

PEMERINTAH KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT

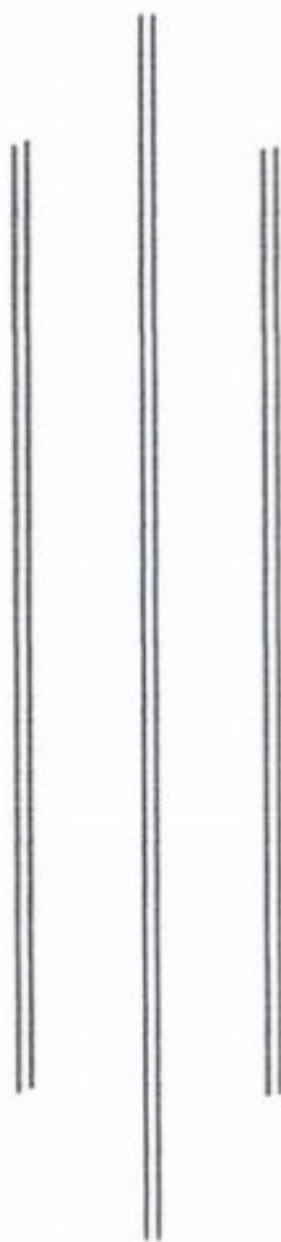
INSPEKTORAT DAERAH

Komplek Gedung Bersama Jalan Jendral Sudirman

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

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

KUALA TUNGKAL



LAPORAN HASIL EVALUASI

TENTANG

SISTEM AKUNTABILITAS INSTANSI PEMERINTAH (SAKIP)

PADA

**SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAERAH
KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT
TAHUN ANGGARAN 2024**

NOMOR : 700.1.2.1 / 173 / M / Isp / 2024

TANGGAL : 29 JUNI 2024



PEMERINTAH KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT

INSPEKTORAT DAERAH

Kompleks Gedung Bersama Jln.Jend.Sudirman Kuala Tungkal provinsi Jambi
Kode Pos 36512 Telp. (0742) 21238

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

Kuala Tungkal, 29 Juni 2024

Nomor : LHE – 700.1.2.1/ 173 /ISP/2024
Sifat : Penting
Lampiran : 1 (satu) berkas
Hal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2024.

Kepada Yth :
Kepala Satuan Polisi Pamong Praja
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 Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat, dengan ini kami sampaikan Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2024 dengan uraian sebagai berikut:

1. PENDAHULUAN

a. Dasar Hukum Evaluasi

- 1) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
- 2) Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- 3) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
- 4) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- 5) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 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

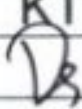
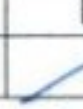
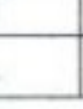
KT	PT	WP

- 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 Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat;
- 8) Keputusan Bupati Tanjung Jabung Barat Nomor 163/Kep.Bup/Isp/2024 Tentang Program Kerja Pengawasan Tahunan Inspektorat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2024;
- 9) Surat Perintah Tugas Inspektur Kabupaten Tanjung Jabung Barat Nomor: Inspektur Kabupaten Tanjung Jabung Barat Nomor 800.1.11.1/61/SPT/2024 Tanggal 22 Juni 2024 untuk melakuakn evaluasi Sakip pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, Satuan Polisi Pamong Paraja Daerah, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Dinas Perpustakaan da Kerasipan, Dinas Perkebunan dan Peternakan, Badan Keuangan dan aset Daerah, Badan Perencanaan, dan Pembangunan Daerah, Sekretariat Daerah, Kecamatan Batang Asam, Kecamatan Pengabuan, Kecamatan Seberang Kota Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

b. Latar Belakang Evaluasi

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

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

KT	PT	WP
		

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

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

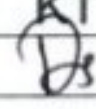
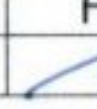
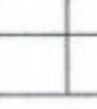
Hasil Asistensi yang di fasilitasi oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dengan fokus perubahan kertas kerja evaluasi Kauntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Bahwa hasil pembahasan Kertas Kerja Evaluasi telah terjadi perubahan (revisi) pada Sub Komponen/Kriteria, yang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

KT	PT	WP
		

- b) Pengukuran Kinerja;
- c) Pelaporan Kinerja;
- d) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

Evaluasi AKIP meliputi kegiatan evaluasi terhadap implementasi SAKIP mulai dari perencanaan kinerja baik perencanaan kinerja jangka panjang, perencanaan kinerja jangka menengah, dan perencanaan kinerja jangka pendek. Termasuk penerapan anggaran berbasis kinerja, pengukuran

kinerja, dan monitoring pengelolaan data kinerja, sampai pada pelaporan hasil kinerja, serta evaluasi atas pencapaian kinerja.

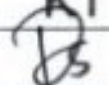
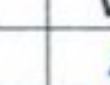
Dalam penerapannya, ruang lingkup evaluasi AKIP mencakup, antara lain:

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

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

e. Metodologi Evaluasi

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

KT	PT	WP
		

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

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

Berdasarkan Peraturan Bupati Tanjung Jabung Barat Nomor 25 Tahun 2023 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tanjung Jabung Barat, bahwa Kantor Satuan Polisi Pamong Praja menyelenggarakan fungsi:

- 1) Perumusan kebijakan di bidang penegakan Peraturan Daerah (Perda) dan Peraturan Kepala Daerah (Perkada), ketertiban umum, ketentraman, serta perlindungan masyarakat, dan pengembangan SDM aparatur dan kerja sama;;
- 2) Pelaksanaan kebijakan di bidang penegakan Peraturan Daerah (Perda) dan Peraturan Kepala Daerah (Perkada), ketertiban umum, ketentraman, serta perlindungan masyarakat, dan pengembangan SDM aparatur dan kerja sama;Pelaksanaan kebijakan penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Kepala Daerah;

KT	PT	WP
		

- 3) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang penegakan Peraturan Daerah (Perda) dan Peraturan Kepala Daerah (Perkada), ketertiban umum, ketentraman, serta perlindungan masyarakat, dan pengembangan SDM aparatur dan kerja sama;
- 4) Pelaksanaan administrasi dinas di bidang penegakan Peraturan Daerah (Perda) dan Peraturan Kepala Daerah (Perkada), ketertiban umum, ketentraman, serta perlindungan masyarakat, dan pengembangan SDM aparatur dan kerja sama; dan
- 5) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya

Misi Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten tanjung Jabung Barat dalam mencapai Visi Daerah adalah:

- 1) Peningkatan kualitas sumber daya manusia yang beriman, berilmu, dan berahlak;
- 2) Mewujudkan kondisi sosial yang tentram, tertib dan demokratis.
- 3) Peningkatan tata kelola pemerintah yang baik untuk pelayanan publik;
- 4) Peningkatan pertumbuhan ekonomi daerah dan pemberdayaan ekonomi kerakyatan;
- 5) Pemerataan pembangunan daerah dari desa sampai ke kota;

Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tanjung Jabung Barat dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Beberapa hal yang menjadi perhatian dari aparat Satuan Polisi Pamong Praja Daerah yang ada di Kabupaten Tanjung Jabung Barat diantaranya:

- 1) Cakupan Petugas Perlindungan Masyarakat tercatat lebih kurang 2.071 petugas Linmas yang tersebar di Kel/desa yang tidak biayai dalam APBD dan hanya sebahagian Kelurahan dan Pemerintah Desa yang menganggarkan gaji/upah petugas Linmas tersebut.
- 2) Perda Kab.Tanjung Jabung Barat Nomor 10 Tahun 2018 tentang Ketertiban Umum tidak dapat dijadikan dasar hukum dalam penindakan, dikarenakan terdapat beberapa kekurangan unsur dalam Perda tersebut.
- 3) Masih kurangnya kesadaran masyarakat dalam mentaati ketertiban dan kenyamanan lingkungan dan Belum optimalnya pemberdayaan masyarakat tentang pemahaman aturan
- 4) Masih Kurangnya pemahaman dan kesadaran PKL terhadap peraturan sehingga belum maksimalnya penyelesaian pelanggaran perda PKL;
- 5) Masih kurangnya peralatan, sarana dan prasarana Satpol PP baik dalam penertiban maupun terhadap penanggulangan kesiapsiagaan bencana.

KT	PT	WP
		

- 6) Lapangan Kerja yang tidak memadai, banyaknya para pendatang yang dikenal sebagai kaum urban, datang dan mengadu nasib dengan berdagang menggunakan fasilitas yang tidak dianjurkan dan berbagai persoalanpun muncul disebabkan oleh kondisi dimaksud seperti timbulnya Penyakit Masyarakat (Pekat) sehingga kenyamanan dan ketentraman sering terjadi.
- 7) Kemajuan teknologi informasi di bidang penguasaan teknologi seperti warung internet misalnya memanfaatkan waktu belajar di sekolah untuk terus berada di warung internet ataupun melakukan akses terhadap informasi dan tayangan pornografi. Akibatnya hal ini menimbulkan keresahan di tengah masyarakat terutama orang tua setiap pelajar.
- 8) Pergaulan bebas anak dibawah umur, yaitu sering terjadinya anak-anak mempergunakan alat material berupa lem sehingga banyak para anak usia dibawah umur terjaring penangkapan dengan menggunakan lem tersebut sehingga mengganggu mental.

Tujuan jangka menengah Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dalam Renstra Periode 2021-2026 dapat diuraikan sebagai berikut:

No	Tujuan	Sasaran
1	Terwujudnya suasana kehidupan yang tentram, tertib dan rukun antar umat beragama, lapisan masyarakat dan kelompok	Meningkatnya ketentraman dan ketertiban serta perlindungan masyarakat
2	Terwujudnya kapabilitas dan kapasitas Satpol PP yang bertaqwa, berkualitas dan Profesional dalam melaksanakan tugas Trantibum, Penegakan Perda dan Perkada	Terbentuknya karekter dan disiplin anggota Satpol PP yang professional.
3	Terwujudnya suasana kehidupan yang tentram, tertib dan rukun antar umat beragama, lapisan masyarakat dan kelompok	Meningkatnya ketentraman dan ketertiban serta perlindungan masyarakat

Susunan Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja terdiri atas

- a. Sekretariat terdiri atas:
 - 1) Subbagian Umum dan Keuangan; dan

KT	PT	WP
		

- 2) Subbagian Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan Program. b.
- b. Bidang Penegakan Perda dan Perkada terdiri atas:
 - 1) Seksi Pengawasan, Pembinaan, dan Penyuluhan;
 - 2) Seksi Penyelidikan dan Penyidikan; dan
 - 3) Kelompok Jabatan Fungsional;
- c. Bidang Ketertiban Umum, Ketentraman serta Perlindungan Masyarakat terdiri atas:
 - 1) Seksi Operasional, Pencegahan, dan Penindakan;
 - 2) Seksi Pembinaan, Pengawasan, dan Pemberdayaan Perlindungan Masyarakat; dan
 - 3) Kelompok Jabatan Fungsional;
- d. Bidang Pengembangan SDM Aparatur dan Kerja Sama terdiri atas:
 - 1) Seksi Pengembangan Kapasitas Satpol PP, Satlinmas dan PPNS;
 - 2) Seksi Kerja Sama, Sarana dan Prasarana;
 - 3) Kelompok Jabatan Fungsional; dan
- e. Unit Pelaksana Teknis.

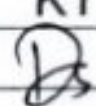
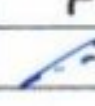
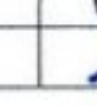
g. Gambaran Umum Implementasi SAKIP Unit Kerja

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 Kantor Satuan Polisi Pamong Praja pada aspek perencanaan kinerja telah sesuai standar dan dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan. Perlu peningkatan pada aspek komitmen pegawai dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.

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.

KT	PT	WP
		

Informasi di dalam Pelaporan kinerja perlu digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja, evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja, penyesuaian perencanaan kinerja yang akan 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.

f. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

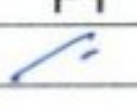
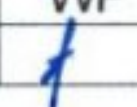
Berdasarkan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja terhadap Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tanjung Jabung Barat tahun sebelumnya (2023) mendapatkan nilai 64,85 dengan kategori Baik yakni Penilaian tersebut menunjukkan sistem Akuntabilitas yang namun masih perlu adanya perbaikan pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja. Pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai dengan level eselon 2, pada rekomendasi untuk perbaikan yang telah diberikan, Kantor Satuan Polisi Pamong Praja telah menindaklanjuti semua rekomendasi tersebut.

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 dinamis, adaptif, dan efisien (<i>Reform</i>). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level individu.
2	A	> 80 - 90	Memuaskan Terdapat gambaran bahwa instansi pemerintah/unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4/Pengawas/Subkoordinator.
3	BB	> 70 – 80	Sangat Baik Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik pada 2/3 unit kerja, baik itu unit kerja utama, maupun unit kerja pendukung. Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan

KT	PT	WP
		

No.	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
			berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 3/ koordinator.
4	B	> 60 – 70	Baik Terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik pada 1/3 unit kerja, khususnya pada unit kerja utama. Terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja. Pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai dengan level eselon 2 / unit kerja.
5	CC	> 50 – 60	Cukup (Memadai) Terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja.
6	C	> 30 – 50	Kurang Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi system manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat.
7	D	> 0 – 30	Sangat Kurang Sistem dan tatanan dalam AKIP sama sekali tidak dapat diandalkan. Sama sekali belum terdapat penerapan manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan/perubahan yang sifatnya sangat mendasar, khususnya dalam implementasi SAKIP.

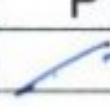
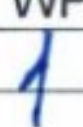
Hasil Evaluasi atas masing-masing komponen kinerja adalah sebagai berikut:

1) Perencanaan Kinerja

Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tanjung Jabung Barat telah menyusun dokumen perencanaan kinerja yang mencakup RPJMD yang selanjutnya dijabarkan dalam Rencana Strategis (Renstra), Perencanaan Kinerja (Renja), Indikator Kinerja Utama (IKU), Perjanjian Kinerja (PK), dan dokumen perencanaan lainnya. Kantor Satuan Polisi Pamong Praja juga telah memiliki sasaran dan indikator kinerja yang lebih berorientasi hasil, Hal ini merupakan dampak dari perbaikan sistem manajemen kinerja yang ditunjukkan pada meningkatnya komitmen pimpinan dan staf dalam memperbaiki kualitas perencanaan kinerja. Namun untuk salah satu sasaran dalam Perjanjian Kinerja belum dicantumkan dalam rencana aksi.

2) Pengukuran Kinerja

Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tanjung Jabung Barat telah melakukan pengukuran secara berkala atas realisasi kinerja dan telah memiliki rencana aksi untuk pencapaian kinerja. Dokumen Indikator Kinerja Utama (IKU) yang dilengkapi pedoman formulasi perhitungan juga telah disusun untuk mendukung pelaksanaan pengukuran kinerja.

KT	PT	WP
		

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

Pengumpulan data kinerja dan pengukuran data kinerja Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tanjung Jabung Barat pada Aplikasi E-SAKIP telah dimanfaatkan sebatas penginputan dan pada penggunaan google drive untuk pengumpulan pencapaian data kinerja, tapi belum dilakukan monitoring dan pemantauan secara berkala.

3) Pelaporan Kinerja

Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tanjung Jabung Barat telah menyusun laporan kinerja Tahun 2023. Laporan kinerja tersebut telah menyajikan realisasi kinerja yang telah diperjanjikan.

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

Dokumen laporan kinerja belum menginformasikan efiseinsi atas penggunaan sumber daya manusia dan anggaran dalam mencapai kinerja. dan setiap pencapaian target perjanjian kinerja kepala dinas disajikan didalam LKJiP untuk target kinerja belum sepenuhnya menginformasikan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja.

4) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

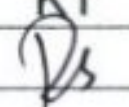
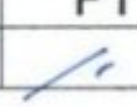
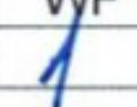
Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Tanjung Jabung Barat telah melakukan evaluasi atas implementasi SAKIP dengan menindaklanjuti atas rekomendasi dari evaluasi SAKIP yang telah dilakukan oleh Inspektorat Daerah dan seluruh rekomendasi yang ada telah ditindaklanjuti.

Namun demikian, masih terdapat hal yang perlu diperhatikan dalam pengukuran kinerja diantaranya yaitu belum ada bukti menyusun perbaikan dan peningkatan kinerja dari segi mana saja sebagai hasil dari tindaklanjut LHE SAKIP.

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) Melakukan perbaikan dan mempertahankan dokumen perencanaan pada setiap level organisasi yang telah memiliki nilai yang baik, sehingga tujuan dan sasaran strategis menjadi berorientasi hasil, sesuai dengan mandat organisasinya, dan menjawab isu-isu strategis yang harus diselesaikan;

KT	PT	WP
		

- 2) Memaksimalkan penggunaan aplikasi SIMEKA di dalam penilaian kinerja dan melakukan verifikasi berkala terhadap kebenaran dan keakuratan data kinerja yang telah dikumpulkan dengan memanfaatkan goggle drive.
- 3) Melakukan monitoring dan pemantauan secara berkala terhadap pengukuran capaian kinerja yang dilakukan dengan memanfaatkan goggle drive sebagai sarana teknologi.
- 4) Pada laporan Kinerja sebaiknya menyajikan dan menginfokan efisiensi Sumber Daya Manusia dan anggaran serta menyajikan analisa yang terukur setiap tujuan/sasaran.
- 5) Terhadap setiap pencapaian target perjanjian kinerja Kepala Kantor disajikan didalam LKJiP dalam rangka mencapai target kinerja sebaiknya menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja.
- 6) Agar menyusun perbaikan dan peningkatan kinerja dari segi mana saja sebagai hasil dari tindaklanjut LHE SAKIP.

3. PENUTUP

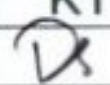
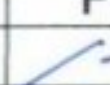
a. Simpulan

Hasil Evaluasi menunjukkan bahwa Kantor Satuan Polisi Pamong Praja memperoleh nilai 71,83 atau predikat “BB”. **Penilaian tersebut menunjukkan bahwa** bahwa Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 3/ koordinator. Nilai Akuntabilitas Kinerja tersebut agar ditingkatkan dan secara bertahap untuk melakukan inovasi dan penyesuaian strategi untuk 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%	21,39
2	Pengukuran Kinerja	30%	20,36
3	Pelaporan Kinerja	15%	11,09
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25%	19,00
Nilai Akuntabilitas Kinerja		100%	71,83

b. Dorongan Terhadap Implementasi SAKIP yang Lebih Baik

Implementasi SAKIP yang lebih baik akan mempercepat pelaksanaan Reformasi Birokrasi, untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan

KT	PT	WP
		

akuntabel, pemerintahan yang kapabel, serta meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat.

Keberhasilan pelaksanaan evaluasi AKIP diharapkan dapat mewujudkan tujuan dari implementasi SAKIP itu sendiri, yaitu meningkatnya kinerja Kantor Satuan Polisi Pamong Praja serta meningkatnya akuntabilitas Kantor Satuan Polisi Pamong Praja terhadap kinerjanya.

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

Atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.



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

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

KT	PT	WP
<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>

KERTAS KERJA EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT
KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA
TAHUN EVALUASI 2024

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit Satker		Catatan	Penjelasan	Ket
			Jawaban	Nilai			
1	PERENCANAAN KINERJA	30,00	0,712857	21,39			
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6,00	80,00%	4,80			
Kriteria:							
1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja					Tidak menjadi komponen penilaian (Unit Satker 6 awal)	
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang					Tidak menjadi komponen penilaian (Unit Satker 6 awal)	
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah		B	0,70	B. Masih terdapat tujuan yang tidak dilengkapi dgn indikator tujuan	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam 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 kinerja menengah sesuai mandat B. apabila sebagian (>75% - <100%) komponen dokumen perencanaan kinerja menengah sesuai mandat CC. apabila sebagian (<75% - 75%) komponen dokumen perencanaan kinerja menengah sesuai mandat D. apabila komponen dokumen perencanaan kinerja menengah tidak sesuai mandat E. belum terdapat dokumen perencanaan kinerja menengah	Sebelum Standar Proses, Tujuan, Indikator, Sasaran, Target, Strategi, Rencana, Indikator, Sasaran, Target
4	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek		BB	0,80	PK telah memuat sasaran, indikator sasaran dan target sedangkan Renja OPD telah memuat sasaran, indikator sasaran, target, program, kegiatan dan sub kegiatan	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 kinerja pendek sesuai mandat B. apabila sebagian (>75% - <100%) komponen dokumen perencanaan kinerja pendek sesuai mandat CC. apabila sebagian (<75% - 75%) komponen dokumen perencanaan kinerja pendek sesuai mandat D. apabila komponen dokumen perencanaan kinerja pendek tidak sesuai mandat E. belum terdapat dokumen perencanaan kinerja pendek	Sebelum Standar Proses, Tujuan, Indikator, Sasaran, Target, Strategi, Rencana, Indikator, Sasaran, Target, Program, Kegiatan, Indikator, Kegiatan/Output, Target
5	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja		b	0,70	Terdapat satu sasaran yang belum dimasukkan kedalam 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 dokumen perencanaan aktivitas sesuai mandat B. apabila sebagian (>75% - <100%) dokumen perencanaan aktivitas sesuai mandat CC. apabila sebagian (<75% - 75%) dokumen perencanaan aktivitas sesuai mandat D. apabila dokumen perencanaan aktivitas tidak sesuai mandat/tepat terdapat dokumen perencanaan aktivitas	Sebelum Standar Proses, Tujuan, Indikator, Sasaran, Target, Strategi, Rencana, Indikator, Sasaran, Target, Program, Kegiatan, Indikator, Kegiatan/Output, Target
6	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja		Y	1,00	A. dokumen perencanaan anggaran tersedia	Ya, apabila terdapat dokumen perencanaan anggaran	OPD, PD
1.b	Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) di setiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)	9,00	70,00%	6,30			
Kriteria:							
1	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan		b	0,70		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 (<75% - 75%) dokumen perencanaan kinerja telah diformalkan D. apabila dokumen perencanaan kinerja telah diformalkan E. belum terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek	Renstra, Remp, RCU, PK, eselon II, eselon III, eselon IV
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu		b	0,70		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 (<75% - 75%) dokumen perencanaan kinerja telah dipublikasikan tepat waktu D. apabila dokumen perencanaan kinerja telah dipublikasikan tepat waktu E. belum terdapat dokumen perencanaan kinerja	Tidak Jelas renstra, Remp, RCU, PK eselon II, III, dan IV Ditanggap tepat waktu apabila dokumen di upload dalam website IP sesuai waktu berjalan
3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai		B	0,70	Tujuan/sasaran memiliki keterkaitan satu atau lebih	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 (>75% - <100%) strategi terdapat dalam Renstra CC. apabila sebagian besar (>50% - 75%) strategi terdapat dalam Renstra D. apabila sebagian kecil (<50% - 50%) strategi terdapat dalam Renstra E. apabila tidak ada (<25%) strategi terdapat dalam Renstra	Isu strategis menjadi dasar penetapan kondisi yang ingin dicapai (pembahasan strategis) Pembahasan strategis yang terdapat dalam RENSTRA Bab 3 dan 4. Dapat dilampirkan dengan matriks juga dokumen jangka pendek
4.1	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai. (RENSTRA)		b	0,70	terdapat satu sasaran yang belum dimasukkan dalam Renstra namun telah di ubah dalam RCU yaitu meningkatkan kinerja pelayanan perangkat daerah, kewenangan dan akuntabilitas kinerja perangkat daerah	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 terdapat dalam Renstra berorientasi hasil B. apabila sebagian besar (>75% - <100%) tujuan/sasaran terdapat dalam Renstra berorientasi hasil CC. apabila sebagian besar (>50% - 75%) tujuan/sasaran terdapat dalam Renstra berorientasi hasil D. apabila sebagian kecil (<50% - 50%) tujuan/sasaran terdapat dalam Renstra berorientasi hasil E. apabila tidak ada (<25%) tujuan/sasaran terdapat dalam Renstra berorientasi hasil	Kriteria berorientasi hasil: - berfokus outcome atau output penting bukan proses/kegiatan - mengidentifikasi kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan atau seharusnya terwujud terkait dengan isu strategis organisasi - sesuai dengan tugas dan fungsi organisasi - Matriks berbasis rumusan hasil juga, apakah sudah menunjukkan kondisi atau belum
4.2	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai. (PK)		b	0,70	Kualitas rumusan hasil tujuan/sasaran telah terdapat dalam PK dan 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 terdapat dalam PK berorientasi hasil B. apabila sebagian besar (>75% - <100%) tujuan/sasaran terdapat dalam PK berorientasi hasil CC. apabila sebagian besar (>50% - 75%) tujuan/sasaran terdapat dalam PK berorientasi hasil D. apabila sebagian kecil (<50% - 50%) tujuan/sasaran terdapat dalam PK berorientasi hasil E. apabila tidak ada (<25%) tujuan/sasaran terdapat dalam PK berorientasi hasil	Kriteria berorientasi hasil: - berfokus outcome atau output penting bukan proses/kegiatan - mengidentifikasi kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan atau seharusnya terwujud terkait dengan isu strategis organisasi - sesuai dengan tugas dan fungsi organisasi - Matriks berbasis rumusan hasil juga, apakah sudah menunjukkan kondisi atau belum
5.1	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART. (RENSTRA)		B	0,70		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 D. apabila sebagian kecil (<25% - 50%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART E. apabila tidak ada (<25%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART	Kriteria ukuran keberhasilan yang baik: SMART - Specific: Tidak berambiguitas - Measurable: Dapat diukur, dapat diidentifikasi secara atau persentasenya - Achievable: Dapat dicapai, relevan dengan tugas fungsinya (dibarengi) dan dalam kendalanya (koordinasi) - Relevant: Terkait langsung dengan (representasikan) apa yang akan diukur - Timebound: Mengacu atau mengidentifikasi kurun waktu tertentu - Output: dari segi jumlah, ukuran keberhasilan yang ada harus sudah menggambarkan tercapainya tujuan, sasaran dan hasil program
5.2	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART. (PK)		B	0,70		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 D. apabila sebagian kecil (<25% - 50%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART E. apabila tidak ada (<25%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART	Kriteria ukuran keberhasilan yang baik: SMART - Specific: Tidak berambiguitas - Measurable: Dapat diukur, dapat diidentifikasi secara atau persentasenya - Achievable: Dapat dicapai, relevan dengan tugas fungsinya (dibarengi) dan dalam kendalanya (koordinasi) - Relevant: Terkait langsung dengan (representasikan) apa yang akan diukur - Timebound: Mengacu atau mengidentifikasi kurun waktu tertentu - Output: dari segi jumlah, ukuran keberhasilan yang ada harus sudah menggambarkan tercapainya tujuan, sasaran dan hasil program
6	Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, terdapat secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis)		b	0,70	IKU telah diformalkan dan telah terdapat dalam PK	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 terdapat dalam dokumen perencanaan B. apabila seluruh (100%) IKU menggambarkan Kinerja Utama, namun tidak terdapat dalam dokumen perencanaan CC. apabila sebagian besar (>75% - <100%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART D. apabila sebagian kecil (<25% - 75%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART E. apabila tidak ada (<25%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART	Kriteria IKU berlaku dengan asumsi IKU yang diformalkan telah memenuhi kriteria IKU yang baik seperti Spesifik, Dapat Diukur dan Relevan dengan Kinerja Utama IKU, atau Unit Kerja, dan terdapat dalam dokumen perencanaan kinerja (minimal di RPJMD dan PK)

7.1	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis. (Renstra)		B	0,70	B	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 D. apabila tidak ada (<50%) target sesuai dengan kriteria	Kriteria Target yg baik - Menggambarkan suatu tingkatan tertentu yang seharusnya dicapai (berdasarkan tingkatan yang standar, generally accepted) - Sesuai dengan RPJAD/Stratnas - Berdasarkan (relevan dgn) indikator yg SMART. - Berdasarkan basis data yang memadai - Berdasarkan argumen dan perhitungan yang logis
7.2	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis. (PK)		B	0,70	B	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 D. apabila tidak ada (<50%) target sesuai dengan kriteria	
8	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta sefasas antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).		B	0,70		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 kriteria telah mengacu pada kinerja instansi sesuai dengan prinsip-prinsip penyusunan perencanaan kinerja instansi B. apabila seluruh kriteria telah mengacu pada kinerja instansi dan sesuai dengan prinsip-prinsip penyusunan perencanaan kinerja instansi, namun belum sepenuhnya diintegrasikan dalam perencanaan kinerja instansi CC. apabila seluruh kriteria telah mengacu pada kinerja instansi dan sesuai dengan prinsip-prinsip penyusunan perencanaan kinerja instansi, namun belum diintegrasikan dalam perencanaan kinerja instansi D. apabila seluruh kriteria belum mengacu pada kinerja instansi dan belum memenuhi prinsip-prinsip penyusunan perencanaan kinerja instansi	Pengertian Kinerja (performance) pada level - Strategis: berupa hasil (result) - Taktikal: berupa efektivitas/hasil dari sebuah program/operasional - Operasional: berupa penyelesaian dari suatu kegiatan/aktivitas Prinsip: Logis, Empris, 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).		B	0,70	B. Terdapat hubungan keterkaitan dengan Dinas Koperindag yang belum dilengkapi dengan pengisian	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 kriteria telah mengidentifikasi kinerja unsur/aktor lain dan melibatkan instansi pengampu dalam perencanaan kinerja B. apabila seluruh kriteria telah mengidentifikasi kinerja unsur/aktor 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 - Operasional: berupa penyelesaian dari suatu kegiatan/aktivitas
11	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja		b	0,70		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 sesuai dengan kriteria instansi B. apabila sebagian besar (>75%-100%) pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja yang sesuai dengan kriteria instansi CC. apabila sebagian kecil (>50%-75%) pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja yang sesuai dengan kriteria instansi D. apabila tidak ada (<50%) pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja yang sesuai dengan kriteria instansi	Perencanaan kinerja pegawai - PK atau SIP tahun - Mendeskripsikan keterkaitan/kekuifitas dengan kinerja instansi/organisasi - Target kinerja breakdown dari level atas
10	Setiap unit/instansi kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja					Tidak terdapat kriteria penilaian untuk indikator ini	
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15,00	88,57%	10,29			
Kriteria							
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.		B	0,70	Anggaran telah mengacu pada kinerja yang ingin dicapai contoh pada sub kegiatan Pengawasan atas kepatuhan terhadap pelaksanaan peraturan daerah dan Peraturan kepala daerah dengan hasil kegiatan jumlah perda yang ditagaskan (bagian dari RKU pada persentase perda dan perkara yang ditagaskan)	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 D. apabila tidak ada (<50%) anggaran yang mengacu pada kinerja yang ingin dicapai	Program, kegiatan dan besaran anggaran dengan kriteria sub: - Mengalokasikan anggaran berdasarkan prioritas - Menetapkan hubungan antara output (kegiatan) - Cukup untuk mewujudkan sasaran dalam rencana kerja tahunan - Besaran anggaran sesuai dengan prioritas
2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.		b	0,70	b	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 balok the right track B. apabila sebagian besar (>75%-100%) target kinerja tercapai dengan balok the right track CC. apabila sebagian kecil (>50%-75%) target kinerja tercapai dengan balok the right track D. apabila tidak ada (<50%) target kinerja tercapai dengan balok the right track	Program, kegiatan dan besaran anggaran dengan kriteria sub: - Mengalokasikan anggaran berdasarkan prioritas - Menetapkan hubungan antara output (kegiatan) - Cukup untuk mewujudkan sasaran dalam rencana kerja tahunan - Besaran anggaran sesuai dengan prioritas
3.1	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih on the right track (RENSTRA)		b	0,70		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 balok the right track B. apabila sebagian besar (>75%-100%) target kinerja tercapai dengan balok the right track CC. apabila sebagian kecil (>50%-75%) target kinerja tercapai dengan balok the right track D. apabila tidak ada (<50%) target kinerja tercapai dengan balok the right track	Kriteria Target yg baik - Berdasarkan basis data yang memadai - Sesuai dengan kebutuhan
3.2	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih on the right track (PK)		b	0,70		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 balok the right track B. apabila sebagian besar (>75%-100%) target kinerja tercapai dengan balok the right track CC. apabila sebagian kecil (>50%-75%) target kinerja tercapai dengan balok the right track D. apabila tidak ada (<50%) target kinerja tercapai dengan balok the right track	Kriteria Target yg baik - Berdasarkan basis data yang memadai - Sesuai dengan kebutuhan
4	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.		CC	0,60	Terdapat satu sasaran yang belum dimasukkan kedalam 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%) target kinerja tercapai dengan balok the right track B. apabila sebagian besar (>75%-100%) target kinerja tercapai dengan balok the right track CC. apabila sebagian kecil (>50%-75%) target kinerja tercapai dengan balok the right track D. apabila tidak ada (<50%) target kinerja tercapai dengan balok the right track	Kriteria: - Monitoring: terdapat progress capaian - Data valid: dapat diukur data yang mendukung pencapaian - Sasaran: indikator dan target kinerja yang terdapat - Sasaran and performance data capaian target tidak tercapai
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.		b	0,70		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 diintegrasikan dalam perencanaan kinerja B. apabila sebagian besar (>75%-100%) hasil perbaikan/penyempurnaan telah diintegrasikan dalam perencanaan kinerja CC. apabila sebagian kecil (>50%-75%) hasil perbaikan/penyempurnaan telah diintegrasikan dalam perencanaan kinerja D. apabila tidak ada (<50%) hasil perbaikan/penyempurnaan telah diintegrasikan dalam perencanaan kinerja	1. Laporan tindak lanjut hasil evaluasi SAKIP 2. Dokumen perencanaan Kinerja (Renstra, PK, RKU) 3. Laporan Kinerja
8	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.		B	0,70		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 D. apabila tidak ada (<50%) pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang direncanakan	Berkomitmen dalam mencapai kinerja: - Target2 kinerja dalam mencapai (melakukan) level representasinya - Sasaran, indikator dan target kinerja yang terdapat (mendeskripsikan) keterkaitan/kekuifitas dengan outcome atau hasil2 program yang ada di level atas
6	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.					Tidak terdapat kriteria penilaian untuk indikator ini	
7	Setiap unit/instansi kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.					Tidak terdapat kriteria penilaian untuk indikator ini	
2	PENGUKURAN KINERJA	30,00	0,678571	20,36			
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6,00	70,00%	4,20			
1	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja					Tidak terdapat kriteria penilaian untuk indikator ini	
2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.		b	0,70		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%) definisi operasional jelas B. apabila sebagian besar (>75%-100%) definisi operasional jelas CC. apabila sebagian kecil (>50%-75%) definisi operasional jelas D. apabila tidak ada (<50%) definisi operasional jelas	RKU beserta formula penghitungannya

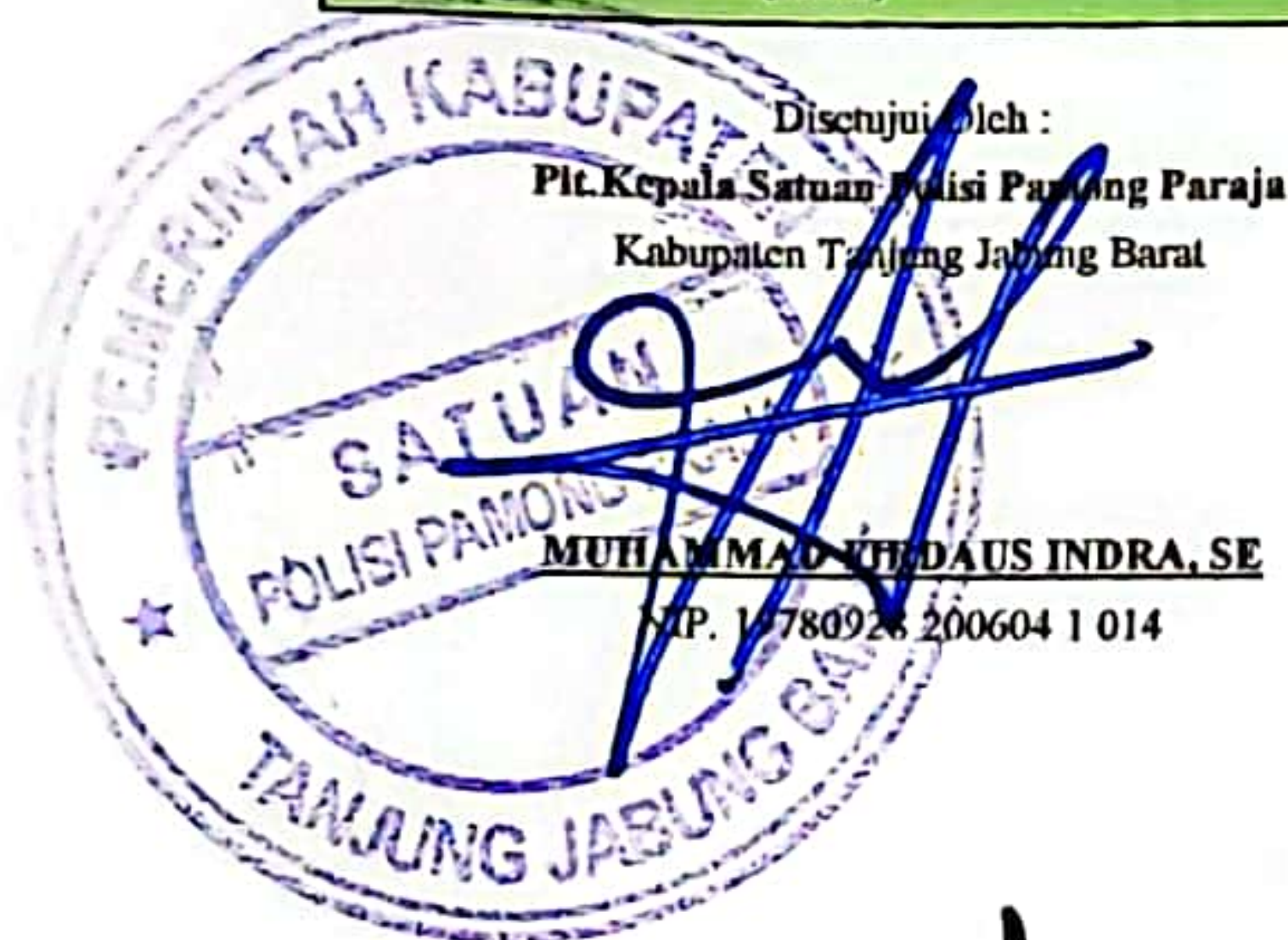
3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.		b	0,70		AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun 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. D. apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi sebagian (>25%-50%) kriteria yang ditetapkan. E. seluruh 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 memverifikasi sumber data yang valid; - Ada kemudahan untuk mengolah data bagi pihak yang bersangkutan; - 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 berkelanjutan	9,00	70,00%	6,30			
1	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.		b	0,70		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 D. apabila sebagian kecil (>25%-50%) data kinerja relevan E. apabila tidak ada (<25%) data kinerja yang relevan	Kriteria data kinerja telah relevan dari: - Informasi apakah kinerja berdasarkan fakta sebenarnya atau built yang memadai dan dapat dipertanggungjawabkan; - Data yang dikumpulkan didasarkan suatu mekanisme yang memadai atau melalui cara mekanisme pengumpulan data yang tepat yg menggunakan data, manual, dan sebagainya menggunakan, serta sumber data valid;
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.		b	0,70		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 D. apabila sebagian kecil (>25%-50%) data kinerja andal E. apabila tidak ada (<25%) data kinerja yang andal	Kriteria data kinerja telah mendukung capaian kinerja: - Data kinerja yang diperoleh tepat waktu (real); - Data yang dikumpulkan memiliki tingkat kesalahan yang minimal;
3	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.		b	0,70	telah ada pengukuran kinerja tahun berjalan (periode Januari, Februari, Maret)	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 D. tidak dilakukan pengukuran kinerja secara berkala	ada dan jelas
4	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.		b	0,70		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: - Strategic - berupa hasil (result) - taktical - berupa efektivitas/dari sebuah program - operational - berupa penyelesaian dari suatu kegiatan/aktivitas - individu pegawai/ kontribusi setiap individu pegawai
5	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).		b	0,70		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	
6	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).		b	0,70		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. pengukuran data kinerja baru memanfaatkan google drive	ada dan 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	65,71%	9,86			
1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian		CC	0,60	Rencana	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 strategi setelah pengukuran kinerja B. apabila sebagian (>75%-<100%) pimpinan terlibat dalam pengambilan keputusan strategi setelah pengukuran kinerja CC. apabila sebagian (>50%-75%) pimpinan terlibat dalam pengambilan keputusan strategi setelah pengukuran kinerja D. apabila sebagian (>25%-50%) pimpinan terlibat dalam pengambilan keputusan strategi setelah pengukuran kinerja E. apabila pimpinan tidak terlibat (<25%) dalam pengambilan keputusan strategi setelah pengukuran kinerja	Pimpinan dalam pengukuran kinerja, serta pimpinan memberikan keputusan strategi atas yang diberikan setelah proses pengukuran kinerja Berdasarkan pimpinan menetapkan keputusan strategi (Contoh Perubahan strategi, Perubahan Target, perubahan sasaran/indikator) Pimpinan di level manajerial: Kepala Instansi dan 1 Level dibawahnya, terdiri (Wakil dan Deputi)
2	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.		B	0,70		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; D. apabila Pengukuran Kinerja (>25%-50%) telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan; E. apabila Pengukuran Kinerja belum (<25%) menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan	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 sesuai tepat waktu dengan yang tidak tepat waktu (tidak sesuai) - pegawai dengan capaian diatas standar dengan yang standar
3	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.		b	0,70	telah ada hasil evaluasi a.B1 namun belum ada tindak lanjut hasil evaluasi	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 D. apabila Pengukuran Kinerja (>25%-50%) telah mempengaruhi penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja E. apabila Pengukuran Kinerja belum (<25%) menjadi dasar dalam mempengaruhi penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja	1. Perjanjian Kinerja 2. Laporan Kinerja Pengukuran kinerja 3. Rencana Aksi
4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.		CC	0,60	telah ada hasil evaluasi a.B1 dan pengukuran kinerja namun belum ada tindak lanjutnya	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 D. apabila Pengukuran Kinerja (>25%-50%) telah mempengaruhi penyesuaian kebijakan dalam mencapai kinerja E. apabila Pengukuran Kinerja belum (<25%) menjadi dasar dalam mempengaruhi penyesuaian kebijakan dalam mencapai kinerja	1. Perjanjian Kinerja 2. Laporan Kinerja Pengukuran kinerja 3. Rencana Aksi
5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.		CC	0,60	telah ada hasil evaluasi a.B1 dan pengukuran kinerja namun belum ada tindak lanjutnya	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 D. apabila Pengukuran Kinerja (>25%-50%) telah mempengaruhi penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja E. apabila Pengukuran Kinerja belum (<25%) menjadi dasar dalam mempengaruhi penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja	1. Perjanjian Kinerja 2. Laporan Kinerja Pengukuran kinerja 3. Rencana Aksi
6	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.		B	0,70	telah ada hasil evaluasi a.B1 dan pengukuran kinerja namun belum ada tindak lanjutnya	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 D. apabila Pengukuran Kinerja (>25%-50%) telah mempengaruhi penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja E. apabila Pengukuran Kinerja belum (<25%) menjadi dasar dalam mempengaruhi penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja	1. Perjanjian Kinerja 2. Laporan Kinerja Pengukuran kinerja 3. Rencana Aksi

7	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.		B	0,70	telah ada hasil evaluasi e-B1 dan pengukuran kinerja namun belum ada tindak lanjutnya	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 C, 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/basah dari kinerja organisasi/level lainnya - pencapaian kinerja sama atau diatas target - pencapaian kinerja sesuai target waktu
8	Pengukuran kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan jabatan, baik struktur maupun fungsional.					Tidak mendapat komparasi penilaian (C) dan (D) sesuai standar	Kriteria sesuai dasar penempatan/penghapusan jabatan: - kinerja individu harus lebih tinggi - jabatan individu sesuai dengan hasil penilaian
9	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyusunan (Rekrutasi) Organisasi.					Tidak mendapat komparasi penilaian (C) dan (D) sesuai standar	Kriteria sesuai pengaruh pengukuran kinerja: - Rekrutasi organisasi harus didasarkan pada hasil penilaian kinerja individu yang bersangkutan
10	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.						
11	Setiap unit/instansi kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.					Tidak mendapat komparasi penilaian (C) dan (D) sesuai standar	
3	PELAPORAN KINERJA	15,00	0,739	11,09			
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3,00	85,00%	2,55			
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.		Y	1,00		Ya, jika laporan kinerja telah disusun	Sudah jelas
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.		b	0,70		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 semester (2 tahun) B, apabila laporan kinerja dilakukan per semester (5 tahun) CC, apabila laporan kinerja dilakukan 1 tahun sekali C, apabila laporan kinerja pernah dilakukan tapi tidak terjawab D, tidak dilakukan pelaporan kinerja	Sudah jelas
4	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.		B	0,70		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 (dapat 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		Ya, jika laporan kinerja telah disampaikan tepat waktu	Tepat waktu (sesuai dengan aturan masing masing)
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, Informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan / penyempurnaan	4,50	73,00%	3,29			
1	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.		Y	1,00		dipertahankan dari 3.a.5 Ya, jika laporan kinerja telah diformalkan	Sudah jelas
2	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.		b	0,70		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		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 mengungkap seluruh (100%) informasi pencapaian kinerja B, apabila laporan kinerja telah mengungkap sebagian besar (>75%-100%) informasi pencapaian kinerja CC, apabila laporan kinerja telah mengungkap sebagian (<50%-75%) informasi pencapaian kinerja C, apabila laporan kinerja telah mengungkap sebagian kecil (>25%-50%) informasi pencapaian kinerja D, apabila laporan kinerja belum (<25%) mengungkap informasi pencapaian kinerja	Informasi informasi tentang pencapaian kinerja: - pencapaian kinerja harus berorientasi outcome - bentuk pencapaian kinerja yang dituangkan pada PK
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.		B	0,70		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 mengungkap seluruh (100%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja sesuai dengan target tahunan B, apabila laporan kinerja telah mengungkap sebagian besar (>75%-100%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja sesuai dengan target tahunan CC, apabila laporan kinerja telah mengungkap sebagian (<50%-75%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja sesuai dengan target tahunan C, apabila laporan kinerja telah mengungkap sebagian kecil (>25%-50%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja sesuai dengan target tahunan D, apabila laporan kinerja belum (<25%) mengungkap informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja sesuai dengan target tahunan	Sudah jelas
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.		b	0,70	telah ada perbandingan realisasi kinerja 2022 dengan 2023 hanya saja Indikator di Tahun 2022 ada 1 yaitu Persentase tingkat pelanggaran Perda dan Perkade, nilai saktip dan Nilai PKM hal 37-40	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 mengungkap seluruh (100%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah B, apabila laporan kinerja telah mengungkap sebagian besar (>75%-100%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah CC, apabila laporan kinerja telah mengungkap sebagian (<50%-75%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah C, apabila laporan kinerja telah mengungkap sebagian kecil (>25%-50%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah D, apabila laporan kinerja belum (<25%) mengungkap 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	telah ada perbandingan realisasi kinerja 2022 dengan 2023 hanya saja Indikator di Tahun 2022 ada 1 yaitu Persentase tingkat pelanggaran Perda dan Perkade, nilai saktip dan Nilai PKM hal 37-40	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 mengungkap seluruh (100%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya B, apabila laporan kinerja telah mengungkap sebagian besar (>75%-100%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya CC, apabila laporan kinerja telah mengungkap sebagian (<50%-75%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya C, apabila laporan kinerja telah mengungkap sebagian kecil (>25%-50%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya D, apabila laporan kinerja belum (<25%) mengungkap informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya	Sudah jelas
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja), jika ada		b	0,70		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 mengungkap seluruh (100%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level Nasional B, apabila laporan kinerja telah mengungkap sebagian besar (>75%-100%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level Nasional CC, apabila laporan kinerja telah mengungkap sebagian (<50%-75%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level Nasional C, apabila laporan kinerja telah mengungkap sebagian kecil (>25%-50%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level Nasional D, apabila laporan kinerja belum (<25%) mengungkap informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level Nasional	Sudah jelas

8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatan.		b	0,70	Laporan kinerja telah memuat permasalahan dan pemecahan masalah/solusi pada LKJIP Satpol PP Tahun 2023 hal 5	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selanjutnya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selanjutnya 1 tahun terakhir BB. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan seluruh (100%) informasi terkait analisis keterlaksanaan/kegiatan mencapai target kinerja B. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian besar (>75%-100%) informasi terkait analisis keterlaksanaan/kegiatan mencapai target kinerja CC. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian (>50%-75%) informasi terkait analisis keterlaksanaan/kegiatan mencapai target kinerja C. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian kecil (<25%-50%) informasi terkait analisis keterlaksanaan/kegiatan mencapai target kinerja D. apabila laporan kinerja belum (<25%) mengungkapkan informasi terkait analisis keterlaksanaan/kegiatan mencapai target kinerja	tidak jelas
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.		b	0,70	Efisiensi belum dilaksanakan karena Sumber Daya (manusia) yang dibutuhkan dalam mencapai sasaran masih terdapat dalam penyelesaian LKJIP Tahun 2023 hal 1	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selanjutnya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selanjutnya 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	tidak jelas
10	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).		b	0,70	Laporan kinerja telah memuat permasalahan dan pemecahan masalah/solusi pada LKJIP Satpol PP Tahun 2023 hal 35 dan 40	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selanjutnya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selanjutnya 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	tidak jelas
3.e	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyusunan strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7,50	70,00%	5,25			
1	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyusunan strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya				Tidak mencapai komposisi penilaian 70,00% dengan 0,00%		
2	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyusunan strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya				Tidak mencapai komposisi penilaian 70,00% dengan 0,00%		
3	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).		b	0,70	Telah ada perubahan PK antara 2023 dengan merubah indikator untuk mencapai sasaran	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selanjutnya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selanjutnya 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	terlalu informasi dalam laporan kinerja menjadi perhatian pimpinan - adanya dampak perhatian pada perencanaan atau tujuan pimpinan - adanya dampak perhatian dalam pelaksanaan program dan kegiatan dan dapat mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan program secara keseluruhan - adanya dampak perhatian capaian kinerja organisasi yang telah baik periode berikutnya
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyusunan aktivitas untuk mencapai kinerja		b	0,70	Telah ada perubahan PK antara 2023 dengan merubah indikator untuk mencapai sasaran	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selanjutnya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selanjutnya 1 tahun terakhir BB. apabila seluruh informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyusunan aktivitas untuk mencapai kinerja B. apabila sebagian besar (>75%-100%) informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyusunan aktivitas untuk mencapai kinerja CC. apabila sebagian (>50%-75%) informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyusunan aktivitas untuk mencapai kinerja C. apabila sebagian kecil (<25%-50%) informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyusunan aktivitas untuk mencapai kinerja D. apabila informasi dalam laporan kinerja berkala tidak (<25%) digunakan dalam penyusunan aktivitas untuk mencapai kinerja	tidak jelas
5	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyusunan penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja		b	0,70	Telah ada perubahan PK antara 2023 dengan merubah indikator untuk mencapai sasaran	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selanjutnya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selanjutnya 1 tahun terakhir BB. apabila seluruh informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyusunan penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja B. apabila sebagian besar (>75%-100%) informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyusunan penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja CC. apabila sebagian (>50%-75%) informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyusunan penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja C. apabila sebagian kecil (<25%-50%) informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyusunan penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja D. apabila informasi dalam laporan kinerja berkala tidak (<25%) digunakan dalam penyusunan penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja	tidak jelas
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.		b	0,70	Laporan kinerja berkala tahun 2023 telah disusun	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selanjutnya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selanjutnya 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	tidak jelas
7	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyusunan perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya		b	0,70	Telah ada perubahan PK antara 2023 dengan 2023 dengan menambahkan 2 indikator kedalam sasaran	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selanjutnya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selanjutnya 1 tahun terakhir BB. apabila seluruh informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyusunan perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya B. apabila sebagian besar (>75%-100%) informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyusunan perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya CC. apabila sebagian (>50%-75%) informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyusunan perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya C. apabila sebagian kecil (<25%-50%) informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyusunan perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya D. apabila informasi dalam laporan kinerja berkala tidak (<25%) digunakan dalam penyusunan perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya	tidak jelas
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25,00	0,70	19,00			
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5,00	100,00%	5,00			
1	Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal				Tidak mencapai komposisi penilaian 100,00% dengan 0,00%		
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/instansi/daerah				Tidak mencapai komposisi penilaian 100,00% dengan 0,00%		
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang				Tidak mencapai komposisi penilaian 100,00% dengan 0,00%		
4	Perangkat Daerah telah menyusun Matriks Tindak Lanjut		y	1,00	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 berkala dengan Sumber Daya yang memadai	7,50	70,00%	5,25			
1	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkala				Tidak mencapai komposisi penilaian 70,00% dengan 0,00%		
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai				Tidak mencapai komposisi penilaian 70,00% dengan 0,00%		
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendanaan yang memadai				Tidak mencapai komposisi penilaian 70,00% dengan 0,00%		
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/instansi/daerah				Tidak mencapai komposisi penilaian 70,00% dengan 0,00%		
5	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi/Aplikasi				Tidak mencapai komposisi penilaian 70,00% dengan 0,00%		

6	Kualitas Metrika Tindak Lanjut berkualitas		b	0,70	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selanjutnya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selanjutnya 1 tahun terakhir BB. apabila seluruh (100%) rekomendasi telah diupayakan diwart dengan rencana aksi (langkah konkret bentuk tindak lanjut yang akan dilakukan), jadwal tindak lanjut dan penanggungjawab setiap rencana aksi B. apabila sebagian besar (>75%-100%) rekomendasi telah diupayakan diwart dengan rencana aksi (langkah konkret bentuk tindak lanjut yang akan dilakukan), jadwal tindak lanjut dan penanggungjawab setiap rencana aksi CC. apabila sebagian (>50%-75%) rekomendasi telah diupayakan diwart dengan rencana aksi (langkah konkret bentuk tindak lanjut yang akan dilakukan), jadwal tindak lanjut dan penanggungjawab setiap rencana aksi C. apabila sebagian kecil (<25%-50%) rekomendasi telah diupayakan diwart dengan rencana aksi (langkah konkret bentuk tindak lanjut yang akan dilakukan), jadwal tindak lanjut dan penanggungjawab setiap rencana aksi D. apabila tidak ada (<25%) rekomendasi telah diupayakan diwart dengan rencana aksi (langkah konkret bentuk tindak lanjut yang akan dilakukan), jadwal tindak lanjut dan penanggungjawab setiap rencana aksi	
---	--	--	---	------	---	--

6	Kualitas Matriks Tindak Lanjut berkualitas		b	0,70		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 konkret 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 konkret bentuk tindak lanjut yang akan dilakukan), jadwal tindak lanjut dan penanggungjawab setiap rencana aksi; CC. Apabila sebagian besar (>75% <100%) rekomendasi telah disajikan disertai dengan rencana aksi (langkah konkret 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 konkret 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 UHE dari Inspeksi Matriks Tindak Lanjut	
2	Hasil dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja					Tidak menjadi komponen penilaian UHE dari Inspeksi Matriks Tindak Lanjut	
3	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.		b	0,70		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; D. Jika tidak ada (<25%) rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang ditindaklanjuti.	UHE dari Inspeksi Matriks Tindak Lanjut
4	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja Internal.		b	0,70		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%); D. a. Apabila hasil evaluasi SAKIP berdampak pada peningkatan capaian kinerja (>25% <50%); D. b. Apabila hasil evaluasi SAKIP berdampak pada peningkatan capaian kinerja (<25%).	
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.		b	0,70		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%); D. a. Apabila perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi SAKIP cukup signifikan (>25% <50%); D. b. Apabila perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi SAKIP tidak signifikan (<25%).	
HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (100%)		100,00	71,83%	71,83			



Kasubag Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan Program

YOSEF Z. L. S. H
NIP. 198301102015020001

: Drs. Rahimrus
NIP. 19710131.199403.1.004

: Drs. Winarto
NIP. 19640810.199503.1.001

: Dwi Yustisi Oktadina, SH
NIP. 19861018.201001.2.013

: Rahmah Ferdianti, SE
NIP. 19930220.201502.2.001

: Fadli, SH
NIP. 19880921.201903.1.001

: Yulianti
NIP. 19670721.198603.2.001

: Bahrudin
NIP. 19820216.200701.1.007

(Signature)