

PEMERINTAH KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT

INSPEKTORAT DAERAH

Jalan Jenderal Sudirman Kuala Tungkal Provinsi Jambi Kode pos 3651 (0742)21238

Pos-el: itkabtjb@gmail.com Laman: <http://inspektorat.tanjabbarkab.go.id>



LAPORAN HASIL REVIU

ATAS

**SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
PADA KECAMATAN TEBING TINGGI KABUPATEN
TANJUNG JABUNG BARAT
TAHUN 2025**

Nomor : 700.1.2.1/ 716 / lsp /2025

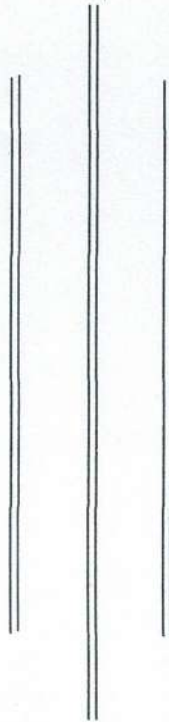
Tanggal : 17 Oktober 2025

PEMERINTAH KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT

INSPEKTORAT DAERAH

Jalan Jenderal Sudirman Kuala Tungkal Provinsi Jambi Kode pos 3651 (0742)21238

Pos-el: itkabtjb@gmail.com Laman: <http://inspektorat.tanjabbarkab.go.id>



LAPORAN HASIL REVIU

ATAS

**SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
PADA KECAMATAN TEBING TINGGI KABUPATEN
TANJUNG JABUNG BARAT
TAHUN 2025**

Nomor : 700.1.2.1/ 716 / Isp /2025

Tanggal : 17 Oktober 2025



PEMERINTAH KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT
INSPEKTORAT DAERAH

Kompleks Gedung Bersama Jalan Jendral Sudirman Kuala Tungkal
Kode Pos 36514 Telp. (0742) 21238 E-mail : itkabtib@gmail.com Website:
<http://inspektorat.tanjabbarkab.go.id/>

Kuala Tungkal, 17 Oktober 2025

Nomor : LHE – 700.1.2.1/716/M/ISP/2025
Sifat : Penting
Lampiran : 1 (satu) berkas
n : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas
Hal : Kinerja Kecamatan Tebing Tinggi Kab.
Tanjung Jabung Barat Tahun 2025.

KepadaYth:
Sdr. Camat Kecamatan Tebing
Tinggi Kab. Tanjung Jabung Barat
di-

Kuala Tungkal

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 Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat, dengan ini kami sampaikan Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2025 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 Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No.88 tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;

WP	KT
	

- 5) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 89 tahun 2021 tentang penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah;
- 6) 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;
- 7) Peraturan Bupati Tanjung Jabung Barat Nomor 32 tahun 2022 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Intansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat;
- 8) Keputusan Bupati Tanjung Jabung Barat Nomor: 91/Kep.Bup/Isp/2025 tentang Program Kerja Tahunan Inspektorat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun Anggaran 2025;
- 9) Surat Perintah Tugas Inspektur Kabupaten Tanjung Jabung Barat Nomor: 800.1.11.1/151/ST/Isp/X/SRK/2025 tanggal 3 s/d 14 oktober 2025 tentang Melakukan Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (AKIP) Tahun 2025 Pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura, Dinas Perikanan, Dinas Koperasi, Usaha Kecil Menengah, Perindustrian dan Perdagangan, Badan Pendapatan Daerah, Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah, Dinas Ketahanan Pangan, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Kecamatan Renah Mendaluh, Kecamatan Tungkal Ulu, dan Kecamatan Tebing Tinggi 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

WP	KT
	

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 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 Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Tanjung Jabung Barat 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 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 Birokrasi dengan fokus perubahan kertas

WP	KT
	

kerja evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Bahwa hasil pembahasan Kertas Kerja Evaluasi telah terjadi 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.
- 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.

WP	KT
	

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

- a) Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;
- b) Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;
- c) 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;
- d) Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja; dan
- e) Penilaian capaian kinerja atas *output* maupun *outcome* serta kinerja lainnya.

Evaluasi AKIP Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dan Kecamatan di Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2025 dilaksanakan selama 10 (sepuluh) hari kerja mulai tanggal 03 Oktober s/d 14 Oktober 2025.

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

WP	KT
	

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

f. Gambaran Umum Unit Kerja

Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Tanjung Jabung Barat dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2016.

Berdasarkan Peraturan daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Nomor 71 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi Tata Kerja Kecamatan dalam Kabupaten Tanjung Jabung Barat, pada pasal 2 ayat (1) menyatakan bahwa "Kecamatan dibentuk dalam rangka meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan

WP	KT
	

public dan 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 Tebing Tinggi memiliki posisi yang sangat penting karena keberhasilan tugas pemerintah daerah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat serta meningkatkan efektifitas dan efesiensi penyelenggaraan pemerintah, 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 Pemerintahan Kecamatan mengacu pada pasal 14 sampai dengan pasal 22 Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2008 tentang Kecamatan dan Peraturan Bupati Tanjung Jabung Barat Nomor 71 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kecamatan dalam Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Kedudukan kecamatan merupakan perangkat daerah Kabupaten sebagai pelaksana teknis kewilayahan yang mempunyai wilayah kerja tertentu yang dipimpin oleh Camat dan Camat berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Kecamatan dibentuk dalam rangka meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik, pemberdayaan masyarakat desa dan kelurahan. Kecamatan mempunyai tugas melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati untuk menangani sebagian urusan Otonomi Daerah di Kecamatan. Dalam melaksanakan tugas tersebut, Kecamatan memiliki uraian tugas sebagai berikut:

- 1) Menyelenggarakan urusan pemerintahan umum;
- 2) Mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat;

WP	KT
	

- 3) Mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum;
- 4) Mengkoordinasikan penerapan dan penegakan Perda dan Peraturan Bupati;
- 5) Mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum;
- 6) Mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan yang dilakukan oleh perangkat daerah di tingkat kecamatan;
- 7) Membina dan mengawasi penyelenggaraan kegiaiatan desa dan/atau kelurahan;
- 8) Melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah yang tidak dilaksanakan oleh unit kerja pemerintah daerah kabupaten yang ada di kecamatan; dan
- 9) Melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh peraturan perundang-undangan.

Memperhatikan isu-isu dan permasalahan pembangunan yang dihadapi diharapkan kualitas penyelenggaraan pemerintah menuju good governance and clean government sehingga akan berdampak pada kualitas pembangunan daerah. Berkaitan dengan isu-isu dan masalah pembangunan yang akan dihadapi Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Tanjung Jabung Barat pada tahun 2025-2030 tidak bisa dilepaskan dengan permasalahan dan isu pembangunan Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Secara umum, isu dan permasalahan yang dihadapi antara lain:

- a) Aspek pelayanan, semakin besarnya tuntutan masyarakat untuk memberikan pelayanan publik yang lebih baik;
- b) Bidang pertanahan, adanya potensi konflik sosial terkait pertanahan antara masyarakat dengan Perusahaan atau masyarakat dengan masyarakat;
- c) Aspek lingkungan, adanya perubahan dan alih fungsi lahan dan hutan;
- d) Bidang Pendidikan, masih rendahnya jumlah guru PNS dan PPPK yang ada pada semua SD/SMP/SMA di Kecamatan Tebing Tinggi.

WP	KT
	

Tujuan dan Sasaran Jangka Menengah Kecamatan, merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi organisasi yang menggambarkan arah strategis organisasi dan perbaikan-perbaikan yang ingin dicapai sesuai tugas pokok dan fungsi organisasi yang akan dicapai dalam jangka waktu 5 (lima) tahun.

Tujuan akan mengarahkan perumusan sasaran, kebijaksanaan, program dan kegiatan dalam rangka merealisasikan misi. Tujuan Jangka Menengah Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Tanjung Jabung Barat adalah "Meningkatkan Pelayanan Publik, Koordinasi Penyelenggaraan Pemerintah dan Pemberdayaan Masyarakat".

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 Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Tanjung Jabung Barat pada aspek perencanaan kinerja telah sesuai standar dan dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan. Pengukuran kinerja telah dilakukan cukup memadai, tetapi belum sepenuhnya dapat dibuktikan bahwa pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian organisasi, strategi dalam mencapai kinerja, dan penyesuaian kebijakan dalam mencapai target kinerja.

Pelaporan kinerja telah disusun sesuai standar, dan telah menyajikan informasi yang dibutuhkan sesuai dengan pedoman penyusunan laporan kinerja. Informasi di dalam Pelaporan Kinerja perlu digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja, evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja, penyesuaian perencanaan kinerja yang akan

WP	KT
	

dihadapi berikutnya, dan digunakan untuk mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

Evaluasi akuntabilitas kinerja telah dilakukan cukup memadai dan cukup mendalam. Telah dilakukan tindak lanjut terhadap rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja tahun sebelumnya. Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal untuk dapat dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja dan digunakan untuk perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

h. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Berdasarkan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja terhadap Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2024 yakni **63,98** atau predikat **“B” (Baik)**, Terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik pada 1/3 unit kerja, khususnya pada unit kerjautama. 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. pada rekomendasi untuk perbaikan yang telah diberikan, Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Tanjung Jabung Barat telah menindak lanjuti rekomendasi tersebut dengan status progres penyelesaian telah dilakukan atau terlaksana.

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:

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.

WP	KT
	

No.	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
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 system manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon3 / koordinator.
4	B	> 60 - 70	Baik Terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik pada 1/3 unit kerja, khususnya pada unit kerjautama. 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.

Berdasarkan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2025 atas masing-masing komponen kinerja berdasarkan kertas kerja evaluasi sebagai berikut:

1) Perencanaan Kinerja

WP	KT
	

Kecamatan Tebing Tinggi telah menyusun Rencana Strategis (Renstra) yang mengacu pada RPJMD Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat, yang selanjutnya di jabarkan dalam Perjanjian Kinerja (PK), Rencana Kerja (Renja), Indikator Kinerja Utama (IKU) dan Dokumen Perencanaan Lainnya. Kecamatan Tebing Tinggi juga telah memiliki sasaran dan indikator kinerja yang berorientasi hasil, hal ini merupakan dampak dari perbaikan sistem manajemen kinerja yang ditunjukan pada meningkatnya komitmen pimpinan daerah bersama dengan kepala perangkat daerah dalam memperbaiki kualitas perencanaan kinerja.

Namun demikian, masih terdapat hal yang perlu diperhatikan dalam perencanaan kinerja di antaranya sebagai berikut:

- a) Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai namun belum sepenuhnya menantang;
- b) Sebagian pegawai belum sepenuhnya merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja yang selaras dan terhubung/kausalitas dengan perencanaan kinerja diatasnya;
- c) Dokumen Indikator Kerja Utama (IKU), Rencana Strategis (Renstra), Rencana Kerja (Renja), perjanjian kerja (PK), Laporan Kinerja (LKJ) telah diupload di website e-SR (e-Sakip Reviu).

2) Pengukuran Kinerja

Kecamatan Tebing Tinggi telah melakukan pengukuran secara berkala atas realisasi kinerja dan telah memiliki rencana aksi untuk pencapaian kinerja. Dokumen Indikator Kinerja (IKU) yang melengkapi pedoman formulasi perhitungan juga telah disusun untuk mendukung pelaksanaan kinerja.

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

- a) Pengukuran kinerja telah dilakukan berdasarkan dokumen yang telah disampaikan kepada tim evaluator diantaranya Indikator Kinerja Utama (IKU) yang tertuang dalam Surat Keputusan Kepala Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2021-2026 Nomor: 3.2 Tahun 2025;

WP	KT
	

- b) Dokumen Laporan Akuntabilitas Kinerja Insatasi Pemerintah (LKJIP) Tahun 2025 telah memuat capaian kinerja organisasi;
 - c) Pengukuran Kinerja belum sepenuhnya mempengaruhi penyesuaian kebijakan dalam mencapai kinerja.
- 3) Pelaporan Kinerja
- Kecamatan Tebing Tinggi telah menyusun laporan akuntabilitas kinerja, Laporan kinerja tersebut telah menyajikan realisasi kinerja yang telah diperjanjikan.
- Namun demikian, masih terdapat hal yang perlu diperhatikan dalam pelaporan kinerja diantaranya sebagai berikut:
- a) Dokumen Laporan Kinerja belum sepenuhnya menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja);
 - b) Dokumen Laporan Kinerja belum sepenuhnya menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja;
 - c) Rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja tahun sebelumnya telah ditindaklanjuti.

b. Rekomendasi atas catatan kekurangan untuk perbaikan

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

- 1) Perencanaan Kinerja, melakukan peningkatan kualitas perumusan indikator dan target agar lebih menantang serta relevan dengan sasaran strategis daerah;
- 2) Perencanaan kinerja, melaksanakan penyusunan perencanaan kinerja berbasis hasil dan kausalitas serta terhubung dengan perencanaan kinerja diatasnya;
- 3) Pengukuran Kinerja, memastikan hasil pengukuran kinerja digunakan secara aktif untuk penyesuaian kebijakan, program, dan kegiatan;
- 4) Pelaporan Kinerja, menambahkan analisis pembandingan (benchmarking) terhadap capaian kinerja daerah lain atau minimal di tingkat kabupaten atau provinsi, untuk menilai posisi kinerja relatif Kecamatan Tebing Tinggi;

WP	KT
	

- 5) Pelaporan Kinerja, melengkapi laporan kinerja dengan analisis efisiensi, seperti rasio antara input (sumber daya) dan output (hasil kegiatan), guna menunjukkan efektivitas penggunaan anggaran;

3. PENUTUP

a. Simpulan

Hasil Evaluasi menunjukkan bahwa Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Tanjung Jabung Barat memperoleh nilai 66,89 atau predikat “B” (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. Penilaian tersebut menunjukkan bahwa Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Tanjung Jabung Barat dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, Namun 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. Nilai Akuntabilitas Kinerja tersebut untuk dapat dipertahankan dan dilakukan inovasi dan pematangan di dalam pengukuran kinerja, dan pemanfaatan hasil pengukuran kinerja untuk penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien.

Rincian penilaian tersebut adalah sebagai berikut:

No	Komponen	Total Bobot	Nilai Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
1	Perencanaan Kinerja	30%	19,54
2	Pengukuran Kinerja	30%	19,89
3	Pelaporan Kinerja	15%	10,16
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25%	18,25
Nilai Akuntabilitas Kinerja		100%	67,83

WP	KT
	

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 dan akuntabilitas Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Tanjung Jabung Barat terhadap kinerjanya.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagai penerapan manajemen kinerja Tahun 2025 pada Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Tanjung Jabung Barat Kami mengharapkan agar saudara beserta seluruh jajaran memberikan perhatian yang lebih besar pada upaya penerapan SAKIP pada Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Tanjung Jabung Barat 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

TembusandisampaikanKepadaYth:

1. Bapak Bupati Tanjung Jabung Barat di Kuala Tungkal;
2. Bapak Wakil Bupati Tanjung Jabung Barat di Kuala Tungkal.

WP	KT
	



PEMERINTAH KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT

INSPEKTORAT DAERAH

Jalan Jendral Sudirman, Kuala Tungkal, Provinsi Jambi, Kode Pos 36512

Telepon (0742) 21238 Laman: <https://inspektorat.tanjabbarkab.go.id/> Pos-el: itkabtjb@gmail.com

SURAT TUGAS

Nomor 800.1.11.1/151/ST/lsp/X/SRK/2025

Dasar :

1. Peraturan Bupati Tanjung Jabung Barat Nomor 17 Tahun 2025 tentang Pedoman Pelaksanaan dan Pertanggungjawaban Perjalanan Dinas dalam Negeri di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat.
2. Keputusan Bupati Tanjung Jabung Barat Nomor 245/KEP.BUP/BKAD/2025 tentang Standarisasi Biaya Perjalanan Dinas Dalam Negeri di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2025.
3. Keputusan Bupati Tanjung Jabung Barat Nomor 91/KEP.BUP/ISP/2025 tentang Program Kerja Pengawasan Tahunan Inspektorat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat

MEMERINTAHKAN :

Kepada :

No	Nama	NIP	Jabatan dalam Tim
1	Drs. ENCEP JARKASIH, C.G.C.A.E.	19701201 199009 1 001	Penanggungjawab
2	ANDI RAHMATIAH, S.E.	19700705 199003 2 003	Wakil Penanggungjawab
3	ZELLY NOFDWI YENTI, S.E.	19771119 200904 2 002	Ketua
4	NURIA NINGSIH, A.Md.	19740430 200501 2 007	Anggota
5	ETTY RAHAYU JAMIL, S.E.	19900608 202504 2 007	Anggota
6	AHMAD SYUKRI, S.AP	19681010 199002 1 003	Anggota
7	TATI MEGAWATI	19801225 200701 2 018	Anggota

Untuk :

1. Melakukan pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (AKIP) Tahun 2025 pada Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Dinas Tanaman Pangan & Holtikultura, Dinas Perikanan, Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah, Perindustrian dan Perdagangan, Badan Pendapatan Daerah, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah, Dinas Ketahanan Pangan, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Kecamatan Renah Mendaluh, Kecamatan Tungkal Ulu dan Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

2. Tugas tersebut dilaksanakan dari tanggal 3 s.d. 14 Oktober 2025 selama 10 Hari.
3. Melaporkan diri kepada pejabat setempat guna pelaksanaan tugas tersebut dan terkait dalam pelaksanaan tugas ini diharapkan bantuannya.
4. Melaksanakan tugas tersebut dengan penuh tanggung jawab dan melaporkan tugasnya kepada pejabat yang berwenang.

Demikian untuk diketahui dan diberikan kepada Pejabat/Pegawai sebagaimana tersebut diatas untuk dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

ditetapkan di : Kuala Tungkal
pada tanggal : 3 Oktober 2025

Inspektur Daerah,



Drs. Encep Jarkasih, C.G.C.A.E.
Pembina Utama Muda
NIP. 19701201 199009 1 001

KERTAS KERJA EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT
KECAMATAN TEBING TINGGI
TAHUN EVALUASI 2025

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit Satker		Catatan	Penjelasan	Ket
			Jawaban	Nilai			
1	PERENCANAAN KINERJA	30.00	0.651373626	19.54			
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6.00	77.50%	4.65			
Kriteria:							
1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.					Tidak menjadi komponen penilaian (Cukup dikawal di pusat)	
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang					Tidak menjadi komponen penilaian (Cukup dikawal di pusat)	
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.		B	0.70	seluruh kriteria telah terpenuhi dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir	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 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; C. apabila komponen dokumen perencanaan jangka menengah tidak sesuai mandat; D. belum terdapat dokumen perencanaan jangka menengah.	Sesuai Mandat: Renstra : Tujuan, Indikator Tujuan, Target, Sasaran, Indikator Sasaran, Target
4	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.		B	0.70	sebagian komponen dokumen perencanaan jangka pendek sesuai mandat	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 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; C. apabila komponen dokumen perencanaan jangka pendek tidak sesuai mandat	Sesuai Mandat: Perjanjian Kinerja : Sasaran, Indikator Sasaran, Target Renja OPD : Sasaran, Indikator Sasaran, Target, program, kegiatan, subkegiatan dan anggaran
5	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.		B	0.70	sebagian dokumen perencanaan aktivitas sesuai mandat	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 aktivitas sesuai mandat; B. apabila sebagian (>75% - <100%) dokumen perencanaan aktivitas sesuai mandat; CC. apabila sebagian (>50% - 75%) dokumen perencanaan aktivitas sesuai mandat; C. apabila sebagian (>25% - 50%) 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	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 penyelarasan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)	9.00	63.08%	5.68			
Kriteria:							
1	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.		B	0.70	sebagian dokumen perencanaan kinerja telah diformalkan;	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; C. apabila sebagian (>25% - 50%) dokumen perencanaan kinerja telah diformalkan; D. apabila dokumen perencanaan kinerja belum diformalkan; E. belum terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.	Renstra, renja, IKU, PK eselon II, eselon III, eselon IV

Nilai untuk semua OPD

2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.		B	0.70	sebagian 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; C. apabila sebagian (>25% - 50%) dokumen perencanaan kinerja telah dipublikasikan tepat waktu; D. apabila dokumen perencanaan kinerja tidak dipublikasikan; E. belum terdapat dokumen perencanaan kinerja.	Sudah Jelas renstra, renja, IKU, PK eselon II, III, dan IV Dianggap tepat waktu apabila dokumen di upload dalam website IP sesuai waktu berjalan
---	---	--	---	------	---	--	--

Dibuat 2 versi penilaian Renstra dan PK	3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.	B	0.70	sebagian besar isu strategis tertuang dalam 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 (100%) isu strategis tertuang dalam Renstra; B. apabila sebagian besar (>75% - <100%) isu strategis tertuang dalam Renstra; CC. apabila sebagian besar (>50% - 75%) isu strategis tertuang dalam Renstra; C. apabila sebagian kecil (>25%-50%) isu strategis tertuang dalam Renstra; D. apabila tidak ada (<25%) isu strategis tertuang dalam Renstra.	Isu strategis menjadi dasar penetapan kondisi yang ingin dicapai (tujuan/sasaran strategis) Permasalahan strategis yang terkawal dalam RENSTRA Bab 3 dan 4. Dapat dilengkapi dengan melihat juga dokumen jangka pendek
	4.1	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai. (RENSTRA)	B	0.70	sebagian besar tujuan/sasaran tertuang dalam Renstra berorientasi hasil;	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 (100%) tujuan/sasaran tertuang dalam Renstra berorientasi hasil; B. apabila sebagian besar (>75%-<100%) tujuan/sasaran tertuang dalam Renstra berorientasi hasil; CC. apabila sebagian besar (>50% - 75%) tujuan/sasaran tertuang dalam Renstra berorientasi hasil; C. apabila sebagian kecil (>25%- 50%) tujuan/sasaran tertuang dalam Renstra berorientasi hasil; D. apabila tidak ada (<25%) tujuan/sasaran tertuang dalam Renstra berorientasi hasil.	Kriteria berorientasi hasil: - berkualitas outcome atau output penting - bukan proses/kegiatan - menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan atau seharusnya terwujud - terkait dengan isu strategis organisasi - sesuai dengan tugas dan fungsi organisasi Melihat bahasa rumusan hasil juga, apakah sudah menunjukkan kondisi atau belum.
Dibuat 2 versi penilaian Renstra dan PK	4.2	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai. (PK)	B	0.70	sebagian besar tujuan/sasaran tertuang dalam PK berorientasi hasil;	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 (100%) tujuan/sasaran tertuang dalam PK berorientasi hasil; B. apabila sebagian besar (>75%-<100%) tujuan/sasaran tertuang dalam PK berorientasi hasil; CC. apabila sebagian besar (>50% - 75%) tujuan/sasaran tertuang dalam PK berorientasi hasil; C. apabila sebagian kecil (>25% - 50%) tujuan/sasaran tertuang dalam PK berorientasi hasil; D. apabila tidak ada (<25%) tujuan/sasaran tertuang dalam PK berorientasi hasil.	Kriteria berorientasi hasil: - berkualitas outcome atau output penting - bukan proses/kegiatan - menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan atau seharusnya terwujud - terkait dengan isu strategis organisasi - sesuai dengan tugas dan fungsi organisasi Melihat bahasa rumusan hasil juga, apakah sudah menunjukkan kondisi atau belum.
Dibuat 2 versi penilaian Renstra dan PK	5.1	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART. (RENSTRA)	CC	0.60	sebagian kecil indikator kinerja memenuhi kriteria SMART	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 (100%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART B. apabila sebagian besar (>75% - <100%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART CC. apabila sebagian kecil (>50% - 75%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART; C. apabila sebagian kecil (>25% - 50%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART; D. apabila tidak ada (<25%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART	Kriteria ukuran keberhasilan yang baik; SMART - Specific: Tidak berdimensi - Measureable: Dapat diukur, dapat diidentifikasi satuan atau parameternya - Achievable: Dapat dicapai, relevan dengan tugas fungsinya (domainnya) - Relevance: Terkait langsung dengan (merepresentasikan) apa yang akan diukur - Timebound: Mengacu atau menggambarkan kurun waktu tertentu - Cukup, dari segi jumlah, 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	sebagian kecil indikator kinerja memenuhi kriteria SMART	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 (100%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART B. apabila sebagian besar (>75% - <100%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART CC. apabila sebagian kecil (>50% - 75%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART; C. apabila sebagian kecil (>25% - 50%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART; D. apabila tidak ada (<25%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART	Kriteria ini bertaku dengan asumsi IKU yang diformalkan telah memenuhi kriteria IKU yang baik seperti Spesifik, Dapat Diukur dan Relevan dengan Kinerja Utama K/L atau Unit Kerja, dan tertuang dalam dokumen perencanaan kinerja (minimal di RPJMD dan PK)
	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).	B	0.70	seluruh IKU menggambarkan Kinerja utama, namun tidak tertuang di dalam dokumen perencanaan	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 (100%) IKU menggambarkan Kinerja utama, dan tertuang di dalam dokumen perencanaan B. apabila seluruh (100%) IKU menggambarkan Kinerja utama, namun tidak tertuang di dalam dokumen perencanaan CC. apabila sebagian besar (>75% - <100%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART C. apabila sebagian kecil (>25% - 75%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART D. apabila tidak ada (<25%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART	Kriteria ini bertaku dengan asumsi IKU yang diformalkan telah memenuhi kriteria IKU yang baik seperti Spesifik, Dapat Diukur dan Relevan dengan Kinerja Utama K/L 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	sebagian kecil target sesuai dengan kriteria	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 (100%) target sesuai dengan kriteria B. apabila sebagian besar (>75%-<100%) target sesuai dengan kriteria CC. apabila sebagian kecil (>50%-75%) target sesuai dengan kriteria C. apabila sebagian kecil (>25%-50%) target sesuai dengan kriteria D. apabila tidak ada (<25%) target sesuai dengan kriteria	Kriteria Target yg baik: - Menggambarkan suatu tingkatan tertentu yang seharusnya dicapai (termasuk tingkatan yang standar, generally accepted) - Selaras dengan RPJMN/Renstra; - Berdasarkan (relevan dgn) indikator yg SMART; - Berdasarkan basis data yang memadai - Berdasarkan argumen dan perhitungan yang logis
-----	--	--	----	------	--	---	---

Dibuat 2 versi penilaian Renstra dan PK	7.2	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis. (PK)		C	0.50	sebagian kecil target sesuai dengan kriteria	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 (100%) target sesuai dengan kriteria B. apabila sebagian besar (>75%-<100%) target sesuai dengan kriteria CC. apabila sebagian kecil (>50%-75%) target sesuai dengan kriteria C. apabila sebagian kecil (>25%-50%) target sesuai dengan kriteria D. 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	pohon kinerja telah mengacu pohon kinerja instansi dan sesuai dengan prinsip-prinsip penyusunan pohon kinerja, namun belum dimanfaatkan dalam perencanaan kinerja instansi	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 pohon kinerja telah mengacu pohon kinerja instansi sesuai dengan prinsip-prinsip penyusunan pohon kinerja dan telah dimanfaatkan dalam perencanaan kinerja instansi; B. apabila pohon kinerja telah mengacu pohon kinerja instansi dan sesuai dengan prinsip-prinsip penyusunan pohon kinerja, namun belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam perencanaan kinerja instansi; CC. apabila pohon kinerja telah mengacu pohon kinerja instansi dan sesuai dengan prinsip-prinsip penyusunan pohon kinerja, namun belum dimanfaatkan dalam perencanaan kinerja instansi; C. apabila pohon kinerja belum mengacu pohon kinerja instansi dan belum memenuhi prinsip-prinsip penyusunan pohon kinerja; D. Belum menyusun pohon kinerja.	Penjabaran Kinerja (cascading) pada level: - Strategis : berupa hasil (result) - taktikal : berupa efektivitas/hasil dari sebuah program - operasional : berupa penyelesaian dari suatu kegiatan/aktivitas Prinsip : Logis, Empiris, dan Material
	9	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).		CC	0.60		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 pohon kinerja telah mengidentifikasi kinerja urusan/sector lain dan melibatkan instansi pengampu dalam perencanaan kinerja B. apabila pohon kinerja telah mengidentifikasi kinerja urusan/sector lain, namun belum melibatkan instansi pengampu dalam perencanaan kinerja C. Belum ada crosscutting	Crosscutting pada level: - Strategis : berupa hasil (result) - taktikal : berupa efektivitas/hasil dari sebuah program - operasional : berupa penyelesaian dari suatu kegiatan/aktivitas
	10	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.		C	0.50	sebagian kecil pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja yang selaras dengan kinerja instansi	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 (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 C. apabila sebagian kecil (>25%-50%) pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja yang selaras dengan kinerja instansi D. apabila tidak ada (<25%) pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja yang selaras dengan kinerja instansi	Perencanaan kinerja pegawai: - PK atau SKP terbaru - memiliki hubungan keterkaitan/kausalitas dengan kinerja di atasnya/organisasi - target kinerja breakdown dari level atas
	11	Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja					Tidak menjadi komponen penilaian (Cukup diawal di pusat)	
	1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15.00	61.43%	9.21			
Nilai untuk semua OPD	Kriteria:							
	1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.		CC	0.60	sebagian kecil anggaran telah mengacu pada kinerja yang ingin 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 (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 CC. apabila sebagian kecil (>25%-50%) anggaran telah mengacu pada kinerja yang ingin dicapai D. apabila tidak ada (<25%) anggaran yang mengacu pada kinerja yang ingin dicapai.	Program, kegiatan dan besaran anggaran dengan kriteria sbb: - Menjadi penyebab langsung terwujudnya sasaran; - Relevan; - Memiliki hubungan sebab akibat (kausalitas) - Cukup untuk mewujudkan sasaran dalam rencana kinerja tahunan - besaran anggaran sesuai dengan prioritas

2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.		C	0.50	sebagian kecil anggaran telah mengacu pada kinerja yang ingin 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 (100%) target kinerja tercapai dengan baik/on the right track B. apabila sebagian besar (>75-<100%) target kinerja tercapai dengan baik/on the right track CC. apabila sebagian kecil (>50%-75%) target kinerja tercapai dengan baik/on the right track CC. apabila sebagian kecil (>25%-50%) target kinerja tercapai dengan baik/on the right track D.apabila tidak ada (<25%) target kinerja tercapai dengan baik/on the right track	Program, kegiatan dan besaran anggaran dengan kriteria sbb: - Menjadi penyebab langsung terwujudnya sasaran; - Relevan; - Memiliki hubungan sebab akibat (kausalitas) - Cukup untuk mewujudkan sasaran dalam rencana kinerja tahunan - besaran anggaran sesuai dengan prioritas
---	---	--	---	------	---	---	--

Dibuat 2
versi
penilaian
Renstra
dan PK

3.1	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih <i>on the right track</i> .(RENSTRA)		B	0.70	sebagian besar target kinerja tercapai dengan baik/on the right track	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 (100%) target kinerja tercapai dengan baik/on the right track B. apabila sebagian besar (>75%-<100%) target kinerja tercapai dengan baik/on the right track CC. apabila sebagian kecil (>50%-75%) target kinerja tercapai dengan baik/on the right track C. apabila sebagian kecil (>25%-50%) target kinerja tercapai dengan baik/on the right track D. apabila tidak ada (<25%) target kinerja tercapai dengan baik/on the right track	Kriteria Target yg baik: - Berdasarkan basis data yang memadai - Sesuai dengan kondisi/kebutuhan.
3.2	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih <i>on the right track</i> .(PK)		CC	0.60	sebagian kecil target kinerja tercapai dengan baik/on the right track	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 (100%) target kinerja tercapai dengan baik/on the right track B. apabila sebagian besar (>75%-<100%) target kinerja tercapai dengan baik/on the right track CC. apabila sebagian kecil (>50%-75%) target kinerja tercapai dengan baik/on the right track CC. apabila sebagian kecil (>25%-50%) target kinerja tercapai dengan baik/on the right track D. apabila tidak ada (<25%) target kinerja tercapai dengan baik/on the right track	Kriteria Target yg baik: - Berdasarkan basis data yang memadai - Sesuai dengan kondisi/kebutuhan.
4	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.		B	0.70	hasil monitoring dan evaluasi menghasilkan RATL, dan sebagian besar telah ditindaklanjuti	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 monitoring dan evaluasi menghasilkan RATL, dan seluruhnya telah ditindaklanjuti B. apabila hasil monitoring dan evaluasi menghasilkan RATL, dan sebagian besar (>75%-<100%) telah ditindaklanjuti CC. apabila monitoring dan evaluasi menghasilkan RATL, dan sebagian kecil (>50%-75%) telah ditindaklanjuti C. apabila monitoring dan evaluasi menghasilkan RATL, dan sebagian kecil (>25%-50%) telah ditindaklanjuti D. apabila tidak dilakukan monitoring dan evaluasi kinerja/RATL tidak ditindaklanjuti	Kriteria: - dimonitoring ; terisi progress capaiannya - data valid : dapat ditelusur data yang menunjang pencapaian - solusi : langkah perbaikan yang dilakukan ke depan - reward and punishment bila capaian target tidak tercapai
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.		CC	0.60	sebagian kecil hasil perbaikan/penyempurnaan telah ditindaklanjuti dalam perencanaan kinerja	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 (100%) hasil perbaikan/penyempurnaan telah ditindaklanjuti dalam perencanaan kinerja B. apabila sebagian besar (>75%-<100%) hasil perbaikan/penyempurnaan telah ditindaklanjuti dalam perencanaan kinerja CC. apabila sebagian kecil (>50%-75%) hasil perbaikan/penyempurnaan telah ditindaklanjuti dalam perencanaan kinerja CC. apabila sebagian kecil (>25%-50%) hasil perbaikan/penyempurnaan telah ditindaklanjuti dalam perencanaan kinerja D. apabila tidak ada (<25%) hasil perbaikan/penyempurnaan telah ditindaklanjuti dalam perencanaan kinerja	1. Laporan tindaklanjut hasil evaluasi SAKIP 2. Dokumen perencanaan Kinerja (Renstra, PK, IKU) 3. Laporan Kinerja
6	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.		CC	0.60	sebagian kecil pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang direncanakan	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 (100%) pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang direncanakan B. apabila sebagian besar (>75%-<100%) pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang direncanakan CC. apabila sebagian kecil (>50%-75%) pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang direncanakan C. apabila sebagian kecil (>25%-50%) pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang direncanakan D. apabila tidak ada (<25%) pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang direncanakan	Berkomitmen dalam mencapai kinerja: - Target2 kinerja dalam merupakan breakdown level organisasi/atasnya - Sasaran, indikator dan target kinerja menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya outcome atau hasil2 program yang ada di level atasan
7	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih					Tidak menjadi komponen penilaian (Cukup dikawal di pusat)	
8	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah					Tidak menjadi komponen penilaian (Cukup dikawal di pusat)	
2	PENGUKURAN KINERJA	30.00	0.662857143	19.89			
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6.00	80.00%	4.80			
1	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja					Tidak menjadi komponen penilaian (Cukup dikawal di pusat)	

2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.		A	0.90	sekitar kriteria telah terpenuhi dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir 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 definisi operasional jelas; B. apabila sebagian (>75%-<100%) definisi operasional jelas; CC. apabila sebagian (>50%-75%) definisi operasional jelas; C. apabila sebagian (>25%-50%) definisi operasional jelas; D. belum ada (<25%) definisi operasional.	IKU beserta formulasi perhitungannya
---	--	--	---	------	--	--------------------------------------

3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.		B	0.70	mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi sebagian kriteria yang ditetapkan	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 mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan; B. apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi sebagian (>75%-<100%) kriteria yang ditetapkan; CC. apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi sebagian (>50%-75%) kriteria yang ditetapkan; C. apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi sebagian (>25%-50%) kriteria yang ditetapkan; D. belum ada (<25%) mekanisme pengumpulan data kinerja	Mekanisme pengumpulan data yang memadai dengan kriteria: - Terdapat pedoman atau SOP tentang pengumpulan data kinerja yang up to date; - Ada kemudahan untuk menelusuri sumber datanya yang valid; - Ada kemudahan untuk mengakses data bagi pihak yang berkepentingan; - Terdapat penanggungjawab yang jelas; - Jelas waktu deliverynya; - Terdapat SOP yang jelas jika terjadi kesalahan data
2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan	9.00	70.00%	6.30			
1	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.		B	0.70	sebagian besar data kinerja relevan	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 (100%) data kinerja relevan B. apabila sebagian besar (>75%-<100%) data kinerja relevan CC. apabila sebagian kecil (>50%-75%) data kinerja relevan C. apabila sebagian kecil (>25%-50%) data kinerja relevan D. apabila tidak ada (<25%) data kinerja yang relevan	Kriteria data kinerja telah relevan sbb: - Informasi capaian kinerja berdasarkan fakta sebenarnya atau bukti yang memadai dan dapat dipertanggungjawabkan; - Data yang dikumpulkan didasarkan suatu mekanisme yang memadai atau terstruktur (jelas mekanisme pengumpulannya, siapa yg mengumpulkan data, mencatat, dan siapa yg mensupervisi, serta sumber data valid);
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.		B	0.70	sebagian besar data kinerja andal	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 (100%) data kinerja andal B. apabila sebagian besar (>75%-<100%) data kinerja andal CC. apabila sebagian kecil (>50%-75%) data kinerja andal C. apabila sebagian kecil (>25%-50%) data kinerja andal D. apabila tidak ada (<25%) data kinerja yang andal	Kriteria data kinerja telah mendukung capaian kinerja: - Data kinerja yang diperoleh tepat waktu (terlasi); - Data yang dikumpulkan memiliki tingkat kesalahan yang minimal;
3	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.		B	0.70	pengukuran kinerja dilakukan per semester (6 bulan)	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 pengukuran kinerja dilakukan per triwulan (3 Bulan); B. apabila pengukuran kinerja dilakukan per semester (6 bulan); CC. apabila pengukuran kinerja dilakukan 1 tahun sekali C. apabila pengukuran kinerja dilakukan tidak terjadwal D. tidak dilakukan pengukuran kinerja secara berkala	sudah jelas
4	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.		B	0.70	dilakukan pemantauan hingga unit terkecil namun tidak diberikan feedback	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 dilakukan pemantauan hingga unit terkecil dan diberikan feedback B. Apabila dilakukan pemantauan hingga unit terkecil namun tidak diberikan feedback CC. pemantauan dilakukan pada level eselon II, III, IV C. pemantauan hanya dilakukan pada level eselon II, dan III D. tidak dilakukan Pemantauan	pemantauan pada level: - Strategis : berupa hasil (result) - taktikal : berupa efektivitas/hasil dari sebuah program - operasional : berupa penyelesaian dari suatu kegiatan/aktivitas - individu pegawai: kontribusi setiap individu pegawai
5	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).		B	0.70	pengumpulan data kinerja sebagian telah memanfaatkan teknologi informasi	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. Pengumpulan data kinerja telah seluruhnya memanfaatkan teknologi informasi; B. pengumpulan data kinerja sebagian (>75%-<100%) telah memanfaatkan teknologi informasi; CC. pengumpulan data kinerja sebagian (>50%-75%) telah memanfaatkan teknologi informasi; C. pengumpulan data kinerja sebagian (>25%->50%) telah memanfaatkan teknologi informasi; D. pengumpulan data kinerja baru memanfaatkan google drive	

Nilai untuk semua GPD

Nilai untuk semua OPD	6	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).		B	0.70	pengukuran capaian kinerja sebagian telah memanfaatkan teknologi informasi;	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. Pengukuran capaian kinerja telah seluruhnya memanfaatkan teknologi informasi; B. pengukuran capaian kinerja sebagian (>75%-<100%) telah memanfaatkan teknologi informasi; CC. pengukuran capaian kinerja sebagian (>50%-75%) telah memanfaatkan teknologi informasi; C. pengukuran capaian kinerja sebagian (>25%->50%) telah memanfaatkan teknologi informasi; D. pengumpulan data kinerja baru memanfaatkan google drive	sudah jelas
-----------------------	---	---	--	---	------	---	---	-------------

2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15.00	58.57%	8.79		
1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian		B	0.70	sebagian pimpinan terlibat dalam pengambilan keputusan strategis setelah pengukuran kinerja	awalnya dari 2.b.1. 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 pimpinan terlibat dalam pengambilan keputusan strategis setelah pengukuran kinerja B. apabila sebagian (>75%-<100%) pimpinan terlibat dalam pengambilan keputusan strategis setelah pengukuran kinerja CC. apabila sebagian (>50%-75%) pimpinan terlibat dalam pengambilan keputusan strategis setelah pengukuran kinerja C. apabila sebagian (>25%-50%) pimpinan terlibat dalam pengambilan keputusan strategis setelah pengukuran kinerja D. apabila pimpinan tidak terlibat (<25%) dalam pengambilan keputusan strategis setelah pengukuran kinerja. Pimpinan dalam pengukuran kinerja, serta pimpinan memberikan keputusan strategis atas yang diperlukan setelah proses pengukuran kinerja. Serta pimpinan menetapkan keputusan strategis (Contoh : Perubahan strategi, Perubahan Target, perubahan sasaran/indikator) Pimpinan di level instansi : Kepala Instansi dan 1 Level dibawahnya, contoh (Menteri dan Deputi)
2	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.		B	0.70	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan;	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 Pengukuran Kinerja (100%) telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan; B. apabila Pengukuran Kinerja (>75%-<100%) telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan; CC. apabila Pengukuran Kinerja (>50%-75%) telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan; C. apabila Pengukuran Kinerja (>25%-50%) telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan; D. apabila Pengukuran Kinerja belum (<25%) menjadi dasar dalam penyesuaian Kriteria pemberian tunjangan kinerja: - pegawai yang berkinerja dengan yang tidak berkinerja (tidak jelas kinerjanya) - pegawai yang mencapai target dengan yang tidak mencapai target - pegawai yang selesai tepat waktu dengan yang tidak tepat waktu (tidak selesai) - pegawai dengan capaian diatas standar dengan yang standar
3	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.		CC	0.60	Pengukuran Kinerja telah mempengaruhi penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja	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 Pengukuran Kinerja (100%) telah mempengaruhi penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja; B. apabila Pengukuran Kinerja (>75%-<100%) telah mempengaruhi penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja; CC. apabila Pengukuran Kinerja (>50%-75%) telah mempengaruhi penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja; C. apabila Pengukuran Kinerja (>25%-50%) telah mempengaruhi penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja; D. apabila Pengukuran Kinerja belum (<25%) menjadi dasar dalam mempengaruhi penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja; 1. Perjanjian Kinerja 2. Laporan Monev Pengukuran kinerja 3. Rencana Aksi
4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.		C	0.50	Pengukuran Kinerja telah mempengaruhi penyesuaian kebijakan dalam mencapai kinerja	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 Pengukuran Kinerja (100%) telah mempengaruhi penyesuaian kebijakan dalam mencapai kinerja; B. apabila Pengukuran Kinerja (>75%-<100%) telah mempengaruhi penyesuaian kebijakan dalam mencapai kinerja; CC. apabila Pengukuran Kinerja (>50%-75%) telah mempengaruhi penyesuaian kebijakan dalam mencapai kinerja; C. apabila Pengukuran Kinerja (>25%-50%) telah mempengaruhi penyesuaian kebijakan dalam mencapai kinerja; D. apabila Pengukuran Kinerja belum (<25%) menjadi dasar dalam mempengaruhi penyesuaian kebijakan dalam mencapai kinerja; 1. Perjanjian Kinerja 2. Laporan Monev Pengukuran kinerja 3. Rencana Aksi

5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.		C	0.50	Pengukuran Kinerja telah mempengaruhi penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja;	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 Pengukuran Kinerja (100%) telah mempengaruhi penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja; B. 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; C. apabila Pengukuran Kinerja (>25%-50%) telah mempengaruhi penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja;	1. Perjanjian Kinerja 2. Laporan Monev Pengukuran kinerja 3. Rencana Aksi
---	---	--	---	------	---	--	--

6	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.		CC	0.60	Pengukuran Kinerja telah mempengaruhi penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja	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 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; D. apabila Pengukuran Kinerja belum (<25%) menjadi dasar dalam mempengaruhi penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja;	1. Perjanjian Kinerja 2. Laporan Monev Pengukuran kinerja 3. Rencana Aksi
7	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.		C	0.50	sebagian kecil pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja	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 (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 D. apabila tidak ada (<25%) pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja	Kriteria memahami hasil pengukuran kinerja: - kinerja individu merupakan turunan/breakdown dari kinerja organisasi/level atasnya - pencapaian kinerja sama atau diatas target - pencapaian kinerja selesai tepat waktu
8	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.					Tidak menjadi komponen penilaian (Cukup dikawal di pusat)	Kriteria menjadi dasar penempatan jabatan: - Kinerja sesuai dengan level jabatan - terdapat progress capaian kinerja pada level jabatan
9	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.					Tidak menjadi komponen penilaian (Cukup dikawal di pusat)	Kriteria penyesuaian (refocusing) organisasi: - refocusing organisasi berdasarkan kinerja sesuai dengan level jabatannya - terkait isu strategis organisasi
10	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.						
11	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja					Tidak menjadi komponen penilaian (Cukup dikawal di pusat)	
3	PELAPORAN KINERJA	15.00	0.677	10.16			
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3.00	95.00%	2.85			
1	Dokumen Laporan Kinerja telah direvisi.					Revisi cukup Lapkin Pemda	
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.		Y	1.00	laporan kinerja telah disusun	Ya, jika laporan kinerja telah disusun	sudah jelas
3	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.		A	0.90	seluruh kriteria telah terpenuhi dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir	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 laporan kinerja dilakukan per triwulan (3 Bulan); B. apabila laporan kinerja dilakukan per semester (6 bulan); CC. apabila laporan kinerja dilakukan 1 tahun sekali C. apabila laporan kinerja pernah dilakukan tapi tidak terjadwal D. tidak dilakukan pelaporan kinerja	sudah jelas
4	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.		A	0.90	seluruh kriteria telah terpenuhi dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir	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 laporan kinerja dipublikasikan secara luas (dapat diakses masyarakat luas); B. apabila laporan kinerja dipublikasikan secara terbatas (internal pemerintah) dan bisa diakses (di lihat dan di download) setiap pegawai; CC. apabila laporan kinerja dipublikasikan secara terbatas (internal pemerintah) tetapi hanya bisa dilihat tapi tidak bisa di download oleh setiap pegawai; C. apabila laporan kinerja dipublikasikan secara terbatas (internal pemerintah) tetapi hanya dapat diakses oleh pegawai tertentu saja; D. apabila laporan kinerja belum dipublikasikan	sudah jelas
5	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.		Y	1.00	laporan kinerja telah disampaikan tepat waktu	Ya, jika laporan kinerja telah disampaikan tepat waktu	Tepat waktu disesuaikan dengan aturan masing-masing

3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan / penyempumaannya	4.50	69.00%	3.11		
1	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.		Y	1.00	laporan kinerja telah diformalkan	dipindahkan dari 3.a.3 Ya, jika laporan kinerja telah diformalkan sudah jelas
2	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.		B	0.70	sebagian dokumen laporan kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.	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 laporan kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar. B. apabila sebagian (>75%-<100%) dokumen laporan kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar. CC. apabila sebagian (>50%-75%) dokumen laporan kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar. C. apabila sebagian (>25%-50%) dokumen laporan kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar. D. apabila dokumen laporan kinerja disusun belum (<25%) berkualitas sesuai dengan standar.
3	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.		B	0.70	laporan kinerja telah mengungkap sebagian besar informasi pencapaian kinerja	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 laporan kinerja telah mengungkapkan seluruh (100%) informasi pencapaian kinerja B. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian besar (>75%-<100%) informasi pencapaian kinerja CC. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian (>50%-75%) informasi pencapaian kinerja C. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian kecil (>25%-50%) informasi pencapaian kinerja D. apabila laporan kinerja belum (<25%) mengungkapkan informasi pencapaian kinerja kriteria informasi tentang pencapaian kinerja: - pencapaian kinerja harus berorientasi outcome - berisi pencapaian kinerja yang dituangkan pada PK
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.		B	0.70	laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian besar informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja sesuai dengan target tahunan	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 laporan kinerja telah mengungkapkan seluruh (100%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja sesuai dengan target tahunan B. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian besar (>75%-<100%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja sesuai dengan target tahunan CC. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian (>50%-75%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja sesuai dengan target tahunan C. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian kecil (>25%-50%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja sesuai dengan target tahunan D. apabila laporan kinerja belum (<25%) mengungkapkan informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja sesuai dengan target tahunan sudah jelas
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.		B	0.70	laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian besar informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah	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 laporan kinerja telah mengungkapkan seluruh (100%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah B. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian besar (>75%-<100%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah CC. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian (>50%-75%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah C. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian kecil (>25%-50%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah D. apabila laporan kinerja belum (<25%) mengungkapkan informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah sudah jelas

6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.		B	0.70	laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian besar (informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun tahun sebelumnya	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 laporan kinerja telah mengungkapkan seluruh (100%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun tahun sebelumnya B. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian besar (>75%-<100%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun tahun sebelumnya CC. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian (>50%-75%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun tahun sebelumnya CC. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian kecil (>25%-50%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun tahun sebelumnya D. apabila laporan kinerja belum (<25%) mengungkapkan informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun tahun sebelumnya	sudah jelas
---	---	--	---	------	---	--	-------------

7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja). (jika ada)		CC	0.60	laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian kecil informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level Nasional	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 laporan kinerja telah mengungkapkan seluruh (100%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level Nasional B. 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 (>50%-75%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level Nasional CC. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian kecil (>25%-50%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level Nasional D. apabila laporan kinerja belum (<25%) mengungkapkan informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja	sudah jelas
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatanannya.		CC	0.60	laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian informasi terkait analisis keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja	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 laporan kinerja telah mengungkapkan seluruh (100%) informasi terkait analisis keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja B. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian besar (>75%-<100%) informasi terkait analisis keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja CC. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian (>50%-75%) informasi terkait analisis keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja C. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian kecil (>25%-50%) informasi terkait analisis keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja D. apabila laporan kinerja belum (<25%) mengungkapkan informasi terkait analisis keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja	sudah jelas
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.		CC	0.60	laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian informasi terkait efisiensi yang mempertimbangkan efektivitas dengan capaian kinerja	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 laporan kinerja telah mengungkapkan seluruh (100%) informasi terkait efisiensi yang mempertimbangkan efektivitas dengan capaian kinerja B. 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 (>50%-75%) informasi terkait efisiensi yang mempertimbangkan efektivitas dengan capaian kinerja C. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian kecil (>25%-50%) informasi terkait efisiensi yang mempertimbangkan efektivitas dengan capaian kinerja D. apabila laporan kinerja belum (<25%) mengungkapkan 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).		CC	0.60	laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian informasi terkait upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan	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 laporan kinerja telah mengungkapkan seluruh (100%) informasi terkait upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan B. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian besar (>75%-<100%) informasi terkait upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan CC. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian (>50%-75%) informasi terkait upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan C. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian kecil (>25%-50%) informasi terkait upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan D. apabila laporan kinerja belum (<25%) mengungkapkan informasi terkait upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan	sudah jelas
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7.50	56.00%	4.20			
1	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh masyarakat					Tidak menjadi komponen penilaian (Cukup dikawal di pusat)	
2	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya					Tidak menjadi komponen penilaian (Cukup dikawal di pusat)	

3	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).		CC	0,60	sebagian Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan	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 Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan; B. apabila sebagian besar (>75%-<100%) Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan; CC. apabila sebagian (>50%-75%) Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan; C. apabila sebagian kecil (>25%-50%) Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan; D. apabila Informasi dalam laporan kinerja tidak (<25%) menjadi perhatian utama pimpinan.	kriteria informasi dalam laporan kinerja menjadi perhatian pimpinan: - adanya dampak perbaikan pada perencanaan atas usulan pimpinan - adanya dampak perbaikan dalam pengelolaan program dan kegiatan dan dapat menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program secara terukur - adanya dampak perbaikan capaian kinerja organisasi yang lebih baik periode berikutnya
---	--	--	----	------	--	--	--

4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.		CC	0.60	sebagian Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja	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 Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja; B. apabila sebagian besar (>75%-<100%) Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja; CC. apabila sebagian (>50%-75%) Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja; C. apabila sebagian kecil (>25%-50%) Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja; D. apabila Informasi dalam laporan kinerja berkala tidak (<25%) digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja	sudah jelas
5	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.		CC	0.60	sebagian kecil Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja;	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 Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja; B. apabila sebagian besar (>75%-<100%) Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja; CC. apabila sebagian (>50%-75%) Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja; C. apabila sebagian kecil (>25%-50%) Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja; D. apabila Informasi dalam laporan kinerja berkala tidak (<25%) digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja	sudah jelas
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.		C	0.50	sebagian kecil Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja;	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 Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja; B. apabila sebagian besar (>75%-<100%) Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja; CC. apabila sebagian (>50%-75%) Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja; C. apabila sebagian kecil (>25%-50%) Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja; D. apabila Informasi dalam laporan kinerja berkala tidak (<25%) digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.	sudah jelas
7	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.		C	0.50	sebagian kecil Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya;	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 Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya; B. apabila sebagian besar (>75%-<100%) Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya; CC. apabila sebagian (>50%-75%) Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya; C. apabila sebagian kecil (>25%-50%) Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya; D. apabila Informasi dalam laporan kinerja berkala tidak (<25%) digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya;	sudah jelas
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25.00	0.73	18.25			
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5.00	100.00%	5.00			
1	Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal					Tidak menjadi komponen penilaian (Cukup dikawal di pusat)	
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.					Tidak menjadi komponen penilaian (Cukup dikawal di pusat)	
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.					Tidak menjadi komponen penilaian (Cukup dikawal di pusat)	

4	Perangkat Daerah telah menyusun Matriks Tindak Lanjut		Y	1.00	perangkat daerah telah menyusun matriks tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya.	Ya, apabila perangkat daerah telah menyusun matriks tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya.	
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7.50	60.00%	4.50			

1	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar					Tidak menjadi komponen penilaian (Cukup dikawal di pusat)	
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai					Tidak menjadi komponen penilaian (Cukup dikawal di pusat)	
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai					Tidak menjadi komponen penilaian (Cukup dikawal di pusat)	
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/berangkat daerah					Tidak menjadi komponen penilaian (Cukup dikawal di pusat)	
5	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi)					Tidak menjadi komponen penilaian (Cukup dikawal di pusat)	
6	Kualitas Matriks Tindak Lanjut berkualitas		CC	0.60	sebagian kecil rekomendasi telah disajikan disertai dengan rencana aksi (langkah kongkrit bentuk tindak lanjut yang akan dilakukan), jadwal tindak lanjut dan penanggungjawab setiap rencana aksi;	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 (100%) rekomendasi telah disajikan disertai dengan rencana aksi (langkah kongkrit bentuk tindak lanjut yang akan dilakukan), jadwal tindak lanjut dan penanggungjawab setiap rencana aksi; B. apabila sebagian besar (>75%-<100%) rekomendasi telah disajikan disertai dengan rencana aksi (langkah kongkrit bentuk tindak lanjut yang akan dilakukan), jadwal tindak lanjut dan penanggungjawab setiap rencana aksi; CC. apabila sebagian besar (>50% - 75%) rekomendasi telah disajikan disertai dengan rencana aksi (langkah kongkrit bentuk tindak lanjut yang akan dilakukan), jadwal tindak lanjut dan penanggungjawab setiap rencana aksi; C. apabila sebagian kecil (>25%- 50%) rekomendasi telah disajikan disertai dengan rencana aksi (langkah kongkrit bentuk tindak lanjut yang akan dilakukan), jadwal tindak lanjut dan penanggungjawab setiap rencana aksi; D. apabila tidak ada (<25%) rekomendasi telah disajikan disertai dengan rencana aksi (langkah kongkrit bentuk tindak lanjut yang akan dilakukan), jadwal tindak lanjut dan penanggungjawab setiap rencana aksi;	
4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	12.50	70.00%	8.75			
1	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja					Tidak menjadi komponen penilaian (Cukup dikawal di pusat)	
2	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja					Tidak menjadi komponen penilaian (Cukup dikawal di pusat)	
3	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.		B	0.70	sebagian besar rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti;	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. Jika seluruh (100%) rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.; B. Jika sebagian besar (>75%-<100%) rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti; CC. Jika sebagian kecil (>50%-75%) rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti; C. Jika sebagian kecil (>25%-50%) rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti; D. Jika tidak ada (<25%) rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang ditindaklanjuti	LHE dari Inspektorat Matriks tindak lanjut
4	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal.		B	0.70	hasil evaluasi SAKIP berdampak pada peningkatan capaian kinerja	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 hasil evaluasi SAKIP berdampak pada peningkatan capaian kinerja (100%) B. Apabila hasil evaluasi SAKIP berdampak pada peningkatan capaian kinerja (>75%-<100%) CC. Apabila hasil evaluasi SAKIP berdampak pada peningkatan capaian kinerja (>50%-75%) C. Apabila hasil evaluasi SAKIP berdampak pada peningkatan capaian kinerja (>25%-50%) D. Apabila hasil evaluasi SAKIP berdampak pada	

5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.		B	0.70	perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi SAKIP signifikan	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 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	67.83%	67.83			



Kasubag Perencanaan Kecamatan Tebing Tinggi

Ahmad Fadhil
NIP. 19760813 199803 1 003

Hi. ANDI RAHMATIA,SE ()
NIP. 19700705 199003 2 003

ZELLY NOFDWI YENTI, SE ()
NIP. 19771119 200904 2 002

NURIA NINGSIH. A.Md ()
NIP. 19740430 200501 2 007

AHMAD SYUKRI, S.AP ()
NIP. 19681010 199002 1 003

TATI MEGAWATI ()
NIP. 19801225.200701.2.018

ETTY RAHAYU JAMIL, SE ()
NIP. 19900608 202504 2007

etentuan 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)

