PEMERINTAH KABUPATEN TABANAN

INSPEKTORAT DAERAH

JALAN PAHLAWAN NOMOR 19 TELEPON 0361-811311
Website: https://inspektorat.tabanankab.go.id; Email: inspektorat@tabanankab.go.id

Tabanan, 25 Maret 2024

Nomor : 700.1.2/2712/LHE-2024/Itkab
Lamp : 1 (satu) gabung
Perihal : **Laporan Hasil Evaluasi AKIP**

Yth. Camat Selemadeg Barat Kabupaten Tabanan
di-
Tempat

Dengan ini kami sampaikan Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Permerintah (AKIP) Tahun 2023 pada Kecamatan Selemadeg Barat Kabupaten Tabanan sesuai Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 dengan pokok-pokok bahasan sebagai berikut:

B A B I : PENDAHULUAN
B A B II : GAMBARAN HASIL EVALUASI
B A B III : PENUTUPAN
LAMPIRAN : LEMBAR KERJA EVALUASI

INSPEKTUR KABUPATEN TABANAN,

Drs. I GUSTI NGURAH SUPANJI, M.Si., CGCAE
PEMBINA UTAMA MUDA (IV/c)
NIP. 19661030 198610 1 003

TEMBUSAN: disampaikan kepada Yth.:

1. Bupati Tabanan, sebagai laporan;
2. Wakil Bupati Tabanan, sebagai laporan;
3. Sekretaris Daerah Kabupaten Tabanan, sebagai laporan;
4. Arsip.

BAB I
PENDAHULUAN

1. Dasar Hukum Evaluasi

a. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
b. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
c. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 Tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
d. Peraturan Bupati Tabanan Nomor 3 Tahun 2024 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah;
e. Surat Keputusan Bupati Tabanan Nomor 180/1235/02/HK/2023 tanggal 18 Desember 2023 Tentang Program Kerja Pembinaan dan Pengawasan Tahun 2024;
f. Surat Tugas Bupati Tabanan Nomor 800.1.11.1/1652/ST-2024/Itkab tanggal 15 Pebruari 2024 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2023.

2. Latar Belakang Evaluasi

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu strategi yang dilaksanakan dalam rangka mempercepat pelaksanaan Reformasi Birokrasi, untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel, pemerintahan yang kapabel, serta meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat. Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014, Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan rangkaian sistematik 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, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, maka perlu dilakukan evaluasi AKIP atau evaluasi atas implementasi SAKIP. Evaluasi AKIP ini diharapkan dapat mendorong setiap instansi pemerintah, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan.

3. Tujuan, Manfaat, Waktu Pelaksanaan dan Susunan Tim Evaluasi

a. Tujuan dan Manfaat

Evaluasi AKIP bertujuan untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran

dan berorientasi hasil, sehingga diharapkan dapat mendorong setiap instansi pemerintah untuk berkomitmen dan secara konsisten mewujudkan capaian kinerja yang telah direncanakan melalui implementasi SAKIP.

b. Waktu Pelaksanaan

Evaluasi AKIP dilaksanakan mulai tanggal 19 Pebruari 2024 sampai dengan 25 Maret 2024.

c. Susunan Tim Evaluasi

Susunan tim Evaluasi AKIP pada Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tabanan adalah sebagai berikut:

Penanggung Jawab	:	Drs. I Gusti Ngurah Supanji, M.Si., CGCAE.
Wakil Penanggung Jawab	:	I Nengah Wisnu Wardana, S.IP.
Pengendali Teknis	:	I Gusti Nyoman Susila, S.H.
Ketua Tim	:	Anak Agung Ngurah Putra Tangeb, S.E
Anggota Tim	:	1. Ni Luh Putu Lestari Dewi, S.E., M.Si
		2. I Wayan Duniata, S.Sos
		3. Adek Devi Kusumayanti, S.E
		4. Ni Made Sri Artini, S.E

4. Ruang Lingkup Evaluasi

Ruang lingkup evaluasi ini 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.

5. Metodologi Evaluasi

Metodologi yang digunakan dalam evaluasi AKIP adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan segi kepraktisan dan kegunaan (kemanfaatan). Teknik evaluasi yang digunakan adalah:

a. Pengumpulan data dan informasi
b. Komunikasi melalui tanya jawab sederhana
c. Observasi

d. Studi dokumentasi

Pengujian menggunakan kertas kerja mengacu pada pedoman evaluasi atas implementasi SAKIP sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Bupati Tabanan Nomor 3 Tahun 2024 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah, khusus lembar kerja evaluasi unit khusus untuk perangkat daerah dengan nilai komponen, sub komponen serta bobot sebagai berikut:

Komponen	Sub-Komponen			Total Bobot
	Sub-Komponen 1 Keberadaan	Sub-Komponen 2 Kualitas	Sub-Komponen 3 Pemanfaatan	
	20%	30%	50%	
Perencanaan Kinerja	6	9	15	30
Pengukuran Kinerja	6	9	15	30
Pelaporan Kinerja	3	4,5	7,5	15
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	5	7,5	12,5	25
Nilai Akuntabilitas Kinerja	20	30	50	100

Pengisian jawaban dilakukan pada sub-komponen, setiap sub-komponen dinilai berdasarkan pemenuhan kualitas dari kriteria (sebagai *probing*), dengan pilihan jawaban AA/A/BB/B/CC/C/D/E sesuai dengan gradasi nilai, sebagai berikut:

Sub-Komponen Keberadaan

Pilihan Jawaban	Nilai	Penjelasan
AA	100	Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir.
A	90	Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir.
BB	80	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) sesuai dengan mandat kebijakan nasional.
B	70	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75% - 100%).
CC	60	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50% - 75%).
C	50	Jika kualitas sebagian kecil kriteria telah terpenuhi (>25% - 50%).
D	30	Jika kriteria penilaian akuntabilitas kinerja telah mulai dipenuhi (>0% - 25%).

Pilihan Jawaban	Nilai	Penjelasan
E	0	Jika sama sekali tidak ada upaya dalam pemenuhan kriteria penilaian akuntabilitas kinerja.

Sub-Komponen Kualitas

Pilihan Jawaban	Nilai	Penjelasan
AA	100	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat upaya inovatif serta layak menjadi percontohan secara nasional
A	90	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat beberapa upaya yang bisa dihargai dari pemenuhan kriteria tersebut.
BB	80	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) sesuai dengan mandat kebijakan nasional.
B	70	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75% - 100%).
CC	60	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50% - 75%).
C	50	Jika kualitas sebagian kecil kriteria telah terpenuhi (>25% - 50%).
D	30	Jika kriteria penilaian akuntabilitas kinerja telah mulai dipenuhi (>0% - 25%).
E	0	Jika sama sekali tidak ada upaya dalam pemenuhan kriteria penilaian akuntabilitas kinerja.

Sub-Komponen Pemanfaatan

Pilihan Jawaban	Nilai	Penjelasan
AA	100	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat upaya inovatif serta layak menjadi percontohan secara nasional
A	90	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat beberapa upaya yang bisa dihargai dari pemenuhan kriteria tersebut.
BB	80	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) sesuai dengan mandat kebijakan nasional.
B	70	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75% - 100%).
CC	60	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50% - 75%).

Pilihan Jawaban	Nilai	Penjelasan
C	50	Jika kualitas sebagian kecil kriteria telah terpenuhi (>25% - 50%).
D	30	Jika kriteria penilaian akuntabilitas kinerja telah mulai dipenuhi (>0% - 25%).
E	0	Jika sama sekali tidak ada upaya dalam pemenuhan kriteria penilaian akuntabilitas kinerja.

Nilai hasil evaluasi kemudian diolah dengan cara membandingkan total nilai evaluasi yang diperoleh dengan nilai bobot total hasil evaluasi, dan dituangkan dalam bentuk nilai angka dengan kisaran mulai dari 0 s.d. 100. Predikat dan interpretasinya adalah sebagai berikut:

Predikat	Interpratasi
AA Nilai >90 – 100 **Sangat Memuaskan**	Telah terwujud *Good Governance.* Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan di seluruh unit kerja. Telah terbentuk pemerintah yang yang dinamis, adaptif, dan efisien (*Reform*). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level individu.
A Nilai >80 – 90 **Memuaskan**	Terdapat gambaran bahwa instansi pemerintah / unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4 / Pengawas / Sub koordinator.
BB Nilai >70 – 80 **Sangat Baik**	Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik pada $\frac{2}{3}$ 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.
B Nilai >60 – 70 **Baik**	Terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik pada $\frac{1}{3}$ 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.
CC Nilai >50 – 60 **Cukup (Memadai)**	Terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja.

Predikat	Interpratasi
C Nilai >30 – 50 **Kurang**	Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi sistem manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat.
D Nilai >0 – 30 **Sangat Kurang**	Sistem dan tatanan dalam AKIP sama sekali tidak dapat diandalkan. Sama sekali belum terdapat penerapan manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan/perubahan yang sifatnya sangat mendasar, khususnya dalam implementasi SAKIP.

6. Gambaran Umum Perangkat Daerah

Kecamatan sesuai Peraturan Bupati Tabanan Nomor 104 Tahun 2022 Tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Nomor 68 Tahun 2021 Tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta tata kerja perangkat daerah Tugas pokok kecamatan menurut peraturan tersebut adalah melaksanakan tugas yang dilimpahkan oleh Bupati untuk melaksanakan sebagian urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah. Selain itu kecamatan juga mempunyai tugas, sebagai berikut:

a. Menyelenggarakan urusan pemerintahan umum;
b. Mengoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat desa;
c. Mengoordinasikan upaya penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum;
d. Mengoordinasikan penerapan dan penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Bupati;
e. Mengoordinasikan pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum;
f. Mengoordinasikan penyelenggaran kegiatan pemerintahan yang dilakukan oleh Perangkat Daerah di tingkat kecamatan;
g. Membina dan mengawasi penyelenggaraan kegiatan desa;
h. Melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah yang tidak dilaksanakan oleh unit kerja Pemeritah Daerah yang ada di Kecamatan; dan
i. Melaksanakan tugas lain sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.

7. Gambaran Umum Implementasi SAKIP Perangkat Daerah

Kecamatan selaku Perangkat Daerah yang melaksanakan tugas di bidang pelayanan masyarakat yang menjadi kewenangan Kabupaten Tabanan berkewajiban berakuntabilitas melalui penyajian Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Tabanan yang dibuat sesuai dengan ketentuan yang terkandung dalam Perpres Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan 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. Laporan tersebut diatas memberikan gambaran mengenai tingkat

pencapaian Sasaran dan Program/Kegiatan, baik keberhasilan-keberhasilan kinerja yang telah dicapai maupun kegagalan pada tahun 2023.

Pelaksanaan SAKIP tahun 2022 pada Kecamatan Selemadeg Barat Kabupaten Tabanan telah dievaluasi oleh Tim Evaluasi Internal dan mendapatkan nilai 75,15 dengan kategori BB (Sangat Baik). Adapun rincian komponen atas nilai tersebut sebagai berikut:

Perencanaan Kinerja	Pengukuran Kinerja	Pelaporan Kinerja	Evaluasi Kinerja	Nilai	Kategori
23,70	20,40	10,80	20,25	75,15	BB

7. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Kecamatan Selemadeg Barat Kabupaten Tabanan belum menindaklanjuti hasil evaluasi tahun sebelumnya.

BAB II
GAMBARAN HASIL EVALUASI

1. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja

Evaluasi atas komponen Perencanaan Kinerja mencakup penilaian atas tiga sub komponen yaitu:

a. Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia

   Dengan kriteria:

   1) Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.
   2) Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang.
   3) Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.
   4) Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.
   5) Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.
   6) Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.

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*)

   Dengan kriteria:

   1) Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.
   2) Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.
   3) Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.
   4) Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.
   5) Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.
   6) Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (*sustainable* - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).
   7) Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (*achievable*), menantang, dan realistis.
   8) Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (*Cascading*).
   9) Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (*Crosscutting*).
   10) Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.
   11) Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.

c. Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan Dengan kriteria:

1) Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.
2) Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.
3) Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih *on the right track*.
4) Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.
5) Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.
6) Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.
7) Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.
8) Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.

Adapun hasil penilaian atas komponen Perencanaan Kinerja adalah sebesar 23,70 dari bobot nilai 30 atau sebesar 79,00%.

a. Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia

   Evaluasi terhadap sub komponen ini memperoleh nilai 5,4 dari bobot nilai 6 atau sebesar 90%. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir.

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*)

   Evaluasi terhadap sub komponen ini memperoleh nilai 6,3 dari bobot nilai 9 atau sebesar 70%. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75% - 100%).

   Catatan Evaluasi : Dokumen Perencanaan Kinerja belum dipublikasikan tepat waktu.

c. Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan

   Evaluasi terhadap sub komponen ini memperoleh nilai 12 dari bobot nilai 15 atau sebesar 80%. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) sesuai dengan mandat kebijakan nasional.

2. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja

Evaluasi atas komponen Pengukuran Kinerja mencakup penilaian atas tiga sub komponen yaitu:

a. Pengukuran Kinerja telah dilakukan

Dengan kriteria:

1) Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.
2) Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.
3) Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.

b. Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan

1) Pimpinan selalu teribat sebagai pengambil keputusan (*Decision Maker*) dalam mengukur capaian kinerja.
2) Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.
3) Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.
4) Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.
5) Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.
6) Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).
7) Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).

c. Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian *Reward* dan *Punishment*, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien

1) Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/ pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.
2) Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.
3) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (*Refocusing*) Organisasi.
4) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.
5) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.
6) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.
7) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.
8) Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.
9) Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.
10) Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

Adapun hasil penilaian atas komponen Pengukuran Kinerja adalah sebesar 20,40 dari bobot nilai 30 atau sebesar 68%

a. Pengukuran Kinerja telah dilakukan

Evaluasi terhadap sub komponen ini memperoleh nilai 3,0 dari bobot nilai 6 atau sebesar 50%. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas sebagian kecil kriteria telah terpenuhi (>25% - 50%).

Catatan Evaluasi:

1) Belum terdapat pedoman teknis pengumpulan data kinerja.
2) Belum terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.

b. Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan

Evaluasi terhadap sub komponen ini memperoleh nilai 5,4 dari bobot nilai 9 atau sebesar 60%. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50% - 75%).

Catatan evaluasi:

1) Pengumpulan data kinerja belum memanfaatkan teknologi informasi (Aplikasi);
2) Pengukuran capaian kinerja belum memanfaatkan teknologi informasi (Aplikasi).

c. Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian *Reward* dan *Punishment*, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien

Evaluasi terhadap sub komponen ini memperoleh nilai 12 dari bobot nilai 15 atau sebesar 80%. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) sesuai dengan mandat kebijakan nasional.

3. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja

Evaluasi atas komponen Pelaporan Kinerja mencakup penilaian atas tiga sub komponen yaitu:

a. Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja

Dengan kriteria:

1) Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.
2) Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.
3) Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.
4) Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.
5) Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.
6) Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.

b. Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya

Dengan kriteria:

1) Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.

2) Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.
3) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.
4) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.
5) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.
6) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (*Benchmark* Kinerja).
7) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.
8) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.
9) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).

c. Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya

Dengan kriteria:

1) Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).
2) Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.
3) Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.
4) Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.
5) Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.
6) Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.
7) Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

Adapun hasil penilaian atas komponen Pelaporan Kinerja adalah sebesar 10,8 dari bobot nilai 15 atau sebesar 72%.

a. Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja

Evaluasi terhadap sub komponen ini memperoleh nilai 2,1 dari bobot nilai 3 atau sebesar 70%. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75% - 100%).

Catatan Evaluasi: Dokumen Laporan Kinerja belum disampaikan tepat waktu

b. Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya

Evaluasi terhadap sub komponen ini memperoleh nilai 2,7 dari bobot nilai 4,5 atau sebesar 60%. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50% - 75%).

Catatan Evaluasi:

1) Dokumen Laporan Kinerja belum disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.
2) Dokumen Laporan Kinerja belum mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.
3) Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (*Benchmark* Kinerja).

c. Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya

Evaluasi terhadap sub komponen ini memperoleh nilai 6 dari bobot nilai 7,5 atau sebesar 80%. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) sesuai dengan mandat kebijakan nasional.

4. Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Evaluasi atas komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal mencakup penilaian atas tiga sub komponen yaitu:

a. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan

Dengan kriteria:

1) Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.
2) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.
3) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.

b. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai

Dengan kriteria:

1) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.
2) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.
3) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.
4) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.

5) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).

c. Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja

Dengan kriteria:

1) Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntablitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.
2) Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rerkomendasi hasil evaluasi akuntablitas Kinerja internal.
3) Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.
4) Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.
5) Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntablitas kinerja internal.

Adapun hasil penilaian atas komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal adalah sebesar 13,50 dari bobot nilai 25 atau sebesar 54%.

a. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan

Evaluasi terhadap sub komponen ini memperoleh nilai 4,5 dari bobot nilai 5 atau sebesar 90%. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir.

b. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai

Evaluasi terhadap sub komponen ini memperoleh nilai 5,25 dari bobot nilai 7,5 atau sebesar 70%. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75% - 100%).

Catatan evaluasi: Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).

c. Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja

Evaluasi terhadap sub komponen ini memperoleh nilai 3,75 dari bobot nilai 12,5 atau sebesar 30%. Hal ini menunjukkan bahwa kriteria penilaian akuntabilitas kinerja telah mulai dipenuhi (>0% - 25%).

Catatan Evaluasi:

1) Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntablitas kinerja internal belum ditindaklanjuti.
2) belum terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rerkomendasi hasil evaluasi akuntablitas Kinerja internal.

3) Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.
4) Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.
5) Belum terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntablitas kinerja internal.

5. Evaluasi atas Capaian Kinerja

Evaluasi atas capaian kinerja perangkat daerah tersaji sebagai berikut:

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja
1	Perencanaan Kinerja	30,00	23,70
2	Pengukuran Kinerja	30,00	20,40
3	Pelaporan Kinerja	15,00	10,80
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	13,50
Nilai Akuntabilitas Kinerja			**68,40**
Kategori			**B**

Nilai 68,40 dengan kategori B dapat diinterpretasikan bahwa AKIP sudah baik pada $\frac{1}{3}$ 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.

6. Rekomendasi atas Catatan Kekurangan untuk Perbaikan

Atas catatan hasil evaluasi, maka direkomendasikan:

a. Mempublikasikan dokumen perencanaan kinerja dan dokumen pelaporan kinerja (LKjIP) pada Website perangkat daerah tepat waktu;
b. Menyusun Pedoman Teknis dan Mekanisme yang jelas terhadap Pengumpulan Data Kinerja yang dapat diandalkan pada dokumen pelaporan kinerja (LKjIP);
c. Menyusun dokumen LKjIP secara berkualitas sesuai dengan standar;
d. Mengirimkan dokumen laporan kinerja (LKjIP) tepat waktu;
e. Agar mendorong pemanfaatan teknologi informasi (aplikasi) pengumpulan data kinerja, pengukuran capaian kinerja dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal kepada Perangkat Daerah terkait;
f. Agar menindaklanjuti seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja di atas.

BAB III
PENUTUPAN

1. Simpulan

Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Kecamatan Selemadeg Barat Kabupaten Tabanan tahun 2023 dengan nilai **68,40** atau predikat **B.** Hasil tersebut dapat diinterpretasikan bahwa terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik pada $\frac{1}{3}$ 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.

2. Dorongan Terhadap Implementasi SAKIP yang Lebih Baik

Pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Kecamatan Selemadeg Barat Kabupaten Tabanan tahun 2023 sudah baik namun masih terdapat beberapa rekomendasi perbaikan yang diharapkan dapat mewujudkan keberhasilan pelaksanaan SAKIP dan dapat mewujudkan tujuan dari implementasi SAKIP itu sendiri, yaitu meningkatnya kinerja serta meningkatnya akuntabilitas instansi pemerintah terhadap kinerjanya.

LAMPIRAN
LEMBAR KERJA EVALUASI

Lembar Kerja Evaluasi
Kecamatan Selemadeg Barat
2023

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja	
1	**PERENCANAAN KINERJA**	**30,00**	**23,70**	**79,00%**
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6,00	5,40	90,00%
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	6,30	70,00%
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15,00	12,00	80,00%
2	**PENGUKURAN KINERJA**	**30,00**	**20,40**	**68,00%**
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6,00	3,00	50,00%
2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan	9,00	5,40	60,00%
2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15,00	12,00	80,00%
3	**PELAPORAN KINERJA**	**15,00**	**10,80**	**72,00%**
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3,00	2,10	70,00%
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya	4,50	2,70	60,00%
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7,50	6,00	80,00%
4	**EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL**	**25,00**	**13,50**	**54,00%**
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5,00	4,50	90,00%
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7,50	5,25	70,00%
4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	12,50	3,75	30,00%
Nilai Akuntabilitas Kinerja			**68,40**	

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		Catatan
			Jawaban	Nilai	
1	**PERENCANAAN KINERJA**	**30,00**		**23,7**	
1.a	**Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia**	**6,00**	A	**5,4**	
Kriteria:					
1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.				
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang.				
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.				
4	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.				
5	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.				
6	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.				
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**	B	**6,3**	
Kriteria:					
1	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.				
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.				Dokumen Perencanaan Kinerja belum dipublikasikan tepat waktu. (3 Maret 2023)
3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.				
4	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.				
5	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.				
6	Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang				
7	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.				
8	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).				
9	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).				
10	Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.				
11	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.				
1.c	**Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan**	**15,00**	BB	**12**	
Kriteria:					
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.				
2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.				
3	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih *on the right track* .				
4	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.				
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil **analisis perbaikan kinerja sebelumnya**.				
6	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.				
7	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.				
8	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.				
2	**PENGUKURAN KINERJA**	**30,00**		**20,4**	
2.a	**Pengukuran Kinerja telah dilakukan**	**6,00**	C	**3**	
1	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.				Belum terdapat pedoman teknis pengumpulan data kinerja.
2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.				
3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.				Belum terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.
2.b	**Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan**	**9,00**	CC	**5,4**	
1	Pimpinan selalu teribat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.				
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.				
3	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.				
4	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.				
5	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.				
6	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).				
7	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).				
2.c	**Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien**	**15,00**	BB	**12**	
1	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.				
2	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.				
3	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.				
4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.				
5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.				
6	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.				

7	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.				
8	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.				
9	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.				
10	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.				
3	**PELAPORAN KINERJA**	**15,00**		**10,8**	
3.a	**Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja**	**3,00**	B	**2,1**	
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.				
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.				
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.				
4	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.				
5	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.				
6	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.				Dokumen Laporan Kinerja belum disampaikan tepat waktu.
3.b	**Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya**	**4,50**	CC	**2,7**	
1	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.				Dokumen LKjIP belum disusun secara berkualitas sesuai dengan standar
2	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.				Dokumen LKjIP belum mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja
3	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.				
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.				
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.				
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).				Dokumen LKjIP belum menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja)
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.				
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.				
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).				
3.c	**Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya**	**7,50**	BB	**6**	
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).				
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.				
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.				
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.				
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.				
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.				
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.				
4	**EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL**	**25,00**		**13,5**	
4.a	**Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan**	**5,00**	A	**4,5**	
1	Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.				
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.				
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.				
4.b	**Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai**	**7,50**	B	**5,25**	
1	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.				
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.				
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.				
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.				
5	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).				Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).
4.c	**Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja**	**12,50**	D	**3,75**	
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntablitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.				Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntablitas kinerja internal belum sepenuhnya ditindaklanjuti.
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rerkomendasi hasil evaluasi akuntablitas Kinerja internal.				Belum terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rerkomendasi hasil evaluasi akuntablitas Kinerja internal.
3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.				Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.
4	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.				Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.

5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntablitas kinerja internal.	Belum terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntablitas kinerja internal.