

PEMERINTAH KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT

INSPEKTORAT DAERAH

Jalan Jenderal Sudirman Kuala Tungkal Provinsi Jambi Kode Pos 36514 Telp. (0742) 2123

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



LAPORAN HASIL EVALUASI

ATAS

**SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
PADA DINAS PARIWISATA KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA
KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT
TAHUN 2025**

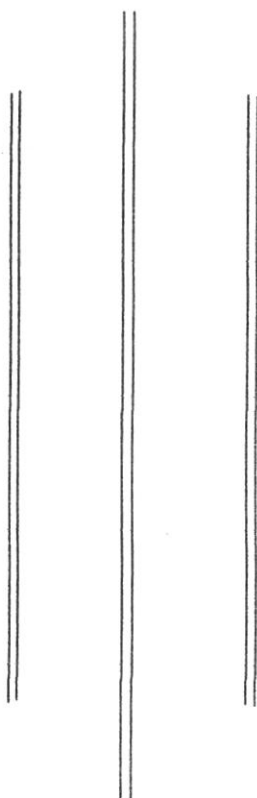
Nomor : 700.1.2.1/743/M/ISP/2025

Tanggal : 17 OKTOBER 2025

PEMERINTAH KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT

INSPEKTORAT DAERAH

Jalan Jenderal Sudirman Kuala Tungkal Provinsi Jambi Kode Pos 36514 Telp. (0742) 2123
Pos-el: itkabtjb@gmail.com Laman: <http://inspektorat.tanjabbarkab.go.id/>



LAPORAN HASIL EVALUASI

ATAS
SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
PADA DINAS PARIWISATA KEPEMUDAAN DAN OLAHRAGA
KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT
TAHUN 2025

Nomor : 700.1.2.1/743/M/ISP/2025

Tanggal : 17 OKTOBER 2025



PEMERINTAH KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT

INSPEKTORAT DAERAH

Jalan Jenderal Sudirman Kuala Tungkal Kode Pos 36514 Telp. (0742) 21238
Laman: <https://inspektorat.tanjabbarkab.go.id/> Pos-el: itkabtjb@gmail.com

Kuala Tungkal, Oktober 2025

Nomor : 700.1.2.1/ /M/ISP/2024
Sifat : Penting
Lampiran : 1 (satu) berkas
Hal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas
Kinerja Dinas Pariwisata, Kepemudaan,
dan Olahraga Kabupaten Tanjung
Jabung Barat Tahun 2025.

Kepada Yth :
Sdr. Kepala Dinas Pariwisata,
Kepemudaan, dan Olahraga
Kab. Tanjung Jabung Barat
di-

Kuala Tungkal

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Bupati Tanjung Jabung Barat Nomor 32 Tahun 2022 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat, dengan ini kami sampaikan Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Dinas Pariwisata, Kepemudaan, dan Olahraga Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2025, dengan uraian sebagai berikut:

1. PENDAHULUAN

a. Dasar Hukum Evaluasi

- 1) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah.
- 2) Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
- 3) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian

KT

Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

- 4) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah.
- 5) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
- 6) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 89 tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah.
- 7) Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Nomor 5 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan daerah Nomor 6 Tahun 2016.
- 8) Peraturan Bupati Nomor 25 Tahun 2023 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah.
- 9) Peraturan Bupati Tanjung Jabung Barat Nomor 32 Tahun 2022 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat.
- 10) Keputusan Bupati Tanjung Jabung Barat Nomor 91/Kep.Bup/Isp/2025 tentang Program Kerja Pengawasan Tahunan Inspektorat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun Anggaran 2025.
- 11) Surat Perintah Tugas Inspektur Kabupaten Tanjung Jabung Barat Nomor 800.1.11.1/154/ST/Isp/X/SRK/2025 tentang Melakukan pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (AKIP) Tahun 2025 pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan, Dinas

KT

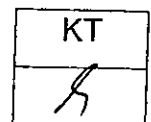
Perumahan dan Kawasan Permukiman, Dinas Lingkungan Hidup, Dinas Pariwisata, Keperguruan dan Olahraga, Dinas Kesehatan, Dinas Komunikasi dan Informatika, Inspektorat Daerah, Kecamatan Muara Papalik, kecamatan Senyerang dan Kecamatan Kuala Betara Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

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 Dinas Pariwisata, Kepemudaan, dan Olahraga untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan.

Pelaksanaan evaluasi AKIP harus dilakukan dengan sebaik-baiknya. Untuk itu, diperlukan suatu pedoman evaluasi AKIP yang dapat dijadikan panduan bagi para evaluator. Pedoman evaluasi AKIP tersebut yakni Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88



tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah serta Peraturan Bupati Tanjung Jabung Barat Nomor 32 Tahun 2022 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

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

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

c. Tujuan Evaluasi

- 1) Pelaksanaan evaluasi AKIP secara umum bertujuan untuk mengetahui sejauhmana 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:

KT

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

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

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

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

Evaluasi AKIP Organisasi Perangkat Daerah (OPD) dan Kecamatan di Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2025 dilaksanakan selama 10 hari mulai tanggal 3 s.d. 14 Oktober 2025.



e. Metodologi Evaluasi

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

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

1) *Cheklis* Pengumpulan Data dan Informasi

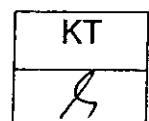
Cheklis kebutuhan data dan informasi berisi daftar dokumen, data, dan/informasi yang dibutuhkan dalam pelaksanaan evaluasi AKIP, sehingga pihak penyedia informasi dan data (responden) dapat memenuhi kebutuhan tersebut.

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, 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.

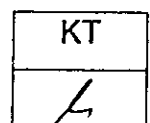
f. Gambaran Umum Unit Kerja

Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Tanjung Jabung Barat dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Nomor 5 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan daerah Nomor 6 Tahun 2016.

Berdasarkan Peraturan Bupati Tanjung Jabung Barat Nomor 25 Tahun 2023 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah, pada Pasal 586 ayat 1 menyatakan bahwa "Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah". Pada pasal 587 menyatakan bahwa "Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Daerah di bidang pariwisata dan bidang kepemudaan dan olahraga".

Dalam kedudukan dan fungsinya Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga memiliki posisi yang sangat penting karena keberhasilan tugas pemerintah daerah dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 588, menyelenggarakan fungsi:

- 1) perumusan kebijakan di bidang pariwisata dan bidang kepemudaan dan Olahraga;
- 2) pelaksanaan kebijakan di bidang pariwisata dan bidang kepemudaan dan Olahraga;



- 3) pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang pariwisata dan bidang kepemudaan dan Olahraga;
- 4) pelaksanaan administrasi dinas di bidang pariwisata dan bidang kepemudaan dan Olahraga; dan
- 5) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Analisa isu-isu strategis DISPARPORA Kabupaten Tanjung Jabung Barat dilakukan dengan pertimbangan perkembangan yang terjadi pada DISPARPORA pada khususnya dan Kabupaten Tanjung Jabung Barat pada umumnya selama beberapa tahun terakhir.

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan analisis SWOT (*Strength, Weakness, Opportunity and Threats*), dapat diidentifikasi isu-isu strategis Dinas Pariwisata, Kepemudaan, dan Olahraga Kabupaten Tanjung Jabung Barat adalah sebagai berikut:

- 1) Aspek Sumber Daya Manusia :
 - a) Jumlah SDM di Jajaran staf fungsional umum perlu disesuaikan;
 - b) Pentingnya peningkatan skil dan kompetensi SDM sesuai dengan bidangnya;
 - c) Sistem administrasi dan pengarsipan perlu perbaikan kualitas;
 - d) Optimalnya pengelolaan data base DISPARPORA
- 2) Aspek Pariwisata : Signifikansi dan standarisasi agar Daya Tarik Wisata dan usaha ekraf terstandarisasi;
- 3) Aspek Pemuda : Pentingnya Road.map pengembangan kepemudaan;
- 4) Aspek Olahraga : Pentingnya Roadmap pengembangan kepemudaan.

Tujuan merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi dan tujuan sebagai hasil akhir yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu tertentu. Untuk mewujudkan tujuan organisasi perlu ditetapkan sasaran yang mengacu pada RPJMD

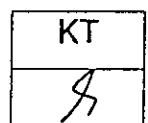
KT


Kabupaten Tanjung Jabung 2021-2026 dengan memperhatikan dan mempertimbangkan indikator kinerja dari tujuan perencanaan pembangunan sesuai tugas dan fungsi Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga Kab. Tanjung Jabung Barat 5 (lima) tahun kedepan. Adapun tujuan yang akan dicapai sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan kontribusi sektor pariwisata terhadap perekonomian daerah;
- 2) Meningkatkan daya saing dan produktifitas sektor ekonomi kreatif lokal;
- 3) Melestarikan dan mengembangkan warisan budaya daerah secara sistemik;
- 4) Meningkatkan kapasitas dan partipasi pemuda dalam pembangunan daerah; dan
- 5) Meningkatkan prestasi dan partisipasi Masyarakat dalam bidang olahraga.

Sasaran adalah merupakan penjabaran dari misi dan tujuan yang telah ditetapkan, yang menggambarkan sesuatu yang akan dicapai dalam kurun waktu lima tahun dan dijabarkan dalam lima periode secara tahunan melalui serangkaian kegiatan yang akan dijabarkan lebih lanjut dalam suatu rencana kinerja tahunan. Sasaran yang ditetapkan harus terukur, untuk itu sasaran harus dilengkapi dengan indikator kinerja. Adapun sasaran yang dilaksanakan secara berkelanjutan sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan mobilitas wisatawan Nusantara sebagai Upaya mendorong pertumbuhan sektor pariwisata domestik;
- 2) Meningkatkan kapasitas dan produktifitas pelaku ekonomi kreatif lokal;
- 3) Melestarikan dan merevitalisasi warisan budaya daerah sebagai daya Tarik wisata;
- 4) Meningkatkan pariwisata dan peran aktif pemuda dalam kegiatan Pembangunan daerah; dan
- 5) Meningkatkan partisipasi Masyarakat dan pencapaian prestasi atlet dalam kegiatan olahraga.



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 Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga pada aspek perencanaan kinerja telah sesuai standar dan dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan. Perlu pertahankan pada aspek komitmen pegawai dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.

Pengukuran kinerja telah dilakukan secara memadai dan 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 penyusun laporan kinerja. 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 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.

KT


h. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Berdasarkan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja terhadap Dinas Pariwisata, Kepemudaan, dan Olahraga Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2024 mendapatkan nilai 85,21 dengan kategori A (memuaskan) yakni 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, pada rekomendasi untuk perbaikan yang telah diberikan, Dinas Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga 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 berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 3/ koordinator.
4	B	> 60 – 70	Baik



No.	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
			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

Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga 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. Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Tanjung Jabung Barat 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.

2) Pengukuran Kinerja

Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga 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

KT
A

perhitungan juga telah disusun untuk mendukung pelaksanaan pengukuran kinerja. Pengukuran Kinerja telah dilakukan secara berkala (pertriwulan) untuk Pengumpulan dan pengukuran kinerja dalam pemanfaatan teknologi masih telah dimanfaatkan secara optimal.

3) Pelaporan Kinerja

Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga Kabupaten Tanjung Jabung Barat telah menyusun laporan kinerja Tahun 2024. Laporan kinerja tersebut telah menyajikan realisasi kinerja yang telah diperjanjikan.

Dokumen laporan kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai kinerja dan setiap pencapaian target perjanjian kinerja kepala dinas disajikan didalam LKJIP untuk target kinerja telah sepenuhnya menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja.

4) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga 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.

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 peningkatan penggunaan teknologi informasi sebagai pengumpulan dan pengukuran kinerja sehingga lebih optimal dalam melakukan monitoring dan evaluasi kinerja level pimpinan sampai ke individu secara berkala;
- 2) menggunakan informasi laporan kinerja sebagai dasar pengambilan kebijakan dalam perbaikan perencanaan kinerja dan penetapan target kinerja tahun berikutnya;
- 3) Meningkatkan kualitas evaluasi akuntabilitas kinerja agar lebih menggambarkan tingkat akuntabilitas unit yang dievaluasi, serta

KT


memastikan rekomendasi hasil evaluasi tersebut ditindaklanjuti dan dapat dimanfaatkan sebagai perbaikan manajemen kinerja secara berkelanjutan.

3. PENUTUP

a. Simpulan

Hasil Evaluasi menunjukkan bahwa Dinas Pariwisata, Kepemudaan, dan Olahraga memperoleh nilai **87,53** atau predikat **"A"**. **Penilaian tersebut menunjukkan bahwa Dinas Pariwisata, Kepemudaan, dan Olahraga dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon IV/Pengawas/Subkoordinator. Nilai Akuntabilitas Kinerja tersebut untuk dapat dipertahankan dan dilakukan inovasi dan pematangan di dalam pengukuran kinerja, dan pemanfaatan hasil pengukuran kinerja untuk penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien.**

Rincian penilaian tersebut adalah sebagai berikut:

No	Komponen	Total Bobot	Nilai Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
1	Perencanaan Kinerja	30%	26,32
2	Pengukuran Kinerja	30%	25,76
3	Pelaporan Kinerja	15%	12,87
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25%	22,58
Nilai Akuntabilitas Kinerja		100%	87,53

b. Dorongan Terhadap Implementasi SAKIP yang Lebih Baik

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

Keberhasilan pelaksanaan evaluasi AKIP diharapkan dapat mewujudkan tujuan dari implementasi SAKIP itu sendiri, yaitu meningkatnya

KT

kinerja Dinas Pariwisata, Kepemudaan, dan Olahraga serta meningkatnya akuntabilitas Dinas Pariwisata, Kepemudaan, dan Olahraga terhadap kinerjanya.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagai penerapan manajemen kinerja Tahun 2025 pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan, dan Olahraga Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Kami mengharapkan agar saudara beserta seluruh jajaran memberikan perhatian yang lebih besar pada upaya penerapan SAKIP pada Dinas Pariwisata, Kepemudaan, dan Olahraga dan menindaklanjuti rekomendasi yang kami berikan.

Atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

INSPEKTUR DAERAH



Drs. ENCEP JARKASIH, C.G.C.A.E.
Pembina Utama Muda
NIP 19701201 199009 1 001

Tembusan.

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

KT
<i>h</i>

KERTAS KERJA EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT
DINAS PARIWISATA, PEMUDA DAN OLAH RAGA
TAHUN EVALUASI 2025

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit Satker		Catatan	Penjelasan	Ket
			Jawaban	Nilai			
1	PERENCANAAN KINERJA	30,00	0,8771978	26,32			
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6,00	97,50%	5,85			
Kriteria:							
1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja					Tidak menjadi komponen penilaian (0,00%)	
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang					Tidak menjadi komponen penilaian (0,00%)	
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah		A	0,90		AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila seluruh komponen dokumen perencanaan jangka menengah sesuai mandat; B. apabila sebagian (>75% - <100%) komponen dokumen perencanaan jangka menengah sesuai mandat; CC. apabila sebagian (>50% - 75%) komponen dokumen perencanaan jangka menengah sesuai mandat; C. apabila komponen dokumen perencanaan jangka menengah tidak sesuai mandat; D. belum terdapat dokumen perencanaan jangka menengah.	Sesuai Mandat: Rencana, Sasaran, Indikator, Strategi, Target, Program, Kegiatan, Output, Target
4	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek		AA	1,00		AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila seluruh komponen dokumen perencanaan jangka pendek sesuai mandat; B. apabila sebagian (>75% - <100%) komponen dokumen perencanaan jangka pendek sesuai mandat; CC. apabila sebagian (>50% - 75%) komponen dokumen perencanaan jangka pendek sesuai mandat; C. apabila komponen dokumen perencanaan jangka pendek tidak sesuai mandat; D. belum terdapat dokumen perencanaan jangka pendek.	Sesuai Mandat: Rencana, Sasaran, Indikator, Strategi, Target, Program, Kegiatan, Output, Target
5	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja		AA	1,00		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 perencanaan aktivitas sesuai mandat; B. apabila sebagian (>75% - <100%) dokumen perencanaan aktivitas sesuai mandat; CC. apabila sebagian (>50% - 75%) dokumen perencanaan aktivitas sesuai mandat; C. apabila sebagian (>25% - 50%) dokumen perencanaan aktivitas sesuai mandat; D. apabila dokumen perencanaan aktivitas tidak sesuai mandat/belum terdapat dokumen perencanaan aktivitas.	Sesuai Mandat: Rencana, Sasaran, Indikator, Strategi, Target, Program, Kegiatan, Output, Target
6	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja		Y	1,00		Ya, apabila terdapat dokumen perencanaan anggaran	DPA PD
1.b	Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyalarsan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)	9,00	86,92%	7,82			
Kriteria:							
1	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan		A	0,90		AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila seluruh dokumen perencanaan kinerja telah diformalkan; B. apabila sebagian (>75% - <100%) dokumen perencanaan kinerja telah diformalkan; CC. apabila sebagian (>50% - 75%) dokumen perencanaan kinerja telah diformalkan; C. apabila sebagian (>25% - 50%) dokumen perencanaan kinerja telah diformalkan; D. apabila dokumen perencanaan kinerja belum diformalkan; E. belum terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.	Resolusi, Rengas, IKU, PK, elemen II, elemen III, elemen IV

2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.	A	0,90	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 3 tahun terakhir. A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir. BB. apabila seluruh dokumen perencanaan kinerja telah dipublikasikan tepat waktu; B. apabila sebagian (>75% - <100%) dokumen perencanaan kinerja telah dipublikasikan tepat waktu; CC. apabila sebagian (>50% - 75%) dokumen perencanaan kinerja telah dipublikasikan tepat waktu; C. apabila sebagian (>25% - 50%) dokumen perencanaan kinerja telah dipublikasikan tepat waktu; D. apabila dokumen perencanaan kinerja tidak dipublikasikan; E. belum terdapat dokumen perencanaan kinerja.	Suban : jelas, renstra, renja, IKU, PK, renjan II, III, dan IV Diunggah 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.	BB	0,80	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 3 tahun terakhir. A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir. BB. apabila seluruh (100%) isi strategi tertuang dalam Renstra; B. apabila sebagian besar (>75% - <100%) isi strategi tertuang dalam Renstra; CC. apabila sebagian besar (>50% - 75%) isi strategi tertuang dalam Renstra; C. apabila sebagian kecil (>25% - 50%) isi strategi tertuang dalam Renstra; D. apabila tidak ada (<25%) isi strategi tertuang dalam Renstra.	Isi strategi menjadi dasar penetapan kinerja yang ingin dicapai (tujuan), sasaran strategi Penempatan strategi yang tercantum dalam RENSTRA dan 3 dan 4. Dapat ditelusuri dengan melihat juga dokumen jangka pendek
4.1	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai. (RENSTRA)	BB	0,80	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 3 tahun terakhir. A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir. BB. apabila seluruh (100%) tujuan/sasaran tertuang dalam Renstra berorientasi hasil; B. apabila sebagian besar (>75% - <100%) tujuan/sasaran tertuang dalam Renstra berorientasi hasil; CC. apabila sebagian besar (>50% - 75%) tujuan/sasaran tertuang dalam Renstra berorientasi hasil; C. apabila sebagian kecil (>25% - 50%) tujuan/sasaran tertuang dalam Renstra berorientasi hasil; D. apabila tidak ada (<25%) tujuan/sasaran tertuang dalam Renstra berorientasi hasil.	Kriteria berorientasi hasil: berkualitas outcome atau output penting bukan proses/kegiatan menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan atau seharusnya terwujud terkait dengan isi strategi organisasi aspek dengan fungsi dan fungsi organisasi Hasil/bukan rumusan hasil juga, apakah sudah menunjukkan kondisi yang belum.
4.2	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai. (PK)	BB	0,80	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 3 tahun terakhir. A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir. BB. apabila seluruh (100%) tujuan/sasaran tertuang dalam PK berorientasi hasil; B. apabila sebagian besar (>75% - <100%) tujuan/sasaran tertuang dalam PK berorientasi hasil; CC. apabila sebagian besar (>50% - 75%) tujuan/sasaran tertuang dalam PK berorientasi hasil; C. apabila sebagian kecil (>25% - 50%) tujuan/sasaran tertuang dalam PK berorientasi hasil; D. apabila tidak ada (<25%) tujuan/sasaran tertuang dalam PK berorientasi hasil.	Kriteria berorientasi hasil: berkualitas outcome atau output penting bukan proses/kegiatan menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan atau seharusnya terwujud terkait dengan isi strategi organisasi aspek dengan fungsi dan fungsi organisasi Hasil/bukan rumusan hasil juga, apakah sudah menunjukkan kondisi yang belum.
5.1	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART. (RENSTRA)	BB	0,80	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 3 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 besar (>50% - 75%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART C. apabila sebagian kecil (>25% - 50%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART D. apabila tidak ada (<25%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART	Kriteria ukuran keberhasilan yang baik: SMART Specific: Tidak bermusimka Measurable: Dapat diukur Agreeable: Dapat di anggap Relevant: Relevan dengan tugas fungsinya Controllable: Dapat dikendalikan yang akan diukur Timbulnya: Mengerti atau menggambarkan kurun waktu tertentu Cukup dan segitjurnah, ukuran keberhasilan yang ada harus cukup menggambarkan tercapainya tujuan, sasaran dan hasil program
5.2	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART. (PK)	A	0,90	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 3 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 besar (>50% - 75%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART C. apabila sebagian kecil (>25% - 50%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART D. apabila tidak ada (<25%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART	
6	Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan dalam 1 periode Perencanaan Strategis.	A	0,90	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 3 tahun terakhir. A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir. BB. apabila seluruh (100%) IKU menggambarkan kinerja utama, dan tertuang di dalam dokumen perencanaan B. apabila seluruh (100%) IKU menggambarkan kinerja utama, namun tidak tertuang di dalam dokumen perencanaan CC. apabila sebagian besar (>75% - <100%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART C. apabila sebagian kecil (>25% - 75%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART D. apabila tidak ada (<25%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART	Kriteria ini berlaku dengan kriteria IKU yang dikemukakan telah memenuhi kriteria IKU yang baik seperti: Spesifik, Dapat Diukur dan Relevan dengan Kinerja Utama RI/L atau Unit kerja, dan tertuang dalam dokumen perencanaan kinerja minimal di RPJMD dan PK

7.1	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis. (Renstra)		A	0,90	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 3 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 sebagian kecil (>25% <50%) target sesuai dengan kriteria E. apabila tidak ada (<25%) target sesuai dengan kriteria	Kriteria Target yg baik: - Menggambarakan suatu tingkatan tertentu yang terukur yang standar, generally accepted; - Selaras dengan RPJMN/Renstra; - Berdasarkan (relevan dgn) indikator yg SMART; - Berdasarkan basis data yang memadai; - Berdasarkan argumen dan perhitungan yang logis
7.2	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis. (PK)		A	0,90	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 sebagian kecil (>25% <50%) target sesuai dengan kriteria E. apabila tidak ada (<25%) target sesuai dengan kriteria	
8	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).		A	0,90	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila pohon kinerja telah mengacu pohon kinerja instansi sesuai dengan prinsip-prinsip penyusunan pohon kinerja dan telah dimanfaatkan dalam perencanaan kinerja instansi; B. apabila pohon kinerja telah mengacu pohon kinerja instansi dan sesuai dengan prinsip-prinsip penyusunan pohon kinerja, namun belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam perencanaan kinerja instansi; CC. apabila pohon kinerja telah mengacu pohon kinerja instansi dan sesuai dengan prinsip-prinsip penyusunan pohon kinerja, namun belum dimanfaatkan dalam perencanaan kinerja instansi; D. apabila pohon kinerja belum mengacu pohon kinerja instansi dan belum memenuhi prinsip penyusunan pohon kinerja; E. Belum mengacu pohon kinerja.	Penjabaran Kinerja (cascading) pada level: - Strategi : berupa hasil (result) - taktikal : berupa efektivitas/hasil dari sebuah program - operasional : berupa penyelesaian dari suatu kegiatan/aktivitas Prinsip : Logis, Rasional, 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).		A	0,90	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila pohon kinerja telah mengidentifikasi kinerja urusan/ sektor lain dan melibatkan instansi pengampu dalam perencanaan kinerja B. apabila pohon kinerja telah mengidentifikasi kinerja urusan/ sektor lain, namun belum melibatkan instansi pengampu dalam perencanaan kinerja C. Belum ada crosscutting	Crosscutting pada level: - Strategi : berupa hasil (result) - taktikal : berupa efektivitas/hasil dari sebuah program - operasional : berupa penyelesaian dari suatu kegiatan/aktivitas
10	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.		A	0,90	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila seluruh (100%) pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja yang selaras dengan kinerja instansi B. apabila sebagian besar (>75 <100%) pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja yang selaras dengan kinerja instansi CC. apabila sebagian kecil (>50% <75%) pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja yang selaras dengan kinerja instansi D. apabila sebagian kecil (>25% <50%) pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja yang selaras dengan kinerja instansi E. apabila tidak ada (<25%) pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja yang selaras dengan kinerja instansi	Perencanaan kinerja pegawai: - PK atau SKP terbaru, memiliki hubungan keterkaitan/kausalitas dengan kinerja instansi/organisasi - target kinerja breakdown dari level atas
11	Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.				Tidak menjadi komponen penilaian kinerja	
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15,00	84,29%	12,64		
Kriteria:						
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.		A	0,90	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 sebagian kecil (>25% <50%) anggaran telah mengacu pada kinerja yang ingin dicapai E. apabila tidak ada (<25%) anggaran yang mengacu pada kinerja yang ingin dicapai.	Program, kegiatan dan besaran anggaran setiap kriteria sbb: - Menyebutkan langsung (terwujudnya) sasaran; - Relevan; - Memiliki hubungan sebab akibat (kausalitas) - Cukup untuk mewujudkan sasaran dalam rencana kinerja tahunan - besaran anggaran sesuai dengan prioritas

2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.		A	0,90	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila seluruh (100%) target kinerja tercapai dengan baik/ on the right track B. apabila sebagian besar (>75% <100%) target kinerja tercapai dengan baik/ on the right track CC. apabila sebagian kecil (>50%-75%) target kinerja tercapai dengan baik/ on the right track CC. apabila sebagian kecil (>25%-50%) target kinerja tercapai dengan baik/ on the right track D. apabila tidak ada (<25%) target kinerja tercapai dengan baik/ on the right track	Program, kegiatan dan besaran anggaran dengan kriteria abstrak - Menjadi penyebab langsung terwujudnya sasaran; - Relevan; - Memiliki hubungan sebab akibat (kausalitas) - Cukup untuk menguji/ujian sasaran dalam rencana kinerja 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)		BB	0,80	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila seluruh (100%) target kinerja tercapai dengan baik/ on the right track B. apabila sebagian besar (>75% <100%) target kinerja tercapai dengan baik/ on the right track CC. apabila sebagian kecil (>50%-75%) target kinerja tercapai dengan baik/ on the right track CC. apabila sebagian kecil (>25%-50%) target kinerja tercapai dengan baik/ on the right track D. apabila tidak ada (<25%) target kinerja tercapai dengan baik/ on the right track	Kriteria Target yg baik: - Berdasarkan besaran data yang memadai; - Sesuai dengan kondisi/kebutuhan
3.2	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih on the right track .(PK)		BB	0,80	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila seluruh (100%) target kinerja tercapai dengan baik/ on the right track B. apabila sebagian besar (>75% <100%) target kinerja tercapai dengan baik/ on the right track CC. apabila sebagian kecil (>50%-75%) target kinerja tercapai dengan baik/ on the right track CC. apabila sebagian kecil (>25%-50%) target kinerja tercapai dengan baik/ on the right track D. apabila tidak ada (<25%) target kinerja tercapai dengan baik/ on the right track	Kriteria Target yg baik: - Berdasarkan besaran data yang memadai; - Sesuai dengan kondisi/kebutuhan
4	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.		BB	0,80	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila monitoring dan evaluasi menghasilkan RATL dan seluruhnya telah ditindaklanjuti B. apabila hasil monitoring dan evaluasi menghasilkan RATL dan sebagian besar (>75% <100%) telah ditindaklanjuti CC. apabila monitoring dan evaluasi menghasilkan RATL dan sebagian kecil (>50%-75%) telah ditindaklanjuti C. apabila monitoring dan evaluasi menghasilkan RATL dan sebagian kecil (>25%-50%) telah ditindaklanjuti D. apabila tidak dilakukan monitoring dan evaluasi kinerja/RATL tidak ditindaklanjuti	Kriteria: - monitoring terisi progres capaian - data valid - dapat diukur data yang menunjang pencapaian - ada langkah perbaikan yang dilakukan ke depan - reward and punishment bila capaian target tidak tercapai
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.		A	0,90	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila seluruh (100%) hasil perbaikan/penyempurnaan telah ditindaklanjuti dalam perencanaan kinerja B. apabila sebagian besar (>75% <100%) hasil perbaikan/penyempurnaan telah ditindaklanjuti dalam perencanaan kinerja CC. apabila sebagian kecil (>50%-75%) hasil perbaikan/penyempurnaan telah ditindaklanjuti dalam perencanaan kinerja CC. apabila sebagian kecil (>25%-50%) hasil perbaikan/penyempurnaan telah ditindaklanjuti dalam perencanaan kinerja D. apabila tidak ada (<25%) hasil perbaikan/penyempurnaan telah ditindaklanjuti dalam perencanaan kinerja	1. Laporan tindak lanjut hasil evaluasi SAKIP 2. Dokumen perencanaan Kinerja (Renstra, PK, IKU) 3. Laporan Kinerja
8	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.		BB	0,80	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila seluruh (100%) pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang direncanakan B. apabila sebagian besar (>75% <100%) pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang direncanakan CC. apabila sebagian kecil (>50%-75%) pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang direncanakan C. apabila sebagian kecil (>25%-50%) pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang direncanakan D. apabila tidak ada (<25%) pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang direncanakan	Berkesinambungan dalam mencapai kinerja - Target kinerja dalam pencapaian berdasarkan level organisasi/stasiun - Sasaran, indikator dan target kinerja terdapat penyebab memiliki hubungan kausalitas terwujudnya outcome atau hasil2 program yang ada di level atas
6	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.				Tidak menjadi komponen penilaian K. (PK)	
7	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.				Tidak menjadi komponen penilaian K. (PK)	
2	PENGUKURAN KINERJA	30,00	0,8585714	25,76		
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6,00	90,00%	5,40		

1	Terdapat performansi teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.					Tidak menjadi komponen penilaian (tidak diukur)	
2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.		A	0,90		AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila seluruh definisi operasional jelas; B. apabila sebagian (>75% <100%) definisi operasional jelas; CC. apabila sebagian (>50% <75%) definisi operasional jelas; C. apabila sebagian (>25% <50%) definisi operasional jelas; D. belum ada (<25%) definisi operasional.	IKU beserta formulae perhitungannya
3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.		A	0,90		AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan; B. apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi sebagian (>75% <100%) kriteria yang ditetapkan; CC. apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi sebagian (>50% <75%) kriteria yang ditetapkan; C. apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi sebagian (>25% <50%) kriteria yang ditetapkan; D. belum ada (<25%) mekanisme pengumpulan data kinerja	Mekanisme pengumpulan data yang memadai dengan kriteria: - Terdapat pedoman atau SOP tentang pengumpulan data kinerja yang up to date; - Ada kemudahan untuk melakukan sumber datanya yang valid; - Ada kemudahan untuk mengolah data bagi pihak yang berkepentingan; - Terdapat penanggungjawab yang jelas; - Jelas waktu deliverynya; - Terdapat SOP yang jelas jika terjadi kesalahan data
2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9,00	83,33%	7,50			
1	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.		A	0,90		AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila seluruh (100%) data kinerja relevan B. apabila sebagian besar (>75% <100%) data kinerja relevan CC. apabila sebagian kecil (>50% <75%) data kinerja relevan C. apabila sebagian kecil (>25% <50%) data kinerja relevan D. apabila tidak ada (<25%) data kinerja yang relevan	Kriteria data kinerja telah relevan adalah: - Informasi capaian kinerja berdasarkan fakta sebenarnya atau bukti yang memadai dan dapat dipertanggungjawabkan; - Data yang dikumpulkan didasarkan suatu mekanisme yang memadai atau terstruktur jelas mekanisme pengumpulan datanya, siapa yg mengumpulkan data, mencatat, dan siapa yg menaupervis, serta sumber data valid;
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.		A	0,90		AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila seluruh (100%) data kinerja andal B. apabila sebagian besar (>75% <100%) data kinerja andal CC. apabila sebagian kecil (>50% <75%) data kinerja andal C. apabila sebagian kecil (>25% <50%) data kinerja andal D. apabila tidak ada (<25%) data kinerja yang andal	Kriteria data kinerja telah mendukung capaian kinerja: - Data kinerja yang diperoleh tepat waktu (terbaru) - Data yang dikumpulkan memiliki tingkat kesalahan yang minimal.
3	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.		BB	0,80		AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila pengukuran kinerja dilakukan per triwulan (3 Bulan); B. apabila pengukuran kinerja dilakukan per semester (6 Bulan); CC. apabila pengukuran kinerja dilakukan 1 tahun sekali; C. apabila pengukuran kinerja dilakukan tidak terjadwal D. tidak dilakukan pengukuran kinerja secara berkala	adalah jelas
4	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.		BB	0,80		AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. Apabila dilakukan pemantauan hingga unit terkecil dan diberikan feedback B. Apabila dilakukan pemantauan hingga unit terkecil namun tidak diberikan feedback CC. pemantauan dilakukan pada level eselon II, III, IV C. pemantauan hanya dilakukan pada level eselon II, dan III D. tidak dilakukan Pemantauan	pemantauan pada level: Strategis - berupa hasil (result) taktikal - berupa efektivitas/hasil dan sebuah program operasional - berupa pelaksanaan dari suatu kegiatan/aktivitas individu pegawai, kontribusi setiap individu pegawai
5	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).		BB	0,80		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).		BB	0,80	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; D. pengukuran capaian kinerja sebagian (>25% <50%) telah memanfaatkan teknologi informasi; D. pengumpulan data kinerja baru memanfaatkan google drive	sudah jelas
2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15,00	85,71%	12,86		
1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian		A	0,90	Awalnya dan 2 b 1 AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir. A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir. BB. apabila seluruh pimpinan terlibat dalam pengambilan keputusan 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 D. apabila pimpinan tidak terlibat (<25%) dalam pengambilan keputusan strategi setelah pengukuran kinerja.	Pengukuran dalam pengukuran kinerja, serta pimpinan memberikan keputusan strategi atas yang diperlukan setelah proses pengukuran kinerja. Serta pimpinan menerapkan keputusan strategi (Contoh : Perubahan strategi, Perubahan Target, perubahan sasaran/indikator) Pimpinan di level manajerial : Kepala Instansi dan 1 Level dibawahnya, contoh : Menteri dan Deputi
2	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.		A	0,90	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 belum (<25%) menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan;	Kriteria pemberian tunjangan kinerja: - pegawai yang berkinerja dengan yang tidak berkinerja (tidak jelas kerjanya) - pegawai yang mencapai target dengan yang tidak mencapai target; - pegawai yang sesuai tepat waktu dengan yang tidak tepat waktu (tidak jelas); - pegawai dengan capaian diatas standar dengan yang standar
3	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.		BB	0,80	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; D. 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.		BB	0,80	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; D. 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.		BB	0,80	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 Monev Pengukuran Kinerja 3. Rencana Aksi
6	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.		A	0,90	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 Monev Pengukuran Kinerja 3. Rencana Aksi
7	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.		A	0,90	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 D. apabila sebagian kecil (<25% <50%) pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja E. apabila tidak ada (<25%) pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja	Kriteria memahami hasil pengukuran kinerja: Kriteria individu merupakan pimpinan/kehadiran dan kinerja organisasi/level atasan percapaian kinerja sesuai target percapaian kinerja sesuai target waktu
8	Pengukuran kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan jabatan baik struktural maupun				Tidak menjadi komponen penilaian (Tidak memenuhi kriteria)	Setelah seluruh kriteria terpenuhi, penilaian kinerja akan dilakukan oleh atasan langsung
9	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Re)crutising Organisasi				Tidak menjadi komponen penilaian (Tidak memenuhi kriteria)	Setelah seluruh kriteria terpenuhi, penilaian kinerja akan dilakukan oleh atasan langsung
10	Terdapat evaluasi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.				Tidak menjadi komponen penilaian (Tidak memenuhi kriteria)	Setelah seluruh kriteria terpenuhi, penilaian kinerja akan dilakukan oleh atasan langsung
11	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja				Tidak menjadi komponen penilaian (Tidak memenuhi kriteria)	Setelah seluruh kriteria terpenuhi, penilaian kinerja akan dilakukan oleh atasan langsung
3	PELAPORAN KINERJA	15,00	0,858	12,87		
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3,00	95,00%	2,85		
1	Dokumen Laporan Kinerja telah dibuat		Y	1,00	Tidak menjadi komponen penilaian (Tidak memenuhi kriteria)	
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun		Y	1,00	Ya, jika laporan kinerja telah disusun	sudah jelas
3	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.		A	0,90	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila laporan kinerja dilakukan per triwulan (3 Bulan); B. apabila laporan kinerja dilakukan per semester (6 bulan); CC. apabila laporan kinerja dilakukan 1 tahun sekali; D. apabila laporan kinerja pernah dilakukan tapi tidak terjadwal; E. tidak dilakukan pelaporan kinerja	sudah jelas
4	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.		A	0,90	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 (dibuat dan di download oleh setiap pegawai); CC. 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 disesuaikan dengan aturan masing-masing
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, Informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan / penyempurnaannya	4,50	86,00%	3,87			
1	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.		Y	1,00		Ya, jika laporan kinerja telah diformalkan	sudah jelas
2	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.		A	0,90		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.		A	0,90		AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan seluruh (100%) informasi pencapaian kinerja B. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian besar (>75% <100%) informasi pencapaian kinerja CC. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian (>50%-75%) informasi pencapaian kinerja C. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian kecil (>25%-50%) informasi pencapaian kinerja D. apabila laporan kinerja belum (<25%) mengungkapkan informasi pencapaian kinerja	kriteria informasi tentang pencapaian kinerja harus berorientasi outcome yang dituangkan pada PK
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.		A	0,90		AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan seluruh (100%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja sesuai dengan target tahunan B. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian besar (>75% <100%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja sesuai dengan target tahunan CC. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian (>50%-75%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja sesuai dengan target tahunan C. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian kecil (>25%-50%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja sesuai dengan target tahunan D. apabila laporan kinerja belum (<25%) mengungkapkan informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja sesuai dengan target tahunan	sudah jelas
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.		A	0,90		AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan seluruh (100%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah B. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian besar (>75% <100%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah CC. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian (>50%-75%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah C. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian kecil (>25%-50%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah D. apabila laporan kinerja belum (<25%) mengungkapkan informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah	sudah jelas
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.		BB	0,80		AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan seluruh (100%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya B. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian besar (>75% <100%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya CC. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian (>50%-75%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya CC. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian kecil (>25%-50%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya D. apabila laporan kinerja belum (<25%) mengungkapkan informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya	sudah jelas

7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja). (jika ada)		BB	0,80		AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan seluruh (100%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level Nasional B. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian besar (>75% <100%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level Nasional CC. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian (>50% <75%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level Nasional CC. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian kecil (>25% <50%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level Nasional D. apabila laporan kinerja belum (<25%) mengungkapkan informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level Nasional	sudah jelas
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatan.		BB	0,80		AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan seluruh (100%) informasi terkait analisis keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja B. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian besar (>75% <100%) informasi terkait analisis keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja CC. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian (>50% <75%) informasi terkait analisis keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja C. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian kecil (>25% <50%) informasi terkait analisis keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja D. apabila laporan kinerja belum (<25%) mengungkapkan informasi terkait analisis keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja	sudah jelas
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.		BB	0,80		AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan seluruh (100%) informasi terkait efisiensi yang mempertimbangkan efektivitas dengan capaian kinerja B. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian besar (>75% <100%) informasi terkait efisiensi yang mempertimbangkan efektivitas dengan capaian kinerja CC. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian (>50% <75%) informasi terkait efisiensi yang mempertimbangkan efektivitas dengan capaian kinerja C. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian kecil (>25% <50%) informasi terkait efisiensi yang mempertimbangkan efektivitas dengan capaian kinerja D. apabila laporan kinerja belum (<25%) mengungkapkan informasi terkait efisiensi yang mempertimbangkan efektivitas dengan capaian kinerja	sudah jelas
10	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).		BB	0,80		AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan seluruh (100%) informasi terkait upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan B. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian besar (>75% <100%) informasi terkait upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan CC. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian (>50% <75%) informasi terkait upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan C. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian kecil (>25% <50%) informasi terkait upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan D. apabila laporan kinerja belum (<25%) mengungkapkan informasi terkait upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan	sudah jelas
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7,50	82,00%	6,15			
1	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai					Tidak menjadi komponen penilaian (0,00%) Nilai 0,00	
2	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kerja organisasi					Tidak menjadi komponen penilaian (0,00%) Nilai 0,00	

3	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).		A	0,90		AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir. A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir. BB. apabila seluruh Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan. B. apabila sebagian besar (>75% <100%) Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan. CC. apabila sebagian (>50%-75%) Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan. C. apabila sebagian kecil (>25%-50%) Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan. D. apabila Informasi dalam laporan kinerja tidak (<25%) menjadi perhatian utama pimpinan.	kriteria Informasi dalam laporan kinerja menjadi perhatian pimpinan. adanya dampak perbaikan pada perencanaan atau tujuan pimpinan. adanya dampak perbaikan dalam pengelolaan program dan kegiatan dan dapat menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program secara terukur. adanya dampak perbaikan capaian kinerja organisasi yang lebih baik periode berikutnya.
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.		BB	0,80		AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir. A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir. BB. apabila seluruh Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja. B. apabila sebagian besar (>75% <100%) Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja. CC. apabila sebagian (>50%-75%) Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja. C. apabila sebagian kecil (>25%-50%) Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja. D. apabila Informasi dalam laporan kinerja berkala tidak (<25%) digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.	sudah jelas
5	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.		BB	0,80		AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir. A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir. BB. apabila seluruh Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja. B. apabila sebagian besar (>75% <100%) Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja. CC. apabila sebagian (>50%-75%) Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja. C. apabila sebagian kecil (>25%-50%) Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja. D. apabila Informasi dalam laporan kinerja berkala tidak (<25%) digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.	sudah jelas
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.		BB	0,80		AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir. A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir. BB. apabila seluruh Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja. B. apabila sebagian besar (>75% <100%) Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja. CC. apabila sebagian (>50%-75%) Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja. C. apabila sebagian kecil (>25%-50%) Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja. D. apabila Informasi dalam laporan kinerja berkala tidak (<25%) digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.	sudah jelas
7	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.		BB	0,80		AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir. A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir. BB. apabila seluruh Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya. B. apabila sebagian besar (>75% <100%) Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya. CC. apabila sebagian (>50%-75%) Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya. C. apabila sebagian kecil (>25%-50%) Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya. D. apabila Informasi dalam laporan kinerja berkala tidak (<25%) digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.	sudah jelas
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25,00	0,9033333	22,58			
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5,00	100,00%	5,00			
1	Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal					Tidak menjadi komponen penilaian (Kurang Akuntabilitas)	
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat					Tidak menjadi komponen penilaian (Kurang Akuntabilitas)	

4	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.		A	0,90		AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertimbangkan dalam wawancara 2 tahun terakhir. A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertimbangkan dalam wawancara 1 tahun terakhir. BB. Apabila hasil evaluasi SAKIP berdampak pada peningkatan kinerja kinerja (20%). B. Apabila hasil evaluasi SAKIP berdampak pada peningkatan kinerja kinerja (+75% +100%). CC. Apabila hasil evaluasi SAKIP berdampak pada peningkatan kinerja kinerja (+50% 75%). C. a. Apabila hasil evaluasi SAKIP berdampak pada peningkatan kinerja kinerja (+25% 50%). D. a. Apabila hasil evaluasi SAKIP berdampak pada peningkatan kinerja kinerja (+25%).	
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.		BB	0,80		AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertimbangkan dalam wawancara 2 tahun terakhir. A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertimbangkan dalam wawancara 1 tahun terakhir. BB. Apabila perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi SAKIP tercapai signifikan (100%). B. Apabila perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi SAKIP tercapai signifikan (+75% +100%). CC. Apabila perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi SAKIP tercapai signifikan (+50% 75%). C. a. Apabila perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi SAKIP tercapai signifikan (+25% 50%). D. a. Apabila perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi SAKIP tercapai signifikan (+25%).	
HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (100%)		100,00	87,53%	87,53			

Disetujui Oleh :

II. Kepala Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga
Kabupaten Tanjung Jabung Barat

H. Anggoro, S.Ag., M.H.

NIP. 19700414 199803 1 005

Perencana Ahli Muda
Dinas Dinas Pariwisata, Pemuda dan Olahraga
Kabupaten Tanjung Jabung Barat

MAH A Md SE

NIP. 19820324 201001 2 007

Noermalasari, S.T.
NIP. 19820619 201101 2 006

Citra Amelia, S.K.M.
NIP. 19820619 201101 2 006

Siti Amriyah, SE
NIP. 19790822 199803 2 001

Athoriaj Gerald Firmansyah, S.Kom.
NIP. 20000524 202504 1 005

Almad Ridwan, S.M.
NIP. 19760804 200701 1 023

Meyrina Eki Putri, S.Si., M.Si.
NIP. 19860812 201001 2 021

Syahrul
NIP. 19781119 200012 1 004



PEMERINTAH KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT

INSPEKTORAT DAERAH

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

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

SURAT TUGAS

Nomor 800.1.11.1/154/ST/Isp/X/SRK/2025

Dasar :

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

MEMERINTAHKAN :

Kepada :

No	Nama	NIP	Jabatan dalam Tim
1	Drs. ENCEP JARKASIH, C.G.C.A.E.	19701201 199009 1 001	Penanggungjawab
2	NOORMALASARI, S.T.	19820619 201101 2 006	Ketua
3	CITRA AMELIA, S.K.M.	19840429 201001 2 010	Anggota
4	SITI AMINAH, S.E.	19790822 199803 2 001	Anggota
5	ATTHORIQ GERALD FIRMANSYAH, S.Kom.	20000524 202504 1 005	Anggota
6	AHMAD RIDWAN, S.M.	19760804 200701 1 023	Anggota
7	MEYRINA EKA PUTRI, S.Si., M.Si	19860512 201001 2 021	Anggota
8	SISWANTO	19781119 200012 1 004	Anggota

Untuk :

1. Melakukan pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (AKIP) Tahun 2025 pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan, Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman, Dinas Lingkungan Hidup, Dinas Pariwisata, Keper mudaan dan Olahraga, Dinas Kesehatan, Dinas Komunikasi dan Informatika, Inspektorat Daerah, Kecamatan Muara Papalik, kecamatan Senyerang dan Kecamatan Kuala Betara Kabupaten Tanjung Jabung Barat.
2. Tugas tersebut dilaksanakan dari tanggal 3 s.d. 14 Oktober 2025 selama 10 Hari.

3. Melaporkan diri kepada pejabat setempat guna pelaksanaan tugas tersebut dan terkait dalam pelaksanaan tugas ini diharapkan bantuannya.
4. Melaksanakan tugas tersebut dengan penuh tanggung jawab dan melaporkan tugasnya kepada pejabat yang berwenang.

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

ditetapkan di : Kuala Tungkal
pada tanggal : 3 Oktober 2025

Inspektur Daerah,



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

