 tahun terakhir B. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan seluruh (100%) informasi terkait upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja kedepan C. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian besar (75% - 100%) informasi terkait upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja kedepan CC. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian besar (75% - 100%) informasi terkait upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja kedepan DD. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian besar (75% - 100%) informasi terkait upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja kedepan	sudah jelas
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7,50	30.00%	2.25			

7	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya					Informasi dalam laporan kinerja berkala tidak digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.	1.1.1. Peringkat Daerah telah menyusun Matriks Tindak Lanjut atau Evaluasi Akuntabilitas Kinerja yang akan dihadapi berikutnya.	1.1.1. Peringkat Daerah telah menyusun Matriks Tindak Lanjut atau Evaluasi Akuntabilitas Kinerja yang akan dihadapi berikutnya.
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25,00	0,24	6,00				
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5,00	0,00%	-				
4	Peringkat Daerah telah menyusun Matriks Tindak Lanjut		T	-			Informasi dalam laporan kinerja berkala tidak digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.	Informasi dalam laporan kinerja berkala tidak digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7,50	30,00%	2,25				

5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.					Tidak menyampaikan Matrxs Tindak Lanjut	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selidaknya 1 tahun terakhir BB. Apabila perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi SAKIP sangat signifikan (100%). B. Apabila perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi SAKIP signifikan (>75%,<100%) CC. Apabila perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi SAKIP cukup signifikan (>50%,<75%) C. a. Apabila perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi SAKIP cukup signifikan (>25%,<50%) D. a. Apabila perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi SAKIP tidak signifikan (<25%)	
HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (100%)		100,00	42,81%	42,81				



Disetujui Oleh :
Camat Batang Asam
Kabupaten Tanjung Jabung Barat



Drs. JUNAIDI, MH
NIP. 19681018 199802 1 001

: Drs. Rahimrus
NIP. 19710131.199403.1.004

: Drs. Winarto
NIP. 19640810 199503 1 001

: Dwi Yustisi Oktadina, SH
NIP. 19861018 201001 2 013

: Rahmah Ferdianti, SE
NIP. 19930220 201502 2 001

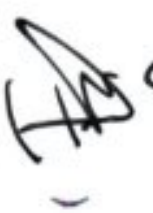
: Fadli, SH
NIP. 19880921 201903 1 001

: Yulianti
NIP. 19670721 198603 2 001

: Bahrudin
NIP. 19820216 .200701.1.007









Kasubhbag Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan Program



Kasubhbag Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan Program
NIP. 19991030 201101 1 003

Ketentuan Pengisian Kertas Kerja:

- 1 kolom lajur yang diwarnai merah, tidak perlu diisi dan diberi nilai.
- 2 Kerangka Logis: Aspek (c= pemanfaatan) tidak boleh lebih tinggi dari aspek (b = kualitas)
- 3 Kerangka Logis: aspek (b = kualitas) tidak boleh lebih tinggi dari aspek (a = keberadaan)
- 4 Temuan disajikan pada kolom lajur CATATAN, yang menjadi dasar pemberian nilai (AA, A, BB, B, CC, C, D, E)