

**PEMERINTAH KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT**

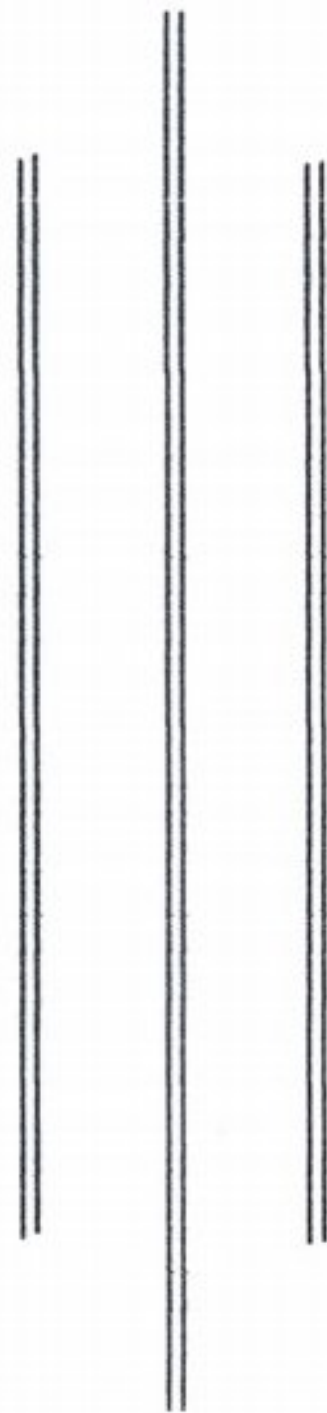
# **INSPEKTORAT DAERAH**

**Komplek Gedung Bersama Jalan Jendral Sudirman**

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

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

**KUALA TUNGKAL**



## **LAPORAN HASIL EVALUASI**

**TENTANG**

**SISTEM AKUNTABILITAS INSTANSI PEMERINTAH (SAKIP)**

**PADA**

**DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN  
KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT  
TAHUN ANGGARAN 2024**

**NOMOR : 700.1.2.1 / 176 / M / Isp / 2024**

**TANGGAL : 29 JUNI 2024**



PEMERINTAH KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT

INSPEKTORAT DAERAH

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

Kuala Tungkal, 20 Juni 2024

Nomor : LHE – 700.1.2.1/ 176 /lsp/2024  
Sifat : Penting  
Lampiran : 1 (satu) berkas  
Hal : Laporan Hasil Evaluasi  
Akuntabilitas Kinerja Dinas  
Perpustakaan dan Kearsipan  
Kabupaten Tanjung Jabung Barat  
Tahun 2024.

Kepada Yth :  
Sdr. Kepala Dinas Perpustakaan dan  
Kearsipan 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 Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat, dengan ini kami sampaikan Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2024 dengan uraian sebagai berikut:

1. PENDAHULUAN

a. Dasar Hukum Evaluasi

- 1) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
- 2) Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- 3) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
- 4) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- 5) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 89 tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah;
- 6) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 86 Tahun 2017 tentang Tata Cara Perencanaan, Pengendalian Dan Evaluasi Pembangunan Daerah, Tata Cara Evaluasi Rancangan Peraturan Daerah Tentang

WP	PT	KT

1




Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Serta Tata Cara Perubahan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah, Dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah;

- 7) Peraturan Bupati Nomor 32 Tahun 2022 tentang Pedoman Evaluasi akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Di Lingkungan pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat;
- 8) Keputusan Bupati Tanjung Jabung Barat Nomor 163/Kep.Bup/Isp/2024 Tentang Program Kerja Pengawasan Tahunan Inspektorat Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat Tahun 2024;
- 9) Surat Perintah Tugas Inspektur Kabupaten Tanjung Jabung Barat Nomor: 800.1.11.1/61/M/SPT/Isp/2024 Tanggal 24 Juni 2024 tentang Melakukan Evaluasi SAKIP pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, Satuan Polisi Pamong 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, 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

WP	PT	KT
		

Tanjung Jabung Barat. Evaluasi AKIP ini diharapkan dapat mendorong Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat dan secara khusus Dinas Perpustakaan dan Kearsipan 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 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;

WP	PT	KT
		

- d) memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP; dan
- e) memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.



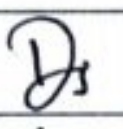
**d. Ruang Lingkup Evaluasi**

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

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

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

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

WP	PT	KT
		

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

**e. Metodologi Evaluasi**

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

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

1) *Cheklis* Pengumpulan Data dan Informasi

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

2) Komunikasi melalui Tanya Jawab Sederhana



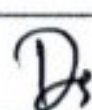
Komunikasi dapat dilakukan dengan wawancara secara langsung, maupun melalui media telekomunikasi yang tersedia, seperti telepon, chat, ataupun digital meeting. Dalam hal ini, sebaiknya disiapkan terlebih dahulu jadwal dan catatan mengenai hal-hal atau materi yang akan ditanyakan.

3) Observasi

Merupakan teknik pengumpulan data dan informasi dengan melakukan pengamatan terhadap suatu aktivitas. Observasi di sini dimaksudkan dalam pengertian sempit, yaitu observasi dengan menggunakan alat indera seperti mengunjungi lokasi dalam rangka mengamati proses dan jalannya aktivitas.

4) Studi Dokumentasi

Merupakan teknik pengumpulan data dan informasi yang tidak secara langsung ditujukan kepada atau diperoleh dari instansi pemerintah/unit kerja yang dievaluasi, melainkan melalui sumber literasi lain seperti

WP	PT	KT
		

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

**f. Gambaran Umum Unit Kerja**



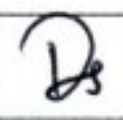
Sesuai dengan Peraturan Bupati Tanjung Jabung Barat Nomor 64 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Tanjung Jabung Barat, Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Tanjung Jabung Barat menyelenggarakan fungsi :

- 1) Perumusan kebijakan di bidang perpustakaan dan kearsipan;
- 2) Pelaksanaan kebijakan di bidang perpustakaan dan kearsipan;
- 3) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang perpustakaan dan kearsipan;
- 4) Pelaksanaan administrasi dinas di bidang perpustakaan dan kearsipan;
- 5) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

Misi daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat dalam mencapai Visi Daerah adalah :

1. Membina, mengembangkan dan mendayagunakan semua jenis Perpustakaan dan Kearsipan;
2. Membina, mengembangkan minat dan kebiasaan membaca masyarakat.
3. Melestarikan bahan Pustaka (karya cetak dan karya rekam) dan arsip sebagai pertanggungjawaban daerah maupun nasional bagi kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara serta pewarisan rekam jejak informasi dalam bentuk memori kolektif kepada generasi mendatang.
4. Menyelenggarakan layanan perpustakaan dan kearsipan.
5. Meningkatkan Pembinaan dan Pemberdayaan Lembaga Perpustakaan dan Lembaga Kearsipan.
6. Meningkatkan Profesionalisme dan Kompetensi SDM Pengelola Perpustakaan dan Kearsipan.
7. Mengembangkan Budaya Gemar membaca dan Masyarakat Sadar Arsip.

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Tanjung Jabung Barat dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2016


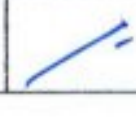
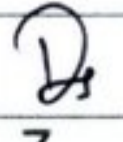
WP	PT	KT
		

tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Beberapa hal yang menjadi perhatian dari Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Tanjung Jabung Barat diantaranya sebagai berikut :

- 1) Belum adanya fungsional Pustakawan dan Arsiparis.
- 2) Masih perlunya peningkatan kemampuan SDM yang mengelola perpustakaan dan arsip dalam mengembangkan perpustakaan dan kearsipan.
- 3) Kurangnya sarana dan prasarana untuk pelayanan perpustakaan dan kearsipan kepada masyarakat.
- 4) Kurangnya apresiasi masyarakat terhadap perpustakaan dan kearsipan.
- 5) Berkurangnya minat berkunjung karena keterbatasan ragam bacaan dan keterbatasan.
- 6) Minimnya Kerjasama dengan institusi atau Lembaga lainnya dalam rangka mengembangkan dan memperluas jaringan pelayanan perpustakaan dan kearsipan.
- 7) Perkembangan teknologi akan mengurangi peran Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Barat jika tidak segera menyesuaikan diri.

Tujuan jangka menengah Dinas Perpustakaan dan Kearsipan dalam Renstra Periode 2021-2026 dapat diuraikan sebagai berikut :

No	Tujuan	Sasaran
1	Terwujudnya kinerja Perangkat Daerah yang efektif dan transparan menuju good governance.	Meningkatnya kinerja Perangkat Daerah untuk mewujudkan administrasi perkantoran yang baik, efektif, efisien dan transparan;
2	Terwujudnya sarana dan prasarana Perpustakaan dan Kearsipan sesuai Standar dan berkembang.	Meningkatkan Penyelenggaraan Perpustakaan dan Kearsipan sesuai dengan Pedoman Standar Perpustakaan Nasional dan Standar Arsip Nasional;
3	Terwujudnya Kandungan Informasi dan Pengembangan Sistem Perpustakaan dan terintegrasi dengan sistem Nasional yang Berbasis Teknologi Informasi (TI).	Meningkatnya kualitas dan profesionalisme Sumber Daya Manusia pengelola perpustakaan dan kearsipan;
4	Terwujudnya Kandungan Informasi dan Pengembangan Sistem Perpustakaan yang terintegrasi	Meningkatnya pengolahan, pelayanan, pengembangan otomasi perpustakaan dan Pembinaan

WP	PT	KT
		



	dengan sistem Nasional yang berbasis.	perpustakaan yang prima dalam rangka meningkatkan minat baca dan budaya baca masyarakat;
5	Mewujudkan penyelamatan, pelestarian Dokumen/Arsip Daerah, tatakelola kearsipan, dokumen Pemerintah Daerah yang lebih baik dan pengendalian dokumen daerah secara terpadu.	Meningkatnya Jumlah Arsip/Dokumen Daerah yang dilestarikan dan diselamatkan (unit).



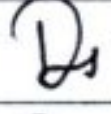
#### g. Gambaran Umum Implementasi SAKIP Unit Kerja

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. Dinas Perpustakaan dan Kearsipan cukup baik. Dokumen Perencanaan Kinerja telah dilakukan perbaikan sehingga secara umum sasaran yang ditetapkan telah berorientasi hasil dan indikator kinerja telah SMART. Terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja.

Pengukuran kinerja telah dilaksanakan sampai dengan level eselon IV, akan tetapi pengukuran kinerja dari Pejabat Eselon III sampai dengan IV belum dilakukan pembaruan terhadap perubahan dari Perjanjian Kinerja Eselon II dan belum menggunakan bantuan teknologi, masih bersifat formalitas sehingga capaian kinerja yang dihasilkan belum sepenuhnya andal.

Penyajian informasi pada Laporan Kinerja cukup memadai, tapi perlu penambahan penyajian informasi sebagaimana yang dikehendaki oleh peraturan sehingga substansi informasi pada laporan kinerja dapat dijadikan rujukan dan pedoman dalam pengambilan keputusan dan perbaikan kinerja ke depan.

Untuk itu Dinas Perpustakaan dan Kearsipan perlu untuk focus pada pemanfaatan dokumen perencanaan, menyusun pengukuran kinerja yang memadai, melakukan evaluasi kinerja secara berkala dan menyusun laporan kinerja dengan penyajian data yang andal, kemudian dilakukan

WP	PT	KT
		

pengkategorian dengan tujuan untuk memetakan tingkat efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran instansi pemerintah.

**h. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya**

Berdasarkan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja terhadap Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Tanjung Jabung Barat tahun sebelumnya mendapatkan nilai 63,00 dengan kategori Baik yakni Penilaian tersebut menunjukkan sistem Akuntabilitas yang namun masih perlu adanya perbaikan pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja. Pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai dengan level eselon II. Adapun Tindak Lanjut tahun sebelumnya sebagai berikut :

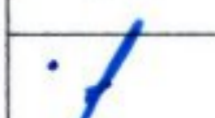


- 1) Belum ada defenisi operasional atas cara mengukur indicator kinerja.
- 2) Belum ada data reuiu secara berjenjang.
- 3) Belum ada dokumen laporan kinerja berkala dan dokumentasi rapat.
- 4) Belum ada dokumen pendukungnya (Notulen rapat dan Renja 2023).
- 5) Belum ada data dukung publikasi budaya kinerja.
- 6) Belum ada data dukung penjelasan tentang pemanfaatan evaluasi akip.
- 7) Belum melaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

**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	<b>Sangat Memuaskan</b> Telah terwujud <i>Good Governance</i> . Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan di seluruh unit kerja. Telah terbentuk pemerintah yang yang dinamis, adaptif, dan efisien ( <i>Reform</i> ). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level individu.
2	A	> 80 – 90	<b>Memuaskan</b> Terdapat gambaran bahwa instansi pemerintah/unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon


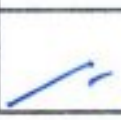

WP	PT	KT
		

			4/Pengawas/Subkoordinator.
3	BB	> 70 – 80	<b>Sangat Baik</b> 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	<b>Baik</b> 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	<b>Cukup (Memadai)</b> 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	<b>Kurang</b> 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	<b>Sangat Kurang</b> 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 Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Tanjung Jabung Barat telah menyusun dokumen perencanaan kinerja yang mencakup RPJMD yang selanjutnya dijabarkan dalam Rencana Strategis (Renstra),

WP	PT	KT
		

Perencanaan Kinerja (Renja), Indikator Kinerja Utama (IKU), Perjanjian Kerja (PK), dan dokumen Perencanaan lainnya. Akan tetapi, Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Tanjung Jabung Barat belum memiliki sasaran dan indikator kinerja yang berorientasi hasil, masih terdapat indikator kinerja yang belum SMART, Dokumen Indikator Kinerja Utama (IKU) menggambarkan kinerja utama namun belum tertuang diseluruh dokumen perencanaan (hanya tertuang di Perjanjian Kinerja sedangkan di Renstra belum), dan masih Sebagian kecil target yang sesuai dengan kriteria, hal ini menunjukkan bahwa belum ada perbaikan sistem manajemen kinerja yang ditunjukkan pada meningkatnya komitmen pimpinan dan staf dalam memperbaiki kualitas perencanaan kinerja.

## 2) Pengukuran Kinerja

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Tanjung Jabung Barat telah melakukan pengukuran secara berkala atas realisasi kinerja dan telah memiliki rencana aksi untuk pencapaian kinerja. Dokumen Indikator Kinerja Utama yang dilengkapi pedoman formulasi perhitungan juga telah disusun untuk mendukung pelaksanaan pengukuran kinerja. Namun demikian, masih terdapat hal yang perlu diperbaiki dalam pengukuran kinerja diantaranya sebagai berikut :


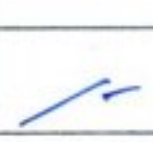

Pengumpulan data kinerja dan pengukuran data kinerja Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Tanjung Jabung Barat pada Aplikasi E-SAKIP telah dimanfaatkan sebatas penginputan dan pada penggunaan google drive untuk pengumpulan pencapaian data kinerja, tapi belum dilakukan monitoring dan pemantauan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

## 3) Pelaporan Kinerja

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Tanjung Jabung Barat telah menyusun laporan kinerja Tahun 2023. Laporan kinerja tersebut telah menyajikan realisasi kinerja yang telah diperjanjikan.

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

Dokumen laporan kinerja belum menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya manusia dalam mencapai kinerja dan setiap pencapaian target perjanjian kinerja kepala badan disajikan didalam LKJiP untuk target kinerja belum sepenuhnya menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja, laporan kinerja belum mengungkapkan informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level

WP	PT	KT
		

Nasional, dan informasi dalam laporan kinerja berkala belum digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.

4) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal



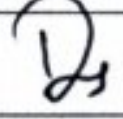
Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Tanjung Jabung Barat telah melakukan evaluasi atas implementasi SAKIP dengan menindaklanjuti atas rekomendasi dari evaluasi SAKIP yang telah dilakukan oleh Inspektorat Daerah, namun belum seluruh rekomendasi yang ada telah ditindaklanjuti, masih ada beberapa rekomendasi yang masih proses tindak lanjut.

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

**b. Rekomendasi**

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

- a. Melakukan perbaikan dan mempertahankan dokumen perencanaan pada setiap level organisasi yang telah memiliki nilai yang baik, sehingga tujuan dan sasaran strategis menjadi berorientasi hasil, sesuai dengan mandat organisasinya, dan menjawab isu-isu strategis yang harus diselesaikan;
- b. Memaksimalkan penggunaan aplikasi SIMEKA di dalam penilaian kinerja dan melakukan verifikasi berkala terhadap kebenaran dan keakuratan data kinerja yang telah dikumpulkan dengan memanfaatkan goggle drive.
- c. Melakukan monitoring dan pemantauan secara berkala terhadap pengukuran capaian kinerja yang dilakukan dengan memanfaatkan goggle drive.
- d. Pada laporan Kinerja sebaiknya menyajikan dan menginfokan efisiensi Sumber Daya Manusia.
- e. Terhadap setiap pencapaian target perjanjian kinerja kepala dinas disajikan didalam LKJiP dalam rangka mencapai target kinerja sebaiknya menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja.

WP	PT	KT
		

- f. Agar menyusun perbaikan dan peningkatan kinerja sebagai hasil dari tindaklanjut LHE SAKIP.
- g. Agar setiap pegawai memberikan kontribusi penuh dalam pemantauan dan pengukuran capaian kinerja unit.
- h. Mengusulkan kepada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah untuk memperbaharui dan memaksimalkan aplikasi E-SAKIP sehingga dapat digunakan untuk melaksanakan evaluasi akuntabilitas kinerja.

**3. PENUTUP**

**a. Simpulan**




Hasil Evaluasi menunjukkan Dinas Perpustakaan dan Kearsipan memperoleh nilai **68,08** atau predikat **"B"**. Penilaian tersebut menunjukkan bahwa AKIP sudah baik, khususnya pada unit kerja utama. Terlihat masih perlu adanya 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%	<b>20,62</b>
2	Pengukuran Kinerja	30%	<b>21,00</b>
3	Pelaporan Kinerja	15%	<b>9,80</b>
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25%	<b>16,67</b>
<b>Nilai Akuntabilitas Kinerja</b>		<b>100%</b>	<b>68,08</b>

**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 Dinas Perpustakaan dan Kearsipan serta

WP	PT	KT
		

meningkatnya akuntabilitas Dinas Perpustakaan dan Kearsipan terhadap kinerjanya.




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

Atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

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

Tembusan Kepada Yth:

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

WP	PT	KT
		

14

**KERTAS KERJA EVALUASI**  
**AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH**  
**KABUPATEN TANJUNG JABUNG BARAT**  
**DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN**  
**TAHUN EVALUASI 2024**

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit Satter		Catatan	Penjelasan	Ket
			Jawaban	Nilai			
1	PERENCANAAN KINERJA	30,00	0,687308	20,62			
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6,00	77,50%	4,65			
<b>Kriteria:</b>							
1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.					Tidak menjadi komponen penilaian (Cukup diawal di pusat)	
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang					Tidak menjadi komponen penilaian (Cukup diawal di pusat)	
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.		B	0,70	B. Masih terdapat tujuan yang tidak dilengkapi dgn indikator tujuan	<p>AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir</p> <p>A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir</p> <p>BB. apabila seluruh komponen dokumen perencanaan jangka menengah sesuai mandat;</p> <p>B. apabila sebagian (&gt;75% - &lt;100%) komponen dokumen perencanaan jangka menengah sesuai mandat;</p> <p>CC. apabila sebagian (&gt;50% - 75%) komponen dokumen perencanaan jangka menengah sesuai mandat;</p> <p>C. apabila komponen dokumen perencanaan jangka menengah tidak sesuai mandat;</p> <p>D. belum terdapat dokumen perencanaan jangka menengah.</p>	<p>Sesuai Mandat</p> <p>Rencana : Tujuan, Indikator, Tujuan, Target, Sasaran, Indikator, Sasaran, Target</p>
4	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.		B	0,70	B. Masih terdapat indikator kinerja yang tidak dilengkapi dgn target di indikator IKM	<p>AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir</p> <p>A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir</p> <p>BB. apabila seluruh komponen dokumen perencanaan jangka pendek sesuai mandat;</p> <p>B. apabila sebagian (&gt;75% - &lt;100%) komponen dokumen perencanaan jangka pendek sesuai mandat;</p> <p>CC. apabila sebagian (&gt;50% - 75%) komponen dokumen perencanaan jangka pendek sesuai mandat;</p> <p>C. apabila komponen dokumen perencanaan jangka pendek tidak sesuai mandat</p> <p>D. belum terdapat dokumen perencanaan jangka pendek</p>	<p>Sesuai Mandat</p> <p>Perjanjian Kinerja : Sasaran, Indikator, Sasaran, Target</p> <p>Rencana OPD : Sasaran, Indikator, Sasaran, Target, program, Kegiatan, subkegiatan dan anggaran</p>
5	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.		B	0,70	A. dokumen perencanaan aktivitas sesuai mandat.	<p>AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir</p> <p>A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir</p> <p>BB. apabila seluruh dokumen perencanaan aktivitas sesuai mandat;</p> <p>B. apabila sebagian (&gt;75% - &lt;100%) dokumen perencanaan aktivitas sesuai mandat;</p> <p>CC. apabila sebagian (&gt;50% - 75%) dokumen perencanaan aktivitas sesuai mandat;</p> <p>C. apabila sebagian (&gt;25% - 50%) dokumen perencanaan aktivitas sesuai mandat;</p> <p>D. apabila dokumen perencanaan aktivitas tidak sesuai mandat/belum terdapat dokumen perencanaan aktivitas.</p>	<p>Sesuai Mandat</p> <p>Rencana aksi : Sasaran, Indikator Sasaran, Target, program, kegiatan, indikator kegiatan/output, target</p>



Nilai untuk semua OPD	6	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.		Y	1,00	A. dokumen perencanaan anggaran tersedia;	Ya, apabila terdapat dokumen perencanaan anggaran	DPA, PD
1.b		Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)	9,00	60,77%	5,47			
Kriteria: 1		Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.		B	0,70		AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila seluruh dokumen perencanaan kinerja telah diformalkan; B. apabila sebagian (>75% - <100%) dokumen perencanaan kinerja telah diformalkan; CC. apabila sebagian (>50% - 75%) dokumen perencanaan kinerja telah diformalkan; C. apabila sebagian (>25% - 50%) dokumen perencanaan kinerja telah diformalkan; D. apabila dokumen perencanaan kinerja belum diformalkan; E. belum terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.	Renstra, renja, IKU, PK eselon II, eselon III, eselon IV
2		Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.		B	0,70		AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila seluruh dokumen perencanaan kinerja telah dipublikasikan tepat waktu; B. apabila sebagian (>75% - <100%) dokumen perencanaan kinerja telah dipublikasikan tepat waktu; CC. apabila sebagian (>50% - 75%) dokumen perencanaan kinerja telah dipublikasikan tepat waktu; C. apabila sebagian (>25% - 50%) dokumen perencanaan kinerja telah dipublikasikan tepat waktu; D. apabila dokumen perencanaan kinerja tidak dipublikasikan; E. belum terdapat dokumen perencanaan kinerja	Sudah Jelas renstra, renja, IKU, PK eselon II, III, dan IV <b>Dianggap tepat waktu apabila dokumen di upload dalam website IP sesuai waktu berjalan</b>
3		Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.		B	0,70	B. Masih terdapat isu yang belum terakomodir di Renstra	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila seluruh (100%) isu strategis tertuang dalam Renstra; B. apabila sebagian besar (>75% - <100%) isu strategis tertuang dalam Renstra; CC. apabila sebagian besar (>50% - 75%) isu strategis tertuang dalam Renstra; C. apabila sebagian kecil (>25%-50%) isu strategis tertuang dalam Renstra. D. apabila tidak ada (<25%) isu strategis tertuang dalam Renstra.	Isu strategis menjadi dasar penetapan kondisi yang ingin dicapai (tujuan/sasaran strategis) <b>Permasalahan strategis yang terkawal dalam RENSTRA Bab 3 dan 4. Dapat dilengkapi dengan melihat juga dokumen jangka pendek</b>
4.1		Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai. (RENSTRA)		C	0,50	B. Masih ada sasaran yang belum sepenuhnya berorientasi hasil.	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila seluruh (100%) tujuan/sasaran tertuang dalam Renstra berorientasi hasil; B. apabila sebagian besar (>75%-<100%) tujuan/sasaran tertuang dalam Renstra berorientasi hasil; CC. apabila sebagian besar (>50% - 75%) tujuan/sasaran tertuang dalam Renstra berorientasi hasil; C. apabila sebagian kecil (>25%- 50%) tujuan/sasaran tertuang dalam Renstra berorientasi hasil; D. apabila tidak ada (<25%) tujuan/sasaran tertuang dalam Renstra berorientasi hasil.	Kriteria berorientasi hasil: - berkualitas outcome atau output penting - bukan proses/kegiatan - menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan atau sehanusnya terwujud - terkait dengan isu strategis organisasi - sesuai dengan tugas dan fungsi organisasi <b>Melihat bahasa rumusan hasil juga, apakah sudah menunjukkan kondisi atau belum.</b>

<p>Dibuat 2 versi penilaian Renstra dan PK</p>	<p>4.2</p>	<p>Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai. (PK)</p>	<p>C</p>	<p>0,50</p>	<p>B. Masih ada sasaran yang belum sepenuhnya berorientasi hasil.</p>	<p>AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir  A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir  BB. apabila seluruh (100%) tujuan/sasaran tertuang dalam PK berorientasi hasil;  B. apabila sebagian besar (&gt;75%-&lt;100%) tujuan/sasaran tertuang dalam PK berorientasi hasil;  CC. apabila sebagian besar (&gt;50% - 75%) tujuan/sasaran tertuang dalam PK berorientasi hasil;  D. apabila tidak ada (&lt;25%) tujuan/sasaran tertuang dalam PK berorientasi hasil.</p>	<p>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  <b>Meihat bahasa rumusan hasil juga, apakah sudah menunjukkan kondisi atau belum.</b></p>
<p>5.1</p>	<p>Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART. (RENSTRA)</p>	<p>C</p>	<p>0,50</p>	<p>B. Masih terdapat indikator kinerja yang belum SMART.</p>	<p>AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir  A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir  BB. apabila seluruh (100%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART  B. apabila sebagian besar (&gt;75% - &lt;100%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART  CC. apabila sebagian kecil (&gt;50% - 75%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART;  C. apabila sebagian kecil (&gt;25% - 50%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART;  D. apabila tidak ada (&lt;25%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART</p>	<p>Kriteria ukuran keberhasilan yang baik, SMART  - Spesific: Tidak berdimensi  - Measurable: Dapat diukur, dapat diidentifikasi satuan atau parameternya  - Achievable: Dapat dicapai, relevan dengan tugas fungsinya (domainnya) dan dalam kendalanya (comblable)  - Relevance: Terkait langsung dengan (mepresentasikan) apa yang akan diukur  - Timebound: Mengacu atau menggambarkan kurun waktu tertentu  - Cukup, dan segi jumlah, ukuran keberhasilan yang ada harus cukup mengindikasikan tercapainya tujuan, sasaran dan hasil program</p>	
<p>Dibuat 2 versi penilaian Renstra dan PK</p>	<p>5.2</p>	<p>Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART. (PK)</p>	<p>C</p>	<p>0,50</p>	<p>B. Masih terdapat indikator kinerja yang belum SMART.</p>	<p>AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir  A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir  BB. apabila seluruh (100%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART  B. apabila sebagian besar (&gt;75% - &lt;100%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART  CC. apabila sebagian kecil (&gt;50% - 75%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART;  C. apabila sebagian kecil (&gt;25% - 50%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART;  D. apabila tidak ada (&lt;25%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART</p>	<p>Kriteria ini berlaku dengan asumsi IKU yang diformalkan telah memenuhi kriteria IKU yang baik seperti Spesifik, Dapat Diukur dan Relevan dengan Kinerja Utama K/L atau Unit Kerja, dan tertuang dalam dokumen perencanaan kinerja (minimal di RPJMD dan PK)</p>
<p>6</p>	<p>Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).</p>	<p>B</p>	<p>0,70</p>	<p>B. Dokumen IKU menggambarkan kinerja utama, namun belum tertuang di seluruh dokumen perencanaan. Baru di PK, di Renstra belum tertuang (Tidak selaras)</p>	<p>AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir  A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir  BB. apabila seluruh (100%) IKU menggambarkan Kinerja utama, dan tertuang di dalam dokumen perencanaan  B. apabila seluruh (100%) IKU menggambarkan Kinerja utama, namun tidak tertuang di dalam dokumen perencanaan  CC. apabila sebagian besar (&gt;75% - &lt;100%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART  C. apabila sebagian kecil (&gt;25% - 75%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART  D. apabila tidak ada (&lt;25%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART</p>	<p>Kriteria Target yg baik  - Menggambarkan suatu tingkatan tertentu yang seharusnya dicapai (termasuk tingkatan yang standar, generally accepted)  - Selaras dengan RPJMN/Renstra;  - Berdasarkan (relevan dgn) indikator yg SMART;  - Berdasarkan basis data yang memadai  - Berdasarkan argumen dan perhitungan yang logis</p>	
<p>Dibuat 2 versi penilaian Renstra dan PK</p>	<p>7.1</p>	<p>Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis. (Renstra)</p>	<p>C</p>	<p>0,50</p>	<p>Sebagian kecil target sesuai dengan kriteria</p>	<p>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 (&gt;75%-&lt;100%) target sesuai dengan kriteria  CC. apabila sebagian kecil (&gt;50%-75%) target sesuai dengan kriteria  C. apabila sebagian kecil (&gt;25%-50%) target sesuai dengan kriteria  D. apabila tidak ada (&lt;25%) target sesuai dengan kriteria</p>	<p>Kriteria Target yg baik  - Menggambarkan suatu tingkatan tertentu yang seharusnya dicapai (termasuk tingkatan yang standar, generally accepted)  - Selaras dengan RPJMN/Renstra;  - Berdasarkan (relevan dgn) indikator yg SMART;  - Berdasarkan basis data yang memadai  - Berdasarkan argumen dan perhitungan yang logis</p>
<p>Dibuat 2 versi penilaian Renstra dan PK</p>	<p>7.2</p>	<p>Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis. (PK)</p>	<p>C</p>	<p>0,50</p>	<p>Sebagian kecil target sesuai dengan kriteria</p>	<p>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 (&gt;75%-&lt;100%) target sesuai dengan kriteria  CC. apabila sebagian kecil (&gt;50%-75%) target sesuai dengan kriteria  C. apabila sebagian kecil (&gt;25%-50%) target sesuai dengan kriteria  D. apabila tidak ada (&lt;25%) target sesuai dengan kriteria</p>	<p>Kriteria Target yg baik  - Menggambarkan suatu tingkatan tertentu yang seharusnya dicapai (termasuk tingkatan yang standar, generally accepted)  - Selaras dengan RPJMN/Renstra;  - Berdasarkan (relevan dgn) indikator yg SMART;  - Berdasarkan basis data yang memadai  - Berdasarkan argumen dan perhitungan yang logis</p>

8	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).	B	0,70	B. Pohon kinerja sesuai prinsip permenpan 69, namun masih terdapat permusuan indikator yang belum terukur. Seperti indikator terbangunnya kawasan psu dan tertangannya...	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 pohon kinerja telah mengacu pohon kinerja instansi sesuai dengan prinsip-prinsip penyusunan pohon kinerja dan telah dimanfaatkan dalam perencanaan kinerja instansi; B. apabila pohon kinerja telah mengacu pohon kinerja instansi dan sesuai dengan prinsip-prinsip penyusunan pohon kinerja, namun belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam perencanaan kinerja instansi; CC. apabila pohon kinerja telah mengacu pohon kinerja instansi dan sesuai dengan prinsip-prinsip penyusunan pohon kinerja, namun belum dimanfaatkan dalam perencanaan kinerja instansi; C. apabila pohon kinerja belum mengacu pohon kinerja instansi dan belum memenuhi prinsip-prinsip penyusunan pohon kinerja; D. Belum menyusun pohon kinerja.	Penjabaran Kinerja (cascading) pada level: -Strategis : berupa hasil (result) - taktikal : berupa efektivitas/hasil dari sebuah program - operasional : berupa penyelesaian dari suatu kegiatan/aktivitas  Prinsip : Logis, Empiris, dan Material
9	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).	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 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: -Strategis : berupa hasil (result) - taktikal : berupa efektivitas/hasil dari sebuah program - operasional : berupa penyelesaian dari suatu kegiatan/aktivitas
10	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.	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 (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	Perencanaan kinerja pegawai: - PK atau SKP terbaru - memiliki hubungan keterkaitan/kausalitas dengan kinerja diatasnya/organisasi - target kinerja breakdown dari level atas
11	Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja				Tidak menjadi komponen penilaian (Cukup dikawal di pusat)	
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	70,00%	10,50	15,00		
Kriteria:						
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.	B	0,70	B	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah 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%) 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 C. apabila sebagian kecil (>25%-50%) anggaran telah mengacu pada kinerja yang ingin dicapai D. apabila tidak ada (<25%) anggaran yang mengacu pada kinerja yang ingin dicapai.	Program, kegiatan dan besaran anggaran dengan kriteria sbb: - Menjadi penyebab langsung terwujudnya sasaran; - Relevan; - Memiliki hubungan sebab akibat (kausalitas) - Cukup untuk mewujudkan sasaran dalam rencana kinerja tahunan - besaran anggaran sesuai dengan prioritas

Nilai untuk semua OPD

2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.		B	0,70	<p>AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir</p> <p>A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir</p> <p>BB. apabila seluruh (100%) target kinerja tercapai dengan baik/on the right track</p> <p>B. apabila sebagian besar (&gt;75-&lt;100%) target kinerja tercapai dengan baik/on the right track</p> <p>CC. apabila sebagian kecil (&gt;50%-75%) target kinerja tercapai dengan baik/on the right track</p> <p>CC. apabila sebagian kecil (&gt;25%-50%) target kinerja tercapai dengan baik/on the right track</p> <p>D. apabila tidak ada (&lt;25%) target kinerja tercapai dengan baik/on the right track</p>	<p>Program, kegiatan dan besaran anggaran dengan kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Menjadi penyebab langsung terwujudnya sasaran;</li> <li>- Relevan,</li> <li>- Memiliki hubungan sebab akibat (kausalitas)</li> <li>- Cukup untuk mewujudkan sasaran dalam rencana kinerja tahunan</li> <li>- besaran anggaran sesuai dengan prioritas</li> </ul>
3.1	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih on the right track .(RENSTRA)		B	0,70	<p>AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir</p> <p>A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir</p> <p>BB. apabila seluruh (100%) target kinerja tercapai dengan baik/on the right track</p> <p>B. apabila sebagian besar (&gt;75-&lt;100%) target kinerja tercapai dengan baik/on the right track</p> <p>CC. apabila sebagian kecil (&gt;50%-75%) target kinerja tercapai dengan baik/on the right track</p> <p>CC. apabila sebagian kecil (&gt;25%-50%) target kinerja tercapai dengan baik/on the right track</p> <p>D. apabila tidak ada (&lt;25%) target kinerja tercapai dengan baik/on the right track</p>	<p>Kriteria Target yg baik</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Berdasarkan basis data yang memadai</li> <li>- Sesuai dengan kondisi/kebutuhan.</li> </ul>
3.2	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih on the right track .(PK)		B	0,70	<p>AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir</p> <p>A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir</p> <p>BB. apabila seluruh (100%) target kinerja tercapai dengan baik/on the right track</p> <p>B. apabila sebagian besar (&gt;75%-&lt;100%) target kinerja tercapai dengan baik/on the right track</p> <p>CC. apabila sebagian kecil (&gt;50%-75%) target kinerja tercapai dengan baik/on the right track</p> <p>CC. apabila sebagian kecil (&gt;25%-50%) target kinerja tercapai dengan baik/on the right track</p> <p>D. apabila tidak ada (&lt;25%) target kinerja tercapai dengan baik/on the right track</p>	<p>Kriteria Target yg baik</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Berdasarkan basis data yang memadai</li> <li>- Sesuai dengan kondisi/kebutuhan.</li> </ul>
4	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.		B	0,70	<p>AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir</p> <p>A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir</p> <p>BB. apabila monitoring dan evaluasi menghasilkan RATL, dan seluruhnya telah ditindaklanjuti</p> <p>B. apabila hasil monitoring dan evaluasi menghasilkan RATL, dan sebagian besar (&gt;75%-&lt;100%) telah ditindaklanjuti</p> <p>CC. apabila monitoring dan evaluasi menghasilkan RATL, dan sebagian kecil (&gt;50%-75%) telah ditindaklanjuti</p> <p>C. apabila monitoring dan evaluasi menghasilkan RATL, dan sebagian kecil (&gt;25%-50%) telah ditindaklanjuti</p> <p>D. apabila tidak dilakukan monitoring dan evaluasi kinerja/RATL tidak ditindaklanjuti</p>	<p>Kriteria:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dimonitoring : terisi progress capaiannya</li> <li>- data valid : dapat ditelusur data yang menunjang pencapaian</li> <li>- solusi : langkah perbaikan yang dilakukan ke depan</li> <li>- reward and punishment bila capaian target tidak tercapai</li> </ul>
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.		B	0,70	<p>AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir</p> <p>A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir</p> <p>BB. apabila seluruh (100%) hasil perbaikan/penyempurnaan telah ditindaklanjuti dalam perencanaan kinerja</p> <p>B. apabila sebagian besar (&gt;75%-&lt;100%) hasil perbaikan/penyempurnaan telah ditindaklanjuti dalam perencanaan kinerja</p> <p>CC. apabila sebagian kecil (&gt;50%-75%) hasil perbaikan/penyempurnaan telah ditindaklanjuti dalam perencanaan kinerja</p> <p>CC. apabila sebagian kecil (&gt;25%-50%) hasil perbaikan/penyempurnaan telah ditindaklanjuti dalam perencanaan kinerja</p> <p>D. apabila tidak ada (&lt;25%) hasil perbaikan/penyempurnaan telah ditindaklanjuti dalam perencanaan kinerja</p>	<p>1. Laporan tindak lanjut hasil evaluasi SAKIP</p> <p>2. Dokumen perencanaan Kinerja (Renstra, PK, IKU)</p> <p>3. Laporan Kinerja</p>

Dibuat 2 versi penilaian Renstra dan PK

6	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.		B	0,70		AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam 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	Berkomitmen dalam mencapai kinerja - Target2 kinerja dalam merupakan breakdown level organisasi/tatasnya - Sasaran, indikator dan target kinerja menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya outcome atau hasil2 program yang ada di level atasan
7	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisifasil yang lebih baik.					Tidak menjadi komponen penilaian (Cukup dikawal di pusat)	
8	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.					Tidak menjadi komponen penilaian (Cukup dikawal di pusat)	
2	<b>PENGUKURAN KINERJA</b>	30,00	0,7	21,00			
2.a	<b>Pengukuran Kinerja telah dilakukan</b>	6,00	70,00%	4,20			
1	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.					Tidak menjadi komponen penilaian (Cukup dikawal di pusat)	
2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.		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 seluruh definisi operasional jelas; B. apabila sebagian (>75%-<100%) definisi operasional jelas; CC. apabila sebagian (>50%-75%) definisi operasional jelas; C. apabila sebagian (>25%-50%) definisi operasional jelas; D. belum ada (<25%) definisi operasional	IKU beserta formulasi perhitungannya
3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.		B	0,70		AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selidiknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam selidiknya 1 tahun terakhir BB. apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan; B. apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi sebagian (>75%-<100%) kriteria yang ditetapkan; CC. apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi sebagian (>50%-75%) kriteria yang ditetapkan; C. apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi sebagian (>25%-50%) kriteria yang ditetapkan; D. belum ada (<25%) mekanisme pengumpulan data kinerja	Mekanisme pengumpulan data yang memadai dengan kriteria: - Terdapat pedoman atau SOP tentang pengumpulan data kinerja yang up to date; - Ada kemudahan untuk menelusuri sumber datanya yang valid; - Ada kemudahan untuk mengakses data bagi pihak yang berkepentingan; - Terdapat penanggungjawab yang jelas; - Jelas waktu deliverynya; - Terdapat SOP yang jelas jika terjadi kesalahan data
2.b	<b>Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan</b>	9,00	70,00%	6,30			

1	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.		B	0,70	<p>AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir</p> <p>A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir</p> <p>BB. apabila seluruh (100%) data kinerja relevan</p> <p>B. apabila sebagian besar (&gt;75%-&lt;100%) data kinerja relevan</p> <p>CC. apabila sebagian kecil (&gt;50%-75%) data kinerja relevan</p> <p>C. apabila sebagian kecil (&gt;25%-50%) data kinerja relevan</p> <p>D. apabila tidak ada (&lt;25%) data kinerja yang relevan</p>	<p>Kriteria data kinerja telah relevan sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Informasi capaian kinerja berdasarkan fakta sebenarnya atau bukti yang memadai dan dapat dipertanggungjawabkan;</li> <li>- 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);</li> </ul>
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.		B	0,70	<p>AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir</p> <p>A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir</p> <p>BB. apabila seluruh (100%) data kinerja andal</p> <p>B. apabila sebagian besar (&gt;75%-&lt;100%) data kinerja andal</p> <p>CC. apabila sebagian kecil (&gt;50%-75%) data kinerja andal</p> <p>C. apabila sebagian kecil (&gt;25%-50%) data kinerja andal</p> <p>D. apabila tidak ada (&lt;25%) data kinerja yang andal</p>	<p>Kriteria data kinerja telah mendukung capaian kinerja.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Data kinerja yang diperoleh tepat waktu (terisi).</li> <li>- Data yang dikumpulkan memiliki tingkat kesalahan yang minimal;</li> </ul>
3	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.		B	0,70	<p>AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir</p> <p>A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir</p> <p>BB. apabila pengukuran kinerja dilakukan per trwulan (3 Bulan);</p> <p>B. apabila pengukuran kinerja dilakukan per semester (6 bulan);</p> <p>CC. apabila pengukuran kinerja dilakukan 1 tahun sekali</p> <p>C. apabila pengukuran kinerja dilakukan tidak terjadwal</p> <p>D. tidak dilakukan pengukuran kinerja secara berkala</p>	sudah jelas
4	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.		B	0,70	<p>AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir</p> <p>A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir</p> <p>BB. Apabila dilakukan pemantauan hingga unit terkecil dan diberikan feedback</p> <p>B. Apabila dilakukan pemantauan hingga unit terkecil namun tidak diberikan feedback</p> <p>CC. pemantauan dilakukan pada level eselon II, III, IV</p> <p>C. pemantauan hanya dilakukan pada level eselon II, dan III</p> <p>D. tidak dilakukan Pemantauan</p>	<p>pemantauan pada level:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Strategis : berupa hasil (result)</li> <li>- taktikal : berupa efektivitas/hasil dari sebuah program</li> <li>- operasional : berupa penyelesaian dari suatu kegiatan/aktivitas</li> <li>- individu pegawai: kontribusi setiap individu pegawai</li> </ul>
Nilai untuk semua OPD	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).		B	0,70	<p>AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir</p> <p>A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir</p> <p>BB. Pengumpulan data kinerja telah seluruhnya memanfaatkan teknologi informasi; informasi;</p> <p>B. pengumpulan data kinerja sebagian (&gt;75%-&lt;100%) telah memanfaatkan teknologi informasi;</p> <p>CC. pengumpulan data kinerja sebagian (&gt;50%-75%) telah memanfaatkan teknologi informasi;</p> <p>C. pengumpulan data kinerja sebagian (&gt;25%-&gt;50%) telah memanfaatkan teknologi informasi;</p> <p>D. pengumpulan data kinerja baru memanfaatkan google drive</p>	
Nilai untuk semua OPD	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).		B	0,70	<p>AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir</p> <p>A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir</p> <p>BB. Pengukuran capaian kinerja telah seluruhnya memanfaatkan teknologi informasi; informasi;</p> <p>B. pengukuran capaian kinerja sebagian (&gt;75%-&lt;100%) telah memanfaatkan teknologi informasi;</p> <p>CC. pengukuran capaian kinerja sebagian (&gt;50%-75%) telah memanfaatkan teknologi informasi;</p> <p>C. pengukuran capaian kinerja sebagian (&gt;25%-&gt;50%) telah memanfaatkan teknologi informasi;</p> <p>D. pengumpulan data kinerja baru memanfaatkan google drive</p>	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	70,00%	10,50		
1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian		B	0,70		<p>Pimpinan dalam pengukuran kinerja, serta pimpinan memberikan keputusan strategis atas yang diperlukan setelah proses pengukuran kinerja.</p> <p>Serta pimpinan menetapkan keputusan strategis ( Contoh : Perubahan strategi, Perubahan Target, perubahan sasaran/indikator)</p> <p>Pimpinan di level instansi : Kepala Instansi dan 1 Level dibawahnya, contoh ( Menteri dan Deputi)</p>
2	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.		B	0,70		<p>Kriteria pemberian tunjangan kinerja</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- pegawai yang berkinerja dengan yang tidak berkinerja (tidak jelas kinerjanya)</li> <li>- pegawai yang mencapai target dengan yang tidak mencapai target</li> <li>- pegawai yang selesai tepat waktu dengan yang tidak tepat waktu (tidak selesai)</li> <li>- pegawai dengan capaian diatas standar dengan yang standar</li> </ul>
3	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.		B	0,70		<p>1. Perjanjian Kinerja</p> <p>2. Laporan Monev Pengukuran kinerja</p> <p>3. Rencana Aksi</p>
4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.		B	0,70		<p>1. Perjanjian Kinerja</p> <p>2. Laporan Monev Pengukuran kinerja</p> <p>3. Rencana Aksi</p>

5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyelesaian Aktivitas dalam mencapai 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 Pengukuran Kinerja (100%) telah mempengaruhi penyelesaian aktivitas dalam mencapai kinerja. B. apabila Pengukuran Kinerja (>75%-<100%) telah mempengaruhi penyelesaian aktivitas dalam mencapai kinerja. CC. apabila Pengukuran Kinerja (>50%-75%) telah mempengaruhi penyelesaian aktivitas dalam mencapai kinerja. D. apabila Pengukuran Kinerja (>25%-50%) telah mempengaruhi penyelesaian aktivitas dalam mencapai kinerja. E. apabila Pengukuran Kinerja belum (<25%) menjadi dasar dalam mempengaruhi penyelesaian aktivitas dalam mencapai kinerja. AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila Pengukuran Kinerja (100%) telah mempengaruhi penyelesaian anggaran dalam mencapai kinerja. B. apabila Pengukuran Kinerja (>75%-<100%) telah mempengaruhi penyelesaian anggaran dalam mencapai kinerja. CC. apabila Pengukuran Kinerja (>50%-75%) telah mempengaruhi penyelesaian anggaran dalam mencapai kinerja. D. apabila Pengukuran Kinerja (>25%-50%) telah mempengaruhi penyelesaian anggaran dalam mencapai kinerja. E. apabila Pengukuran Kinerja belum (<25%) menjadi dasar dalam mempengaruhi penyelesaian anggaran dalam mencapai kinerja. AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila 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	1. Perjanjian Kinerja 2. Laporan Money Pengukuran kinerja 3. Rencana Aksi
6	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyelesaian Anggaran dalam mencapai 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 Pengukuran Kinerja (100%) telah mempengaruhi penyelesaian anggaran dalam mencapai kinerja. B. apabila Pengukuran Kinerja (>75%-<100%) telah mempengaruhi penyelesaian anggaran dalam mencapai kinerja. CC. apabila Pengukuran Kinerja (>50%-75%) telah mempengaruhi penyelesaian anggaran dalam mencapai kinerja. D. apabila Pengukuran Kinerja (>25%-50%) telah mempengaruhi penyelesaian anggaran dalam mencapai kinerja. E. apabila Pengukuran Kinerja belum (<25%) menjadi dasar dalam mempengaruhi penyelesaian anggaran dalam mencapai kinerja. AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila 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	1. Perjanjian Kinerja 2. Laporan Money Pengukuran kinerja 3. Rencana Aksi
7	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.	B	0,70	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila seluruh (100%) pegawai 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: - kinerja individu merupakan turunan/breakdown dari kinerja organisasi/level atasnya - pencapaian kinerja sama atau diatas target - pencapaian kinerja selesai tepat waktu
8	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.			Tidak menjadi komponen penilaian (Cukup dikawal di pusat)	Kriteria menjadi dasar penempatan jabatan: - Kinerja sesuai dengan level jabatan - terdapat progress capaian kinerja pada level jabatan
9	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyelesaian (Refocusing) Organisasi			Tidak menjadi komponen penilaian (Cukup dikawal di pusat)	Kriteria penyelesaian (refocusing) organisasi: - refocusing organisasi berdasarkan kinerja sesuai dengan level jabatannya - berbasis isu strategis organisasi
10	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.				
11	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja			Tidak menjadi komponen penilaian (Cukup dikawal di pusat)	
3	<b>PELAPORAN KINERJA</b>	0,653	9,80	15,00	
3.a	<b>Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja</b>	85,00%	2,55	3,00	
1	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu				Reviu cukup Laporan Pemda

Nilai untuk semua OPD



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 C. apabila laporan kinerja pernah dilakukan tapi tidak terjadwal D. tidak dilakukan pelaporan 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 dipublikasikan secara luas (dapat diakses masyarakat luas); B. apabila laporan kinerja dipublikasikan secara terbatas (internal pemerintah) dan bisa diakses (lihat dan di download) setiap pegawai; CC. apabila laporan kinerja dipublikasikan secara terbatas (internal pemerintah) tetapi hanya bisa dilihat tapi tidak bisa di download oleh setiap pegawai; C. apabila laporan kinerja dipublikasikan secara terbatas (internal pemerintah) tetapi hanya dapat diakses oleh pegawai tertentu saja. D. apabila laporan kinerja belum dipublikasikan	sudah jelas
4	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.		B	0,70		Ya, jika laporan kinerja telah disampaikan tepat waktu	Tepat waktu disesuaikan dengan aturan masing-masing
5	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.		Y	1,00		dipindahkan dari 3 a. 3	
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan / penyempurnaannya	4,50	71,00%	3,20		Ya, jika laporan kinerja telah diformalkan	
1	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.		Y	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 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.	sudah jelas
2	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.		B	0,70			

Nilai untuk semua OPD

3	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.		B	0,70		<p>AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir</p> <p>A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir</p> <p>BB. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan seluruh (100%) informasi pencapaian kinerja</p> <p>B. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian besar (&gt;75%-&lt;100%) informasi pencapaian kinerja</p> <p>CC. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian (&gt;50%-75%) informasi pencapaian kinerja</p> <p>C. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian kecil (&gt;25%-50%) informasi pencapaian kinerja</p> <p>D. apabila laporan kinerja belum (&lt;25%) mengungkapkan informasi pencapaian kinerja</p>	<p>kriteria informasi tentang pencapaian kinerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- pencapaian kinerja harus berorientasi outcome</li> <li>- berisi pencapaian kinerja yang dituangkan pada PK</li> </ul>
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.		B	0,70		<p>AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir</p> <p>A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir</p> <p>BB. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan seluruh (100%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja sesuai dengan target tahunan</p> <p>B. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian besar (&gt;75%-&lt;100%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja sesuai dengan target tahunan</p> <p>CC. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian (&gt;50%-75%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja sesuai dengan target tahunan</p> <p>C. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian kecil (&gt;25%-50%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja sesuai dengan target tahunan</p> <p>D. apabila laporan kinerja belum (&lt;25%) mengungkapkan informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja sesuai dengan target tahunan</p>	sudah jelas
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.		B	0,70		<p>AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir</p> <p>A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir</p> <p>BB. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan seluruh (100%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah</p> <p>B. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian besar (&gt;75%-&lt;100%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah</p> <p>CC. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian (&gt;50%-75%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah</p> <p>C. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian kecil (&gt;25%-50%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah</p> <p>D. apabila laporan kinerja belum (&lt;25%) mengungkapkan informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah</p>	sudah jelas
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.		B	0,70		<p>AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir</p> <p>A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir</p> <p>BB. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan seluruh (100%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya</p> <p>B. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian besar (&gt;75%-&lt;100%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya</p> <p>CC. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian (&gt;50%-75%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya</p> <p>D. apabila laporan kinerja belum (&lt;25%) mengungkapkan informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya</p>	sudah jelas

7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja). (jika ada)	C	0,50	Laporan kinerja mengungkap sebagian kecil informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional	AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan seluruh (100%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level Nasional B. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian besar (>75%-<100%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level Nasional CC. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian (>50%-75%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level Nasional 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 menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatanannya.	B	0,70		AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila laporan kinerja telah 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 menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.	B	0,70		AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila laporan kinerja telah 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 menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).	B	0,70		AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir BB. apabila laporan kinerja telah 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 (>50%-75%) informasi terkait upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja kedepan C. 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 penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya		4,05			
1	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai					Tidak menjadi komponen penilaian (Tidak dikawatir di pusat)

Tidak menjadi komponen penilaian (Cakup cakupan di bawah)					
2	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.				
3	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).	B	0,70		<p>Kriteria informasi dalam laporan kinerja menjadi perhatian pimpinan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- adanya dampak perbaikan pada perencanaan atas usulan pimpinan</li> <li>- adanya dampak perbaikan dalam pengelolaan program dan kegiatan dan dapat menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program secara terukur</li> <li>- adanya dampak perbaikan capaian kinerja organisasi yang lebih baik periode berikutnya</li> </ul>
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.	C	0,50	Informasi dalam laporan kinerja berkala tidak digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja	<p>setidaknya 5 tahun terakhir</p> <p>A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir</p> <p>BB. apabila seluruh informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja;</p> <p>B. apabila sebagian besar (&gt;75%-&lt;100%) informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja;</p> <p>CC. apabila sebagian (&gt;50%-75%) informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja;</p> <p>C. apabila sebagian kecil (&gt;25%-50%) informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja;</p> <p>D. apabila informasi dalam laporan kinerja berkala tidak (&lt;25%) digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja</p>
5	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.	C	0,50	Informasi dalam laporan kinerja berkala tidak digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja	<p>AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir</p> <p>A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir</p> <p>BB. apabila seluruh informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja;</p> <p>B. apabila sebagian besar (&gt;75%-&lt;100%) informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja;</p> <p>CC. apabila sebagian (&gt;50%-75%) informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja;</p> <p>C. apabila sebagian kecil (&gt;25%-50%) informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja;</p> <p>D. apabila informasi dalam laporan kinerja berkala tidak (&lt;25%) digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja</p>
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.	C	0,50	Informasi dalam laporan kinerja berkala tidak digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja	<p>setidaknya 5 tahun terakhir</p> <p>A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir</p> <p>BB. apabila seluruh informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja;</p> <p>B. apabila sebagian besar (&gt;75%-&lt;100%) informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja</p> <p>CC. apabila sebagian (&gt;50%-75%) informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja;</p> <p>C. apabila sebagian kecil (&gt;25%-50%) informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja;</p> <p>D. apabila informasi dalam laporan kinerja berkala tidak (&lt;25%) digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja</p>

7	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.		C	0,50	Informasi dalam laporan kinerja berkala tidak digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.	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 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.				
4	<b>EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL</b>	25,00	0,666667	16,67						
4.a	<b>Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan</b>	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						Ya, apabila perangkat daerah telah menyusun matriks tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya.
4.b	<b>Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai</b>	7,50	50,00%	3,75						
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 (Aplikasi).									Tidak menjadi komponen penilaian (Cukup dikawal di pusat)

6	Kualitas Matriks Tindak Lanjut berkualitas		C	0,50	Sebagian kecil rekomendasi telah disajikan disertai dengan rencana aksi dan penanggungjawab setiap rencana aksi tetapi belum disertai dengan jadwal tindak lanjut.	<p>AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir</p> <p>A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir</p> <p>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.</p> <p>B. apabila sebagian besar (&gt;75%-&lt;100%) rekomendasi telah disajikan disertai dengan rencana aksi (langkah kongkrit bentuk tindak lanjut yang akan dilakukan), jadwal tindak lanjut dan penanggungjawab setiap rencana aksi.</p> <p>CC. apabila sebagian besar (&gt;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.</p> <p>C. apabila sebagian kecil (&gt;25%- 50%) rekomendasi telah disajikan disertai dengan rencana aksi (langkah kongkrit bentuk tindak lanjut yang akan dilakukan), jadwal tindak lanjut dan penanggungjawab setiap rencana aksi.</p> <p>D. apabila tidak ada (&lt;25%) rekomendasi telah disajikan disertai dengan rencana aksi (langkah kongkrit bentuk tindak lanjut yang akan dilakukan), jadwal tindak lanjut dan penanggungjawab setiap rencana aksi.</p>
4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	12,50	63,33%	7,92		
1	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja					Tidak menjadi komponen penilaian (Cukup dikawal di pusat)
2	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja					Tidak menjadi komponen penilaian (Cukup dikawal di pusat)
3	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.		B	0,70		<p>AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir,</p> <p>A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir;</p> <p>BB. Jika seluruh (100%) rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti;</p> <p>B. Jika sebagian besar (&gt;75%-&lt;100%) rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti;</p> <p>CC. Jika sebagian kecil (&gt;50%-75%) rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti;</p> <p>C. Jika sebagian kecil (&gt;25%-50%) rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti;</p> <p>D. Jika tidak ada (&lt;25%) rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang ditindaklanjuti.</p>
4	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal.		CC	0,60	Hasil Evaluasi SAKIP belum sepenuhnya berdampak pada peningkatan capaian kinerja.	<p>AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir</p> <p>A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir</p> <p>BB. Apabila hasil evaluasi SAKIP berdampak pada peningkatan capaian kinerja (100%)</p> <p>B. Apabila hasil evaluasi SAKIP berdampak pada peningkatan capaian kinerja (&gt;75%-&lt;100%)</p> <p>CC. Apabila hasil evaluasi SAKIP berdampak pada peningkatan capaian kinerja (&gt;50%-75%)</p> <p>C. Apabila hasil evaluasi SAKIP berdampak pada peningkatan capaian kinerja (&gt;25%-50%)</p> <p>D. Apabila hasil evaluasi SAKIP berdampak pada peningkatan capaian kinerja (&lt;25%)</p>

LHE dari Inspektorat Matriks tindak lanjut

5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.		CC	0,60	Perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil Evaluasi SAKIP belum signifikan.	<p>AA. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir</p> <p>A. Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir</p> <p>BB. Apabila perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi SAKIP sangat signifikan (100%);</p> <p>B. Apabila perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi SAKIP signifikan (&gt;75%-&lt;100%);</p> <p>CC. Apabila perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi SAKIP cukup signifikan (&gt;50%-75%);</p> <p>C. a. Apabila perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi SAKIP cukup signifikan (&gt;25%-50%);</p> <p>D. a. Apabila perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi SAKIP tidak signifikan (&lt;25%).</p>	
<b>HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (100%)</b>							
		100,00	68,08%	68,08			

Disetujui Oleh :

**Kepala Dinas Perpustakaan dan Kearsipan**  
Kabupaten Tanjung Jabung Barat



**ERLINA WATY, SH**

NIP. 19750404 200604 2 006

Sekretaris

**Suryansyah, S.Kom.I**

NIP. 19711110 200701 1 006

: Drs. Rahimrus  
NIP. 19710131.199403.1.004

: Drs. Winarto  
NIP. 19640810 199503 1 001

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

: Rahmah Ferdianti, SE  
NIP. 19930220 201502 2 001

: Fadli, SH  
NIP. 19880921 201903 1 001

: Yulianti  
NIP. 19670721 198603 2 001

: Bahrudin  
NIP. 19820216 .200701.1.007

( [Signature] )  
( [Signature] )  
( [Signature] )  
( [Signature] )  
( [Signature] )  
( [Signature] )  
( [Signature] )

**Ketentuan Pengisian Kertas Kerja:**

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

