

PEMERINTAH KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT

INSPEKTORAT DAERAH

Jalan Jendral Sudirman Kuala Tungkal Provinsi Jambi

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

KUALA TUNGKAL



LAPORAN HASIL EVALUASI

TENTANG

SISTEM AKUNTABILITAS INSTANSI PEMERINTAH (SAKIP)

PADA

KECAMATAN BATANG ASAM

KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT

TAHUN ANGGARAN 2025

NOMOR : LHE-700.1.2.1/726/M/ISP/2025

TANGGAL : 17 OKTOBER 2025



PEMERINTAH KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT

INSPEKTORAT DAERAH

Jalan Jendral Sudirman Kuala Tungkal, Provinsi Jambi, Kode Pos 36512
Telepon (0742) 21238 Laman: <https://inspektorat.tanjabbarkab.go.id/> Pos-el: itkabtjb@gmail.co

Kuala Tungkal, 17 Oktober 2025

Nomor : LHE – 700.1.2.1/ 726 /Isp/2025
Sifat : Penting
Lampiran : 1 (satu) berkas
Hal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas
Kinerja Kecamatan Batang Asam
Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun
2025.

Kepada Yth :
Camat Batang Asam
Kabupaten 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 Kecamatan Batang Asam 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

WP	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 2025;
- 11) Surat Perintah Tugas Inspektur Kabupaten Tanjung Jabung Barat Nomor: 800.1.11.1/152/ST/Isp/X/SRK/2025 Tanggal 3 Oktober 2025 tentang Melakukan Evaluasi SAKIP pada Sekretariat Daerah, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, Satuan Polisi Pamong Paraja Daerah, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, Dinas Perpustakaan dan Kearsipan, Dinas Perkebunan dan Peternakan, Badan Keuangan dan aset Daerah,

WP	KT
	

Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah, Kecamatan Batang Asam, Kecamatan Pengabuan, Kecamatan Seberang Kota Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

b. Latar Belakang Evaluasi

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

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

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

WP	KT
	

Evaluasi AKIP diawali dengan perumusan tujuan evaluasi, kemudian

dilanjutkan dengan penentuan ruang lingkup evaluasi, perancangan desain evaluasi, menentukan mekanisme pelaksanaan evaluasi, diakhiri dengan pelaporan dan pengomunikasian hasil evaluasi.

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

c. Tujuan Evaluasi

- 1) Pelaksanaan evaluasi AKIP secara umum bertujuan untuk mengetahui sejauh mana AKIP dilaksanakan dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil pada Instansi Pemerintah.
- 2) Pelaksanaan evaluasi AKIP secara khusus bertujuan untuk:
 - a) memperoleh informasi mengenai implementasi SAKIP;
 - b) menilai tingkat implementasi SAKIP;
 - c) menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
 - d) memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP; dan
 - e) memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

d. Ruang Lingkup Evaluasi

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

WP	KT
f	5.

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 (sepuluh) 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

WP	KT
f	5.

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*t 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 71 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kecamatan, pada Pasal 2 ayat (1) menyatakan bahwa "Kecamatan dibentuk dalam rangka meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik, pemberdayaan masyarakat desa, dan

WP	KT
	

kelurahan". Pada Pasal 3 menyatakan bahwa "Kecamatan mempunyai tugas melaksanakan kewenangan pemerintahan yang dilimpahkan oleh Bupati untuk menangani sebagian urusan otonomi Daerah di Kecamatan".

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

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

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

- 1) Aspek pelayanan; semakin besarnya tuntutan masyarakat untuk memberikan pelayanan publik yang lebih baik;
- 2) Aspek ketentraman, ketertiban umum dan perlindungan masyarakat, tingginya angka gangguan ketentraman dan ketertiban umum;
- 3) Bidang Pertanahan; adanya potensi konflik social terkait pertanahan antara masyarakat dengan perusahaan atau masyarakat dengan masyarakat;
- 4) Bidang Pendidikan: masih adanya desa yang tidak memiliki Sekolah Dasar (SD) sementara akses jalan untuk ke SD Desa terdekat sangat sulit dan masih rendahnya jumlah Guru PNS dan PPPK yang ada pada semua SD/SMP di Kecamatan Batang Asam

WP	KT
<i>f</i>	<i>Is</i>

- 5) Aspek lingkungan; adanya perubahan dan alih fungsi lahan dan hutan, terutama di ulu Sungai pengabuan.

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

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

g. Gambaran Umum Implementasi SAKIP Unit Kerja

Implementasi SAKIP meliputi kegiatan evaluasi terhadap perencanaan kinerja dan perjanjian kinerja termasuk penerapan anggaran berbasis kinerja, pelaksanaan program dan kegiatan, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi internal serta pencapaian kinerja. Informasi kinerja yang dipertanggungjawabkan dalam laporan kinerja bukanlah satu-satunya yang digunakan dalam menentukan nilai dalam evaluasi, akan tetapi juga termasuk berbagai hal pengetahuan yang dapat dihimpun guna mengukur keberhasilan ataupun keunggulan Perangkat Daerah.

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

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

WP	KT
	

pengukuran kinerja dapat dilaksanakan secara berjenjang dan berkelanjutan.

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

h. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Berdasarkan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja terhadap Kantor Camat Batang Asam Tahun sebelumnya mendapatkan nilai 42,81 atau predikat “C” dengan kategori Kurang yakni Penilaian tersebut menunjukkan system dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi sistem manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat. Kecamatan Batang Asam telah melakukan tindak lanjut Hasil Evaluasi Sakip LHE dari Inspektorat dengan Nomor : 700.1.2.1/181/Isp/2024 Tanggal 29 Juni 2024, dengan rincian sebagai berikut.

1) Perencanaan Kinerja

Kecamatan Batang Asam melakukan perbaikan pada Dokumen Perencanaan Kinerja yang mengacu pada Peraturan Menteri PAN RB Nomor 89 Tahun 2021, menetapkan tujuan yang berkaitan dengan isu strategis, menyusun dokumen Crosscutting dan melakukan evaluasi atas rencana aksi.

2) Pengukuran Kinerja

Kecamatan Batang Asam lebih meningkatkan pemantauan kinerja terhadap para ASN mulai dari Pejabat Eselon III hingga staf secara berkala atau pertriwulan, menyusun laporan kinerja seluruh pegawai secara periodik. Penyusunan informasi pencapaian kinerja secara pertriwulan akan ditampilkan dalam laporan Formulir E.81, meningkatkan system monitoring dan evaluasi terhadap seluruh pegawai berdasarkan rencana aksi yang telah ditetapkan serta

WP	KT
	

melakukan monitoring evaluasi terhadap kinerja secara pertriwulan bagi seluruh ASN.

3) Pelaporan Kinerja

Kecamatan Batang Asam menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah yang menjelaskan lebih konkrit data tentang pencapaian nilai Akip, Nilai IKM, Persentase Kegiatan Penanganan Kemiskinan atau Stunting yang difasilitasi, Persentase APBD Desa yang disusun sesuai Peraturan Perundang-Undangan, Persentase Laporan Kejadian Ketentraman, Ketertiban dan Kerawanan Sosial di wilayah kecamatan yang ditindaklanjuti/difasilitasi, persentase pencapaian realisasi anggaran terhadap APBD Kecamatan Batang Asam dengan menampilkan sumber data yang diperoleh. Selain itu juga dalam laporan kinerja Kecamatan Batang Asam akan menampilkan factor-faktor penyebab kinerja yang tercapai dan tidak tercapai dan mengupload laporan kinerja pada website yang telah ditetapkan sebagai reviu laporan bagi pihak yang membutuhkan informasi.

4) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Kecamatan Batang Asam akan melakukan tindak lanjut dari Laporan Hasil Evaluasi yang diterbitkan oleh Inspektorat setiap tahun sebagai instansi Pembina bagi organisasi perangkat daerah sebagai landasan untuk perbaikan perencanaan tahun berikutnya agar menjadi lebih baik lagi untuk pencapaian Nilai Akip.

2. GAMBARAN HASIL EVALUASI

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

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

No.	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1	AA	> 90 – 100	Sangat Memuaskan Telah terwujud <i>Good Governance</i> . Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan di seluruh unit kerja. Telah terbentuk pemerintah yang yang dinamis, adaptif, dan efisien (<i>Reform</i>). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level individu.

WP	KT
f	5

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

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

1) Perencanaan Kinerja

WP	KT
9	15

Kecamatan Batang Asam 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. telah memiliki sasaran dan indikator kinerja yang lebih berorientasi hasil. Namun, masih diperlu peningkatan pada aspek penjenjangan kinerja hingga ke tingkat individu serta pemanfaatan hasil evaluasi sebelumnya dalam penyempurnaan dokumen perencanaan.

2) Pengukuran Kinerja

Kecamatan Batang Asam belum optimal 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. Namun demikian, masih terdapat hal yang perlu diperhatikan dalam pengukuran kinerja di antaranya sebagai berikut:

- a. Data kinerja yang dikumpulkan belum sepenuhnya relevan dalam mengukur capaian kinerja yang diharapkan.
- b. Data kinerja belum sepenuhnya mendukung capaian kinerja yang diharapkan.
- c. Setiap level organisasi belum sepenuhnya melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.
- d. Setiap level organisasi belum sepenuhnya memahami dan peduli atas kinerja organisasi/level atasnya dalam mencapai target dan realisasi di pengukuran kinerja.

3) Pelaporan Kinerja

Kecamatan Batang Asam telah menyusun laporan akuntabilitas kinerja tahun 2024. Laporan kinerja tersebut telah menyajikan realisasi kinerja yang telah diperjanjikan. Namun demikian, masih terdapat hal yang perlu diperhatikan dalam pelaporan kinerja di antaranya sebagai berikut:

WP	KT
	

- a. Dokumen Laporan Kinerja belum sepenuhnya menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.
- b. Dokumen Laporan Kinerja belum sepenuhnya menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).
- c. Belum optimalnya informasi dalam laporan kinerja digunakan dalam penyesuaian anggaran dan penyesuaian aktivitas berdasarkan capaian kinerja berkala.
- d. Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.
- e. Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.

4) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Kecamatan Batang Asam Kabupaten Tanjung Jabung Barat telah melakukan evaluasi atas implementasi SAKIP dengan menindaklanjuti atas rekomendasi dari evaluasi SAKIP yang telah dilakukan oleh Inspektorat Daerah namun belum sepenuhnya ditindaklanjuti dan dimanfaatkan untuk perbaikan kinerja kedepan, Namun demikian, masih terdapat hal yang perlu diperhatikan dalam pengukuran kinerja

- a. Hasil evaluasi SAKIP belum sepenuhnya berdampak pada peningkatan capaian kinerja
- b. Perbaikan dan peningkatan kinerja dengan belum sepenuhnya memanfaatkan hasil evaluasi SAKIP sudah cukup signifikan

b. Rekomendasi

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

1. Merumuskan sasaran yang relevan dengan kondisi yang ada di kecamatan dan dapat menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.
2. Menetapkan Indikator Kinerja dalam Perjanjian Kinerja Eselon III sesuai dan relevan dengan level jabatannya.

WP	KT
f	Is

3. Menetapkan target indikator kinerja yang dapat terukur dengan menggunakan basis data memadai sebagai parameter perencanaan.
4. Melakukan penyempurnaan dokumen Renja dengan menyajikan informasi yang memadai tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (*crosscutting*).
5. Camat Batang Asam agar menginstruksikan setiap unit/satuan kerja dan setiap pegawai terlibat langsung dalam merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja yang ingin dicapai.
6. Melakukan tindak lanjut atas evaluasi internal rencana aksi tahun berjalan secara berkala dengan menyajikan sumber data yang handal dan logis.
7. Memuat formulasi perhitungan atas penetapan Indikator Utama yang disajikan (IKU) untuk mengukur capaian kinerja.
8. Menyajikan definisi operasional yang jelas atas Indikator kinerja tentang cara pengukurannya.
9. Melaksanakan pemantauan dan evaluasi capaian kinerja secara berkala dan berjenjang dan kemudian melakukan tindak lanjut atas hasil pemantauan dan evaluasi untuk perbaikan kinerja dalam tahun berjalan
10. Melakukan perbaikan atas mekanisme pengumpulan data kinerja secara berjenjang berdasarkan perencanaan yang telah ditetapkan agar pengukuran kinerja dapat menghasilkan data yang handal untuk perbaikan kinerja
11. Menyusun Dokumen Laporan Kinerja secara handal dan memadai serta melaporkannya secara berkala per triwulan
12. Meningkatkan kualitas laporan kinerja dengan memastikan keandalan dalam pengolahan data dan analisis data kinerja, serta menyajikan analisis secara mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi ketercapaian/tidak tercapainya kinerja organisasi, membandingkan realisasi kinerja dengan kinerja tahunan dan jangka menengah serta analisis efisiensi penggunaan sumber daya.
13. Menggunakan informasi dalam laporan kinerja sebagai dasar pengambilan kebijakan dalam perbaikan perencanaan kinerja dan penetapan target kinerja tahun berikutnya.

WP	KT
f	11.

14. Meningkatkan kualitas evaluasi akuntabilitas kinerja agar lebih menggambarkan tingkat akuntabilitas unit yang dievaluasi, serta memastikan rekomendasi hasil evaluasi tersebut ditindaklanjuti dan dapat dimanfaatkan sebagai umpan balik perbaikan manajemen kinerja secara berkelanjutan

3. PENUTUP

a. Simpulan

Hasil Evaluasi menunjukkan bahwa Kantor Camat Batang Asam memperoleh nilai 65,17 atau predikat "B". **Penilaian tersebut menunjukkan 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.** Rincian penilaian tersebut adalah sebagai berikut:

No	Komponen	Total Bobot	Nilai Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
1	Perencanaan Kinerja	30%	19,40
2	Pengukuran Kinerja	30%	18,73
3	Pelaporan Kinerja	15%	10,04
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25%	17,00
Nilai Akuntabilitas Kinerja		100%	65,17

b. Dorongan Terhadap Implementasi SAKIP yang Lebih Baik

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

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

WP f	KT Ts.
---------	-----------

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

Atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.



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

Tembusan Kepada Yth:

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

WP	KT
	

KERTAS KERJA EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT
KANTOR CAMAT BATANG ASAM
TAHUN EVALUASI 2025

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit Satter		Catatan	Penjelasan	Ket
			Jawaban	Nilai			
1	PERENCANAAN KINERJA	30,00	0,646758	19,40			
1.a	Dokumen Perencanaan Kinerja telah tersedia	6,00	77,50%	4,65			
Kriteria:							
1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja					Tidak menjadi komponen penilaian (Cukup diawasi di pusat)	
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang					Tidak menjadi komponen penilaian (Cukup diawasi di pusat)	
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.		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 komponen dokumen perencanaan jangka menengah sesuai mandat; B. apabila sebagian (>75% - <100%) komponen dokumen perencanaan jangka menengah sesuai mandat; CC. apabila sebagian (>50% - <75%) komponen dokumen perencanaan jangka menengah sesuai mandat; D. apabila komponen dokumen perencanaan jangka menengah tidak sesuai mandat; D. belum terdapat dokumen perencanaan jangka menengah.	Sesuai Misi; Rencana Aksi; Tahun, Indikator, Tujuan, Target, Sasaran, Indikator, Sasaran, Target
4	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.		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 komponen dokumen perencanaan jangka pendek sesuai mandat; B. apabila sebagian (>75% - <100%) komponen dokumen perencanaan jangka pendek sesuai mandat; CC. apabila sebagian (>50% - <75%) komponen dokumen perencanaan jangka pendek sesuai mandat; D. apabila komponen dokumen perencanaan jangka pendek tidak sesuai mandat; D. belum terdapat dokumen perencanaan jangka pendek.	Sesuai Misi; Rencana Aksi; Sasaran, Indikator, Sasaran, Target Rencana Kerja, Sasaran, Indikator, Sasaran, Target Rencana Kerja, Sasaran, Indikator, Sasaran, Target, program, kegiatan, indikator, output, target
5	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung 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 dokumen perencanaan aktivitas sesuai mandat; B. apabila sebagian (>75% - <100%) dokumen perencanaan aktivitas sesuai mandat; CC. apabila sebagian (>50% - <75%) dokumen perencanaan aktivitas sesuai mandat; D. apabila dokumen perencanaan aktivitas tidak sesuai mandat/belum terdapat dokumen perencanaan aktivitas.	Sesuai Misi; Rencana Aksi; Sasaran, Indikator, Sasaran, Target, program, kegiatan, indikator, output, target
6	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.		Y	1,00	A. dokumen perencanaan anggaran tersedia.	Ya, apabila terdapat dokumen perencanaan anggaran	DPA PD

Nilai untuk semua OPD

1.b	Dokumen Perencanaan Kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penalaran (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)	9,00	61,54%	5,54		
Kriteria:						
1	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.					
			B	0,70	Sebagian dokumen perencanaan kinerja belum diformalkan	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila seluruh dokumen perencanaan 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.
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.		B	0,70		AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selidaknya 1 tahun terakhir BB. 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.
3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.		CC	0,60	Tujuan Sasaran dan Indikator dalam IKU belum sepenuhnya selaras dengan RENSTRA, IKU seharusnya tidak perlu mencantumkan Target	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila seluruh (100%) isu strategis tertuang dalam Renstra; B. apabila sebagian besar (>75% - <100%) isu strategis tertuang dalam Renstra; CC. apabila sebagian besar (>50% - 75%) isu strategis tertuang dalam Renstra; C. apabila sebagian kecil (>25%-50%) isu strategis tertuang dalam Renstra; D. apabila tidak ada (<25%) isu strategis tertuang dalam Renstra.
4.1	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai. (RENSTRA)		CC	0,60	Tujuan Sasaran dan Indikator dalam IKU belum sepenuhnya selaras dengan RENSTRA, IKU seharusnya tidak perlu mencantumkan Target	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila seluruh (100%) 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.
4.2	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai. (PK)		CC	0,60	CC. Masih ada sasaran yang belum sepenuhnya berorientasi hasil.	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selidaknya 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.
Dibuat 2 versi penilaian Renstra dan PK						Renstra, renja, IKU, PK eselon II, eselon III, eselon IV Sudah Jelas renstra, renja, IKU, PK eselon II, III, dan IV Dianggap tepat waktu apabila dokumen di upload dalam website IP sesuai waktu berjalan Isu strategis menjadi dasar penetapan kondisi yang ingin dicapai (tujuan/sasaran strategis) Permasalahan strategis yang terkawal dalam RENSTRA Bab 3 dan 4. Dapat dilengkapi dengan melihat juga dokumen jangka pendek Kriteria berorientasi hasil: - berkualitas outcome atau output penting - bukan proses/kegiatan - menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan atau seharusnya terwujud - terkait dengan isu strategis organisasi - sesuai dengan tugas dan fungsi organisasi Melihat bahasa rumusan hasil juga, apakah sudah menunjukkan kondisi atau belum. Kriteria berorientasi hasil: - berkualitas outcome atau output penting - bukan proses/kegiatan - menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan atau seharusnya terwujud - terkait dengan isu strategis organisasi - sesuai dengan tugas dan fungsi organisasi Melihat bahasa rumusan hasil juga, apakah sudah menunjukkan kondisi atau belum.

5.1	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART. (RENSTRA)	CC	0,60	CC. Masih terdapat indikator kinerja yang belum SMART.	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selidiknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selidiknya 1 tahun terakhir BB. Apabila seluruh (100%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART B. apabila sebagian besar (>75% - <100%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART CC. apabila sebagian kecil (>50% - 75%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART C. apabila sebagian kecil (>25% - 50%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART D. apabila tidak ada (<25%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART	Kriteria ukuran keberhasilan yang baik, SMART - Specific. Tidak berdimensi - Measurable. Dapat diukur, dapat diidentifikasi satuan atau parameternya - Achievable. Dapat dicapai, relevan dengan tugas fungsinya (domainya) dan dalam kendalanya (controllable) - Relevant. Terkait langsung dengan (mempresentasikan) apa yang akan diukur - Timebound. Mengacu atau menggambarkan kurun waktu tertentu Cukup, dari segi jumlah, ukuran keberhasilan yang ada harus cukup mengindikasikan tercapainya tujuan, sasaran dan hasil program
5.2	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART. (PK)	CC	0,60	B. Masih terdapat indikator kinerja yang belum SMART.	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selidiknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selidiknya 1 tahun terakhir BB. Apabila seluruh (100%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART B. apabila sebagian besar (>75% - <100%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART CC. apabila sebagian kecil (>50% - 75%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART C. apabila sebagian kecil (>25% - 50%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART D. apabila tidak ada (<25%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART	
6	Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan Kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).	CC	0,60	CC. Dokumen IKU menggambarkan kinerja utama, namun belum tertuang di seluruh dokumen perencanaan Baru di PK, di Renstra belum tertuang (Tidak selaras)	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selidiknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selidiknya 1 tahun terakhir 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 asumsi IKU yang diformalkan telah memenuhi kriteria IKU yang baik seperti Spesifik, Dapat Diukur dan Relevan dengan Kinerja Utama KI. atau Unit Kerja, dan tertuang dalam dokumen perencanaan kinerja (minimal di RPJMD dan PK)
7.1	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis. (Renstra)	CC	0,60	CC. sebagian target telah sesuai dengan kriteria	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selidiknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selidiknya 1 tahun terakhir BB. Apabila seluruh (100%) target sesuai dengan kriteria B. apabila sebagian besar (>75% - <100%) target sesuai dengan kriteria CC. apabila sebagian kecil (>50% - 75%) target sesuai dengan kriteria C. apabila sebagian kecil (>25% - 50%) target sesuai dengan kriteria D. apabila tidak ada (<25%) target sesuai dengan kriteria	Kriteria Target yg baik: - Menggambaran suatu tingkatan tertentu yang seharusnya dicapai (termasuk tingkatan yang standar, generally accepted) - Selaras dengan RPJMN/Renstra, - Berdasarkan (relevan dgn) indikator yg SMART. - Berdasarkan basis data yang memadai - Berdasarkan argumen dan perhitungan yang logis
7.2	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis. (PK)	CC	0,60	CC. sebagian target telah sesuai dengan kriteria	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selidiknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selidiknya 1 tahun terakhir BB. Apabila seluruh (100%) target sesuai dengan kriteria B. apabila sebagian besar (>75% - <100%) target sesuai dengan kriteria CC. apabila sebagian kecil (>50% - 75%) target sesuai dengan kriteria C. apabila sebagian kecil (>25% - 50%) target sesuai dengan kriteria D. apabila tidak ada (<25%) target sesuai dengan kriteria	
8	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).	CC	0,60	CC. Pohon kinerja sesuai prinsip pemetaan 89, namun masih terdapat pemusatan indikator yang belum terukur.	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selidiknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selidiknya 1 tahun terakhir BB. Apabila seluruh (100%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART B. apabila sebagian besar (>75% - <100%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART CC. apabila sebagian kecil (>50% - 75%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART C. apabila sebagian kecil (>25% - 50%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART D. apabila tidak ada (<25%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART	Penjabaran Kinerja (cascading) pada level: - Strategis: berupa hasil (result) - taktikal: berupa efektivitas/hasil dari sebuah program - operasional: berupa penyelesaian dari suatu kegiatan/aktivitas Prinsip: Logis, Empiris, dan Material

9	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).		CC	0,60	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila pohon kinerja telah mengidentifikasi kinerja urusan/ 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.		CC	0,60	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila seluruh (100%) pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja yang selaras dengan kinerja instansi B. apabila sebagian besar (>75-<100%) pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja yang selaras dengan kinerja instansi CC. apabila sebagian kecil (>50%-75%) pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja yang selaras dengan kinerja instansi C. apabila sebagian kecil (>25%-50%) pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja yang selaras dengan kinerja instansi D. apabila tidak ada (<25%) pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja yang selaras dengan kinerja instansi	Perencanaan kinerja pegawai: - PK atau SKP terbaru - memiliki hubungan keterkaitan/kausalitas dengan kinerja - dalam penyelenggaraan - target kinerja breakdown dari level atas
11	Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.				Tidak menjadi komponen penilaian (Cukup diawali di pusat)	
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15,00	61,43%	9,21		
Kriteria:						
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.		CC	0,60	B	Program, kegiatan dan besaran anggaran dengan kriteria sbb: - Menjadi penyebab langsung terwujudnya sasaran; - Relevan; - Memiliki hubungan sebab akibat (kausalitas) - Cukup untuk mewujudkan sasaran dalam rencana kinerja tahunan - besaran anggaran sesuai dengan prioritas
2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.		CC	0,60	B	Program, kegiatan dan besaran anggaran dengan kriteria sbb: - Menjadi penyebab langsung terwujudnya sasaran; - Relevan; - Memiliki hubungan sebab akibat (kausalitas) - Cukup untuk mewujudkan sasaran dalam rencana kinerja tahunan - besaran anggaran sesuai dengan prioritas
3.1	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih <i>on the right track</i> (RENSTRA)		CC	0,60		Kriteria Target yg baik: - Berdasarkan basis data yang memadai - Sesuai dengan kondisi/kebutuhan.

Nilai untuk semua OPD

3.2	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih on the right track (PK)		CC	0,60	C. sebagian kecil target kinerja tercapai dengan baik	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selidiknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selidiknya 1 tahun terakhir BB. apabila seluruh (100%) target kinerja tercapai dengan baik/on the right track B. apabila sebagian besar (>75%-<100%) target kinerja tercapai dengan baik/on the right track CC. apabila sebagian kecil (>50%-75%) target kinerja tercapai dengan baik/on the right track CC. apabila sebagian kecil (>25%-50%) target kinerja tercapai dengan baik/on the right track D. apabila tidak ada (<25%) target kinerja tercapai dengan baik/on the right track	Kriteria Target yg baik: - Berdasarkan basis data yang memadai - Sesuai dengan kondisi/kebutuhan.
4	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.		B	0,70		AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selidiknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selidiknya 1 tahun terakhir BB. apabila monitoring dan evaluasi menghasilkan RATL, dan seluruhnya telah ditindaklanjuti B. apabila hasil monitoring dan evaluasi menghasilkan RATL, dan sebagian besar (>75%-<100%) telah ditindaklanjuti CC. apabila monitoring dan evaluasi menghasilkan RATL, dan sebagian kecil (>50%-75%) telah ditindaklanjuti C. apabila monitoring dan evaluasi menghasilkan RATL, dan sebagian kecil (>25%-50%) telah ditindaklanjuti D. apabila tidak dilakukan monitoring dan evaluasi kinerja/RATL, tidak ditindaklanjuti	Kriteria: - dimonitoring : terisi progress capaiannya - data valid : dapat dilebur data yang menunjang pencapaian - solusi : langkah perbaikan yang dilakukan ke depan - reward and punishment bisa capaian target tidak tercapai
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.		CC	0,60	Hanya sebagian kecil hasil perbaikan/penyempurnaan ditindaklanjuti dalam perencanaan kinerja	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selidiknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selidiknya 1 tahun terakhir BB. apabila seluruh (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. Laporanindaklanjuti hasil evaluasi SAKIP 2. Dokumen perencanaan Kinerja (Renstra, PK, IKU) 3. Laporan Kinerja
6	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.		CC	0,60	Hanya sebagian kecil pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang direncanakan	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selidiknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selidiknya 1 tahun terakhir BB. apabila seluruh (100%) pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang direncanakan B. apabila sebagian besar (>75%-<100%) pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang direncanakan CC. apabila sebagian kecil (>50%-75%) pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang direncanakan C. apabila sebagian kecil (>25%-50%) pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang direncanakan D. apabila tidak ada (<25%) pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang direncanakan	Berkomitmen dalam mencapai kinerja: - Target2 kinerja dalam mencapai breakdown level organisasi/atasnya - Sasaran, indikator dan target kinerja menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) lewujudnya outcome atau hasil2 program yang ada di level atas
7	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.					Tidak menjadi komponen penilaian (Cukup di awal di pusi)	
8	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.					Tidak menjadi komponen penilaian (Cukup di awal di pusi)	
2	PENGUKURAN KINERJA	30,00	0,624286	18,73			
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6,00	60,00%	3,60			
1	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.					Tidak menjadi komponen penilaian (Cukup di awal di pusi)	

2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.	CC	0,60	Mulai ada definisi operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila seluruh definisi operasional jelas; CC. apabila sebagian (>75%-<100%) definisi operasional jelas; D. belum ada (<25%) definisi operasional. 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. belum ada (<25%) mekanisme pengumpulan data kinerja	IKU beserta formulasi perhitungannya
3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.	CC	0,60	Mekanisme pengumpulan data kinerja hanya sebagian yang memenuhi kriteria yang ditetapkan	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan; B. apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi sebagian (>75%-<100%) kriteria yang ditetapkan; CC. apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi sebagian (>50%-75%) kriteria yang ditetapkan; D. belum ada (<25%) mekanisme pengumpulan data kinerja	Mekanisme pengumpulan data yang memadai dengan kriteria: - Terdapat pedoman atau SOP tentang pengumpulan data kinerja yang up to date; - Ada kemudahan untuk menelusuri sumber datanya yang valid; - Ada kemudahan untuk mengakses data bagi pihak yang berkepentingan; - Terdapat penanganan/awab 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	63,33%	5,70		
1	Data Kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.	CC	0,60	Sebagian data kinerja telah relevan	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila seluruh (100%) data kinerja relevan B. apabila sebagian besar (>75%-<100%) data kinerja relevan CC. apabila sebagian kecil (>50%-75%) data kinerja relevan D. apabila tidak ada (<25%) data kinerja yang relevan	Kriteria data kinerja telah relevan sbb: - Informasi capaian kinerja berdasarkan fakta sebenarnya atau bukti yang memadai dan dapat dipertanggungjawabkan; - Data yang dikumpulkan didasarkan suatu mekanisme yang memadai atau terstruktur (jelas mekanisme pengumpulan datanya, siapa yg mengumpulkan data, mencatat, dan siapa yg mensupervisi, serta sumber data valid);
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.	CC	0,60	Sebagian data kinerja telah handal	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 tidak ada (<25%) data kinerja yang andal	Kriteria data kinerja telah mendukung capaian kinerja: - Data kinerja yang diperoleh tepat waktu (terisi); - Data yang dikumpulkan memiliki tingkat kesalahan yang minimal;
3	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.	CC	0,60	Pengukuran kinerja dilakukan belum sepenuhnya terjadwal	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	sudah jelas
4	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.	CC	0,60	Mulai dilakukan pemantauan	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 CC. pemantauan dilakukan pada level eselon II, III, IV D. tidak dilakukan pemantauan	pemantauan pada level: - Strategis : berupa hasil (result) - taktikal : berupa efektivitas/hasil dari sebuah program - operasional : berupa penyelesaian dari suatu kegiatan/aktivitas - individu pegawai: kontribusi setiap individu pegawai

Nilai untuk semua OPD	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. pengumpulan data kinerja baru memanfaatkan google drive	sudah jelas
	2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyusunan strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15,00	62,86%	9,43			
	1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian				Hanya sebagian pimpinan terlibat dalam pengambilan keputusan strategis setelah pengukuran kinerja	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 strategis setelah pengukuran kinerja B. apabila sebagian (>75%-<100%) pimpinan terlibat dalam pengambilan keputusan strategis setelah pengukuran kinerja CC. apabila sebagian (>50%-75%) pimpinan terlibat dalam pengambilan keputusan strategis setelah pengukuran kinerja C. apabila sebagian (>25%-50%) pimpinan terlibat dalam pengambilan keputusan strategis setelah pengukuran kinerja D. apabila pimpinan tidak terlibat (<25%) dalam pengambilan keputusan strategis setelah pengukuran kinerja	Pimpinan dalam pengukuran kinerja, serta pimpinan memberikan keputusan strategis atas yang diperlukan setelah proses pengukuran kinerja. Serta pimpinan menetapkan keputusan strategis (Contoh : Perubahan strategi, Perubahan Target, perubahan sasaran/indikator) Pimpinan di level instansi : Kepala Instansi dan 1 Level dibawahnya, contoh (Menteri dan Deputi)
	2	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyusunan (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.					AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila Pengukuran Kinerja (100%) telah menjadi dasar dalam penyusunan (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan; B. apabila Pengukuran Kinerja (>75%-<100%) telah menjadi dasar dalam penyusunan (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan; CC. apabila Pengukuran Kinerja (>50%-75%) telah menjadi dasar dalam penyusunan (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan; C. apabila Pengukuran Kinerja (>25%-50%) telah menjadi dasar dalam penyusunan (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan; D. apabila Pengukuran Kinerja belum (<25%) menjadi dasar dalam penyusunan (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 selesai tepat waktu dengan yang tidak tepat waktu (tidak selesai) - pegawai dengan capaian dasar standar dengan yang standar

3	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.		CC	0.60	Pengukuran Kinerja mulai menjadi dasar dalam mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja;	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selainya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selainya 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 Monev Pengukuran kinerja 3. Rencana Aksi
4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.		CC	0.60	Pengukuran Kinerja mulai menjadi dasar dalam mempengaruhi penyesuaian kebijakan dalam mencapai kinerja.	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selainya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selainya 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 Monev Pengukuran kinerja 3. Rencana Aksi
5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.		CC	0.60	Pengukuran Kinerja mulai menjadi dasar dalam mempengaruhi penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja.	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selainya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selainya 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.		CC	0.60		AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selainya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selainya 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.		CC	0.60	pegawai mulai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selainya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selainya 1 tahun terakhir BB. apabila seluruh 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 tidak ada (<25%) pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.	Kriteria memahami hasil pengukuran kinerja. - kinerja individu, pencapaian turunan/breakdown dari kinerja organisasi/level atasnya - pencapaian kinerja sama atau diatas target - pencapaian kinerja selesai tepat waktu
8	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.						Kriteria menjadi dasar penempatan jabatan - kinerja sesuai dengan level jabatan - mencapai program, capaian kinerja pada level jabatan

9	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.					Tidak menjadi komponen penilaian (Cukup diawal di pusat)	Kriteria penyesuaian (refocusing) organisasi - refocusing organisasi berdasarkan kinerja sesuai dengan level jabatannya - terkait isu strategis organisasi
10	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.						
11	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.					Tidak menjadi komponen penilaian (Cukup diawal di pusat)	
3	PELAPORAN KINERJA	15,00	0,669	10,04			
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3,00	85,00%	2,55			
1	Dokumen Laporan Kinerja telah direvisi.					Revisi cukup Laporan Pembia	
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.		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 triwulan (3 Bulan); B. apabila laporan kinerja dilakukan per semester (6 bulan); CC. apabila laporan kinerja dilakukan 1 tahun sekali 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 (dijilat 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; D. 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 / penyempurnaan	4,50	63,00%	2,84			
1	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.		Y	1,00		dipondahkan dari 3 a 3 Ya, jika laporan kinerja telah diformalkan	sudah jelas

Nilai untuk semua OPD

2	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.		CC	0.60	sebagian dokumen laporan kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.	AA. Jika 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 belum (<25%) berkualitas sesuai dengan standar.	kriteria informasi tentang pencapaian kinerja: - pencapaian kinerja harus berorientasi outcome - berisi pencapaian kinerja yang diuraikan pada PK
3	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.		CC	0.60	laporan kinerja mulai mengungkapkan informasi pencapaian kinerja	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan seluruh (100%) informasi pencapaian kinerja B. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian besar (>75%-<100%) informasi pencapaian kinerja CC. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian (>50%-75%) informasi pencapaian kinerja C. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian kecil (>25%-50%) informasi pencapaian kinerja D. apabila laporan kinerja belum (<25%) mengungkapkan informasi pencapaian kinerja	
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.		CC	0.60	laporan kinerja mulai mengungkapkan informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja sesuai dengan target tahunan	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan seluruh (100%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja sesuai dengan target tahunan B. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian besar (>75%-<100%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja sesuai dengan target tahunan CC. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian (>50%-75%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja sesuai dengan target tahunan C. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian kecil (>25%-50%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja sesuai dengan target tahunan D. apabila laporan kinerja belum (<25%) mengungkapkan informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja sesuai dengan target tahunan	sudah jelas
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.		CC	0.60	laporan kinerja mulai mengungkapkan informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan seluruh (100%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah B. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian besar (>75%-<100%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah CC. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian (>50%-75%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah C. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian kecil (>25%-50%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah D. apabila laporan kinerja belum (<25%) mengungkapkan informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah	sudah jelas
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.		CC	0.60	Laporan kinerja mulai mengungkapkan informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan seluruh (100%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya B. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian besar (>75%-<100%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya CC. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian (>50%-75%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya C. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian kecil (>25%-50%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya D. apabila laporan kinerja belum (<25%) mengungkapkan informasi analisis dan evaluasi 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)	C	0,50	Laporan kinerja mulai mengungkapkan informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level Nasional	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila 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 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 hambatanannya.	CC	0,60	Laporan kinerja mulai mengungkapkan informasi terkait analisis keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila 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 kecil (>25%-50%) informasi terkait analisis keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja D. apabila laporan kinerja belum (<25%) mengungkapkan informasi terkait analisis keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja	sudah jelas
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.	CC	0,60	Laporan kinerja mulai mengungkapkan informasi terkait efisiensi yang mempertimbangkan efektivitas dengan capaian kinerja	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila 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 kecil (>25%-50%) informasi terkait efisiensi yang mempertimbangkan efektivitas dengan capaian kinerja D. apabila laporan kinerja belum (<25%) mengungkapkan informasi terkait efisiensi yang mempertimbangkan efektivitas dengan capaian kinerja	sudah jelas
10	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).	CC	0,60	Laporan kinerja mulai mengungkapkan informasi terkait upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja kedepan	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan seluruh (100%) informasi terkait upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja kedepan B. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian besar (>75%-<100%) informasi terkait upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja kedepan CC. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian kecil (>25%-50%) informasi terkait upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja kedepan D. apabila laporan kinerja belum (<25%) mengungkapkan informasi terkait upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja kedepan	sudah jelas
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyusunan strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7.50	62,00%	4.65		
1	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.					Tidak menjadi komponen penilaian (Cukup di awal di buat)
2	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.					Tidak menjadi komponen penilaian (Cukup di awal di buat)

3	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).		B	0,70		100. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. Apabila seluruh informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan; B. apabila sebagian besar (>75%-<100%) Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan; CC. apabila sebagian (>50%-75%) Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan; C. apabila sebagian kecil (>25%-50%) Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan; D. apabila informasi dalam laporan kinerja tidak (<25%) menjadi perhatian utama pimpinan.	kriteria informasi dalam laporan kinerja menjadi perhatian pimpinan. - adanya dampak perbaikan pada perencanaan atas usulan pimpinan - adanya dampak perbaikan dalam pengelolaan program dan kegiatan dan dapat menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program secara terukur - adanya dampak perbaikan capaian kinerja organisasi yang lebih baik periode berikutnya
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyusunan aktivitas untuk mencapai kinerja.		CC	0,60		100. 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 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	sudah jelas
5	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyusunan penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.		CC	0,60		AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila 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 anggaran untuk mencapai kinerja; CC. apabila sebagian (>50%-75%) Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyusunan anggaran untuk mencapai kinerja; C. apabila sebagian kecil (>25%-50%) Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyusunan anggaran untuk mencapai kinerja; D. apabila informasi dalam laporan kinerja tidak (<25%) digunakan dalam penyusunan penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja	sudah jelas
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.		CC	0,60		100. 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 tidak (<25%) digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja	sudah jelas
7	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyusunan perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.		CC	0,60		AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila 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 tidak (<25%) digunakan dalam penyusunan perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya;	sudah jelas

4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25,00	0,68	17,00					
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5,00	100,00%	5,00					
1	Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.							Tidak menjadi komponen penilaian (Cukup dikawal di pusat)	
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.							Tidak menjadi komponen penilaian (Cukup dikawal di pusat)	
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang							Tidak menjadi komponen penilaian (Cukup dikawal di pusat)	
4	Perangkat Daerah telah menyusun Matriks Tindak Lanjut		Y	1,00	Telah menyampaikan Matriks Tindak Lanjut			Ya, apabila perangkat daerah telah menyusun matriks tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi AKP tahun sebelumnya.	
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7,50	60,00%	4,50					
1	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.							Tidak menjadi komponen penilaian (Cukup dikawal di pusat)	
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.							Tidak menjadi komponen penilaian (Cukup dikawal di pusat)	
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.							Tidak menjadi komponen penilaian (Cukup dikawal di pusat)	
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.							Tidak menjadi komponen penilaian (Cukup dikawal di pusat)	
5	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Apikasi)							Tidak menjadi komponen penilaian (Cukup dikawal di pusat)	
6	Kualitas Matriks Tindak Lanjut berkualitas							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 disajikan disertai dengan rencana aksi (langkah kongkrit bentuk tindak lanjut yang akan dilakukan), jadwal tindak lanjut dan penanggungjawab setiap rencana aksi. B. apabila sebagian besar (>75% - <100%) rekomendasi telah disajikan disertai dengan rencana aksi (langkah kongkrit bentuk tindak lanjut yang akan dilakukan), jadwal tindak lanjut dan penanggungjawab setiap rencana aksi. CC. apabila sebagian besar (>50% - 75%) rekomendasi telah disajikan disertai dengan rencana aksi (langkah kongkrit bentuk tindak lanjut yang akan dilakukan), jadwal tindak lanjut dan penanggungjawab setiap rencana aksi. D. apabila tidak ada (<25%) rekomendasi telah disajikan disertai dengan rencana aksi (langkah kongkrit bentuk tindak lanjut yang akan dilakukan), jadwal tindak lanjut dan penanggungjawab setiap rencana aksi.	
4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektivitas dan efisiensi Kinerja	12,50	60,00%	7,50					

1	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja					Tidak menjadi komponen penilaian (Cukup di awal di pusat)	
2	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja					Tidak menjadi komponen penilaian (Cukup di awal di pusat)	
3	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti	CC	0,60	Telaah menyampaikan Matriks Tindak Lanjut		AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir; A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir; BB. Jika seluruh (100%) rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti; B. Jika sebagian besar (>75%-<100%) rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti; CC. Jika sebagian kecil (>50%-75%) rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti; C. Jika sebagian kecil (>25%-50%) rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti; D. Jika tidak ada (<25%) rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang ditindaklanjuti	LHE dari Inspektorat Matriks Indaklanjut
4	Telaah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja Internal.	CC	0,60	Telaah menyampaikan Matriks Tindak Lanjut		AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. Apabila hasil evaluasi SAKIP berdampak pada peningkatan capaian kinerja (100%) B. Apabila hasil evaluasi SAKIP berdampak pada peningkatan capaian kinerja (>75%-<100%) CC. Apabila hasil evaluasi SAKIP berdampak pada peningkatan capaian kinerja (>50%-75%) C. Apabila hasil evaluasi SAKIP berdampak pada peningkatan capaian kinerja (>25%-50%) D. Apabila hasil evaluasi SAKIP berdampak pada peningkatan capaian kinerja (<25%)	

5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.				Telah menyampaikan Matriks Tindak Lanjut	0,60	CC	65,17%	100,00	HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (100%)
AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selidanya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selidanya 1 tahun terakhir BB. Apabila perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi SAKIP sangat signifikan (100%); B. Apabila perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi SAKIP signifikan (>75%-<100%); CC. Apabila perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi SAKIP cukup signifikan (>50%-75%); C. a. Apabila perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi SAKIP cukup signifikan (>25%-50%); b. Apabila perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi SAKIP tidak signifikan (<25%)										

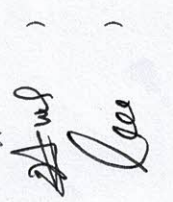
Disetujui Oleh :



Kasubbag Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan Program


 ILL. SE
 NIP. 1979103072011011003

: Drs. Rahimrus
 NIP. 19710131.199403.1.004
 : Dwi Yustisi Oktadina, SH
 NIP. 19861018 201001 2 013
 : Heri Cahyono, SE
 NIP. 19791026 201502 1 001
 : Dewy Susanti Putri, SE.MA
 NIP. 19710706 199703 2 005
 : Saribanun
 NIP. 19720602 199402 2 003
 : Bahrudin
 NIP. 19820216.200701.1.007

 ()
 ()
 ()
 ()
 ()
 ()

Penentuan Pengisian Kertas Kerja:

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