



PEMERINTAH KABUPATEN MALUKU TENGAH
INSPEKTORAT
Jl. Imam Bonjol Telp. (0914) 21152 Kode Pos 97511
MASOHI

LAPORAN HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMASI
KABUPATEN MALUKU TENGAH TAHUN 2022

NOMOR : 790.04/02/LHE.SAKIP/INSP/2024
TANGGAL : 05 Februari 2024



PEMERINTAH KABUPATEN MALUKU TENGAH
INSPEKTORAT

Jl. Imam Bonjol, Namaelo, Masohi, Maluku Tengah 97511

Laman : inspektorat.maltengkab.go.id

Pos-el : inspektoratkabmalukutengah@gmail.com

Masohi, 05 Februari 2024

Nomor : 790.04/02/LHE.SAKIP/INSP/2024
Lampiran : 1 (satu) berkas
Perihal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas
Kinerja Instansi Pemerintah pada
Dinas Komunikasi dan Informatika
Tahun Anggaran 2022

Yth. Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika
Kabupaten Maluku Tengah
di -

Masohi

Berdasarkan Surat Tugas Inspektur Kabupaten Maluku Tengah Nomor 700/01/ST.REV/INSP/2024 Tanggal 22 Januari 2024, Tim Evaluasi AKIP Dinas Komunikasi dan Informatika Tahun Anggaran 2022, Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dilaksanakan sesuai Peraturan Pemerintah Nomor : 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Instruksi Presiden Nomor: 29 Tahun 2014 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Permen PAN dan RB Nomor : 88 Tahun 2021 tentang Pedoman Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Peraturan Bupati Maluku Tengah Nomor 22 Tahun 2023 tentang Pedoman Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Lingkup Pemerintah Kabupaten Maluku Tengah, kami sampaikan hal-hal sebagai berikut:

1. Tujuan Evaluasi AKIP :

- Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem AKIP;
- Menilai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah;
- Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas instansi;
- Memonitor tindak lanjut hasil evaluasi periode sebelumnya.

Dari hasil evaluasi menunjukkan bahwa Perangkat Daerah Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maluku Tengah memperoleh nilai angka 67,95 dengan kategori "B" Interpretasi BAIK

Rincian penilaian tersebut adalah sebagai berikut :

Komponen yang Dinilai	Tahun	
	Bobot	Nilai
a. Perencanaan Kinerja	30 %	22,5
b. Pengukuran Kinerja	30 %	21,00
c. Pelaporan Kinerja	15 %	10,35
d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja	25 %	14,1
Nilai Hasil Evaluasi	100 %	67,95

Hasil evaluasi tahun 2022 “tidak diperbandingkan” dengan hasil evaluasi tahun sebelumnya, karena berdasarkan Peraturan Menteri PANRB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, terdapat perubahan bobot komponen dan sub komponen serta kriteria penilaiannya. Evaluasi tahun ini lebih menitik beratkan pada implementasi akuntabilitas kinerja baik pada level Pemerintah Daerah maupun level perangkat daerah.

Uraian hasil evaluasi atas masing-masing komponen manajemen kinerja tersebut adalah:

a. Perencanaan Kinerja

Hasil penilaian terhadap komponen perencanaan kinerja adalah sebesar 21,6 dari nilai maksimal 30

Penilaian perencanaan kinerja meliputi 3 sub komponen perencanaan kinerja, yaitu dokumen perencanaan jangka menengah, dokumen perencanaan jangka pendek, dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja dan dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja tahun 2022. Hasil evaluasi terhadap komponen perencanaan kinerja ditemukan kelemahan-kelemahan sebagai berikut :

- 1) Rencana Aksi belum berjalan dinamis dikarenakan capaian kinerja tidak dipantau secara berkala. Hal ini dibuktikan dengan tidak adanya Laporan monitoring atas rencana aksi yang seharusnya dilaksanakan per triwulan / semester.
- 2) Croscutting/pohon kinerja belum mengidentifikasi kinerja sektor usaha lain dan belum menggambarkan adanya keterlibatan instansi lain dalam perencanaan kinerja.

b. Pengukuran Kinerja

Hasil penilaian terhadap komponen pengukuran kinerja adalah sebesar 22,8 dari nilai maksimal 30.

Penilaian pengukuran komponen kinerja meliputi tiga sub komponen pengukuran kinerja, yaitu pemenuhan pengukuran kinerja, kualitas pengukuran kinerja, dan implementasi pengukuran kinerja. Hasil evaluasi terhadap komponen pengukuran kinerja ditemukan kelemahan-kelemahan sebagai berikut:

- 1) SOP pengumpulan data kinerja belum menggambarkan mekanisme pengumpulan data kinerja sesuai kriteria yang ditetapkan
- 2) Pegawai belum seluruhnya merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja yang selaras dengan kinerja instansi

c. Pelaporan Kinerja

Hasil penilaian terhadap komponen pelaporan kinerja adalah sebesar 15 dari nilai maksimal 10,35

Penilaian terhadap komponen pelaporan kinerja meliputi tiga sub komponen, yaitu pemenuhan pelaporan kinerja, penyajian informasi kinerja, dan pemanfaatan informasi kinerja yang dilakukan secara berkala dan berjenjang. Hasil evaluasi terhadap komponen pelaporan kinerja ditemukan kelemahan-kelemahan sebagai berikut:

- 1) Dokumen LKJIP belum memberikan informasi mengenai perbandingan informasi kinerja di level nasional/ internasional (Benchmark kinerja).
- 2) Tidak melampirkan bukti pendukung berupa notulensi yang mengungkapkan keterlibatan pimpinan sehingga tim evaluator belum dapat mengetahui sejauh mana perhatian utama pimpinan (bertanggung jawab).

d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Hasil penilaian terhadap komponen evaluasi kinerja adalah sebesar 25 dari nilai maksimal 14,1

Penilaian terhadap komponen evaluasi kinerja meliputi tiga sub unsur komponen, yaitu pemenuhan evaluasi, kualitas evaluasi, pemanfaatan evaluasi yang dilakukan secara berkala dan berjenjang.

Hasil evaluasi terhadap komponen evaluasi kinerja ditemukan kelemahan-kelemahan yaitu:

- 1) Seluruh rekomendasi hasil evaluasi AKIP belum ditindaklanjuti
 - 2) Yang menggambarkan mekanisme pengumpulan data kinerja sesuai kriteria yang ditetapkan dan harus diformalkan
2. Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan di atas, kami merekomendasikan agar dilakukan perbaikan sebagai berikut:
- 1) Memantau capaian realisasi atas rencana aksi serta menyusun Laporan monitoring atas pencapaian rencana aksi setiap triwulan maupun semester;
 - 2) Membuat crosscutting/pohon kinerja yang menggambarkan identifikasi kinerja sektor usaha lain serta keterlibatan instansi lain dalam perencanaan kinerja
 - 3) Membuat SOP Pengumpulan data atas pengukuran kinerja
 - 4) Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja yang selaras dengan kinerja instansi
 - 5) Laporan kinerja agar menyajikan informasi mengenai perbandingan informasi level Nasional/Internasional (Benchmark kinerja)
 - 6) Membuat notulensi yang mengungkapkan keterlibatan pimpinan dalam pencapaian kinerja
 - 7) Menindaklanjuti hasil evaluasi AKIP yang di sampaikan oleh Inspektorat Kabupaten Maluku Tengah.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Saudara. Kami mengapresiasi upaya Saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan manajemen kinerja di lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maluku Tengah. Terima kasih atas perhatian dan kerjasama Saudara.

INSPEKTUR
KABUPATEN MALUKU TENGAH

Ir. A. LATIF OHORELLA, M. Si, CGCAE
Pembina Utama Muda
NIP. 49660614 199303 1 007

Tembusan Yth,
Bupati Maluku Tengah (sebagai laporan)

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker Jawab	Nilai	Penjelasan	%	Pilihan Jawaban	JAWABAN	
1	PERENCANAAN KINERJA	30,00		21,6					
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6,00	BB	4,8		79,25%			4,7
Kriteria:									
1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.				Tidak menjadi komponen penilaian (Cutup dikawal di pusat)				
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang.				Tidak menjadi komponen penilaian (Cutup dikawal di pusat)				
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.				a. apabila seluruh komponen dokumen perencanaan jangka menengah sesuai mandat; b. apabila sebagian komponen dokumen perencanaan jangka menengah sesuai mandat; c. apabila komponen dokumen perencanaan jangka menengah tidak sesuai mandat; d. belum terdapat dokumen perencanaan jangka menengah.		A/B/C/D	A	1,0
4	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.				a. apabila seluruh komponen dokumen perencanaan jangka pendek sesuai mandat; b. apabila sebagian komponen dokumen perencanaan jangka pendek sesuai mandat; c. apabila komponen dokumen perencanaan jangka pendek tidak sesuai mandat; d. belum terdapat dokumen perencanaan jangka pendek.		A/B/C/D	B	0,6
5	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.				a. apabila seluruh dokumen perencanaan aktivitas sesuai mandat; b. apabila sebagian dokumen perencanaan aktivitas sesuai mandat; c. apabila dokumen perencanaan aktivitas tidak sesuai mandat/belum terdapat dokumen perencanaan aktivitas.		A/B/C	B	0,5
6	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.				Ya, apabila terdapat dokumen perencanaan anggaran		Ya/Tidak	Ya	1,0
1.b	Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyalarsan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)	9,00	B	6,3		72,24%			6,5
Kriteria:									
1	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.								
	Renstra				Ya, jika dokumen renstra diformalkan		Ya/Tidak	Ya	1,0
	Renja OPD				Ya, jika Renja diformalkan		Ya/Tidak	Ya	1,0
	Perjanjian Kinerja				Ya, jika Perjanjian Kinerja diformalkan		Ya/Tidak	Tidak	0,0
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.								
	Renstra				Ya, jika renstra dipublikasikan tepat waktu		Ya/Tidak	Ya	1,0
	Renja OPD						Ya/Tidak	Ya	1,0
	Perjanjian Kinerja				Ya, jika perjanjian kinerja dipublikasikan tepat waktu		Ya/Tidak	Ya	1,0
3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai				a. apabila seluruh (100%) isu strategis tertuang dalam Renstra; b. apabila sebagian besar (>75%-99%) isu strategis tertuang dalam Renstra c. apabila sebagian kecil (>30%-75%) isu strategis tertuang dalam Renstra d. apabila tidak ada (<30%) isu strategis tertuang dalam Renstra		A/B/C/D	B	0,6
4	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.								
	Renstra				a. apabila seluruh (100%) tujuan/sasaran tertuang dalam Renstra; b. apabila sebagian besar (>75%-99%) tujuan/sasaran tertuang dalam Renstra; c. apabila sebagian kecil (>30%-<75%) tujuan/sasaran tertuang dalam Renstra; d. apabila tidak ada (<30%) tujuan/sasaran tertuang dalam Renstra.		A/B/C/D	B	0,6
	Perjanjian Kinerja				a. apabila seluruh (100%) tujuan/sasaran tertuang dalam PK; b. apabila sebagian besar (>75%-99%) tujuan/sasaran tertuang dalam PK c. apabila sebagian kecil (>30%-<75%) tujuan/sasaran tertuang dalam PK d. apabila tidak ada (<30%) tujuan/sasaran tertuang dalam PK		A/B/C/D	B	0,6
5	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART								

1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.	a. apabila seluruh (100%) anggaran telah mengacu pada kinerja yang ingin dicapai b. apabila sebagian besar (<75-99%) anggaran telah mengacu pada kinerja yang ingin dicapai c. apabila sebagian kecil (30-75%) anggaran telah mengacu pada kinerja yang ingin dicapai d. apabila tidak ada (<30%) anggaran yang mengacu pada kinerja yang ingin dicapai.		A/B/C/D	B
2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.	a. apabila seluruh (100%) aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung kinerja yang ingin dicapai b. apabila sebagian besar (<75-99%) aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung kinerja yang ingin dicapai c. apabila sebagian kecil (30-75%) aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung kinerja yang ingin dicapai d. apabila tidak ada (<30%) aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung kinerja yang ingin dicapai		A/B/C/D	B
3	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih <i>on the right track</i> .				
	Renstra	a. apabila seluruh (100%) target kinerja tercapai dengan baik/ <i>on the right track</i> b. apabila sebagian besar (<75-99%) target kinerja tercapai dengan baik/ <i>on the right track</i> c. apabila sebagian kecil (30-75%) target kinerja tercapai dengan baik/ <i>on the right track</i> d. apabila tidak ada (<30%) target kinerja tercapai dengan baik/ <i>on the right track</i>		A/B/C/D	B
	Perjanjian Kinerja	a. apabila seluruh (100%) target kinerja tercapai dengan baik/ <i>on the right track</i> b. apabila sebagian besar (<75-99%) target kinerja tercapai dengan baik/ <i>on the right track</i> c. apabila sebagian kecil (30-75%) target kinerja tercapai dengan baik/ <i>on the right track</i> d. apabila tidak ada (<30%) target kinerja tercapai dengan baik/ <i>on the right track</i>		A/B/C/D	B
3	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.	a. apabila monitoring dan evaluasi menghasilkan RATL, dan seluruhnya telah ditindaklanjuti b. apabila hasil monitoring dan evaluasi menghasilkan RATL, dan sebagian besar (<75-99%) telah ditindaklanjuti c. apabila monitoring dan evaluasi menghasilkan RATL, dan sebagian kecil (30-75%) telah ditindaklanjuti d. apabila tidak dilakukan monitoring dan evaluasi kinerja/RATL tidak ditindaklanjuti		A/B/C/D	B
4	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.	a. apabila seluruh (100%) hasil perbaikan/penyempurnaan telah ditindaklanjuti dalam perencanaan kinerja b. apabila sebagian besar (>75%-99%) hasil perbaikan/penyempurnaan telah ditindaklanjuti dalam perencanaan kinerja c. apabila sebagian kecil (30%-75%) hasil perbaikan/penyempurnaan telah ditindaklanjuti dalam perencanaan kinerja d. apabila tidak ada (<30%) hasil perbaikan/penyempurnaan		A/B/C/D	B
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.	Tidak menjadi komponen penilaian			
6	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.	Tidak menjadi komponen penilaian (Cukup dikawal di pusat)			
7	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan	a. apabila seluruh (100%) pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang direncanakan b. apabila sebagian besar (>75%-99%) pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang direncanakan c. apabila sebagian kecil (30%-75%) pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang direncanakan d. apabila tidak ada (<30%) pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang direncanakan		A/B/C/D/E	B
2	PENGUKURAN KINERJA	30,00		22,8	
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6,00	CC	3,6	50,00%
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.	a. apabila seluruh definisi operasional jelas; b. apabila sebagian definisi operasional jelas; c. belum ada definisi operasional.		A/B/C	B
3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.	a. apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan; b. apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi sebagian kriteria yang ditetapkan; c. belum ada mekanisme pengumpulan data kinerja		A/B/C	B

2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9,00	BB	7,2		75,17%			6
1	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.				a. apabila seluruh (100%) data kinerja relevan b. apabila sebagian besar (>75%-99%) data kinerja relevan c. apabila sebagian kecil (>30%-<75%) data kinerja relevan d. apabila tidak ada (<30%) data kinerja yang relevan		A/B/C/D	B	0
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.				a. apabila seluruh (100%) data kinerja andal b. apabila sebagian besar (>75%-99%) data kinerja andal c. apabila sebagian kecil (>30%-<75%) data kinerja andal d. apabila tidak ada (<30%) data kinerja yang andal		A/B/C/D	B	0
3	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.				a. apabila pengukuran kinerja dilakukan per triwulan (3 Bulan); b. apabila pengukuran kinerja dilakukan per semester (6 bulan); c. apabila pengukuran kinerja dilakukan 1 tahun sekali d. tidak dilakukan pengukuran kinerja secara berkala		A/B/C/D	B	0
4	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.				a. Apabila dilakukan pemantauan hingga unit terkecil dan diberikan feedback b. Apabila dilakukan pemantauan hingga unit terkecil namun tidak diberikan feedback c. Pemantauan belum dilakukan sampai unit terkecil		A/B/C	B	0
5	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).				Ya, Jika pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan teknologi informasi		Ya/Tidak	Ya	1
6	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).				Ya, Jika pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan teknologi informasi		Ya/Tidak	Ya	1
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		81,38%			12,7
1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.				a. apabila seluruh pimpinan terlibat dalam pengambilan keputusan strategis setelah pengukuran kinerja b. apabila sebagian pimpinan terlibat dalam pengambilan keputusan strategis setelah pengukuran kinerja c. apabila pimpinan tidak terlibat dalam pengambilan keputusan strategis setelah pengukuran kinerja		A/B/C	B	0
2	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.				a. apabila Pengukuran Kinerja (>40%) telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan; b. apabila Pengukuran Kinerja (15-40%) telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan; c. apabila Pengukuran Kinerja (<15%) telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan; d. apabila Pengukuran Kinerja belum menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan;		A/B/C/D	B	0
3	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan jabatan baik struktural maupun fungsional.				Tidak menjadi komponen penilaian				
4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Relocating) Organisasi.				Tidak menjadi komponen penilaian				
5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.				Ya, Apabila pengukuran Kinerja telah mempengaruhi penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja		Ya/Tidak	Ya	1
6	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.				Ya, Apabila pengukuran Kinerja telah mempengaruhi penyesuaian kebijakan dalam mencapai kinerja/pengukuran kinerja masih sesuai dengan kebijakan		Ya/Tidak	Ya	1
7	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.				Ya, Apabila pengukuran Kinerja telah mempengaruhi penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja/ pengukuran kinerja masih sesuai dengan aktivitas		Ya/Tidak	Ya	1
8	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.				Ya, Apabila pengukuran Kinerja telah mempengaruhi penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja/ pengukuran kinerja masih sesuai dengan anggaran		Ya/Tidak	Ya	1
9	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.				a. efisiensi terjadi didapat dari perbaikan kegiatan/aktivitas yang tidak berdampak terhadap kinerja (outcome/impact) b. Jika besaran efisiensi di dapat dari pengurangan rincian aktivitas/biaya yang tidak terkait terhadap output kegiatan c. sudah terdapat proses identifikasi aktivitas/kegiatan yang tidak terkait terhadap kinerja, namun belum dilaksanakan d. Jika tidak ada upaya efisiensi		A/B/C/D	B	0

10	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.				Tidak menjadi komponen penilaian (Cukup dikawal di pusat)					
11	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.				a. apabila seluruh (100%) pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja b. apabila sebagian besar (>75%-99%) pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja c. apabila sebagian kecil (30%-75%) pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja d. apabila tidak ada (<30%) pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja		A/B/C/D	B	0,6	
3	PELAPORAN KINERJA		15,00		10,35					
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja		3,00	A	2,7		93,40%			2,8
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.				Ya, jika laporan kinerja disusun			Ya/Tidak	Ya	1,0
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.				a. apabila laporan kinerja dilakukan per triwulan (3 Bulan); b. apabila laporan kinerja dilakukan per semester (6 bulan); c. apabila laporan kinerja dilakukan 1 tahun sekali d. tidak dilakukan pelaporan kinerja		A/B/C/D	B	0,6	
3	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.				Ya, jika laporan telah direviu (terdapat surat keterangan reviu)			Ya/Tidak	Ya	1,0
4	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.				a. apabila laporan kinerja dipublikasikan secara luas (dapat diakses masyarakat luas); b. apabila laporan kinerja dipublikasikan secara terbatas (internal pemerintah); c. apabila laporan kinerja belum dipublikasikan		A/B/C	A	1,0	
5	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.				Ya, jika laporan kinerja telah disampaikan tepat waktu			Ya/Tidak	Ya	1,0
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaan		4,50	B	3,15		70,44%			3,1
1	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.				Ya, jika laporan kinerja telah diformalkan			Ya/Tidak	Ya	1,0
2	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.				Tidak menjadi komponen penilaian					
3	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.				a. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan seluruh (100%) informasi pencapaian kinerja b. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian besar (>75-99%) informasi pencapaian kinerja c. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian kecil (30-75%) informasi pencapaian kinerja d. apabila laporan kinerja belum (<30%) mengungkapkan informasi pencapaian kinerja		A/B/C/D	B	0,6	
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.				a. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan seluruh (100%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja sesuai dengan target tahunan b. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian besar (>75-99%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja sesuai dengan target tahunan c. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian kecil (30-75%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja sesuai dengan target tahunan d. apabila laporan kinerja belum (<30%) mengungkapkan informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja sesuai dengan target tahunan		A/B/C/D	B	0,6	
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.				a. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan seluruh (100%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah b. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian besar (>75-99%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah c. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian kecil (30-75%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah d. apabila laporan kinerja belum (<30%) mengungkapkan informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah		A/B/C/D	B	0,6	
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.				a. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan seluruh (100%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun tahun sebelumnya b. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian besar (>75-99%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun tahun sebelumnya c. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian kecil (30-75%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun tahun sebelumnya d. apabila laporan kinerja belum (<30%) mengungkapkan informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun tahun sebelumnya		A/B/C/D	B	0,6	

7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).	a. 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 (>75-99%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level Nasional c. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian kecil (30-75%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level Nasional d. apabila laporan kinerja belum (<30%) mengungkapkan informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level Nasional		A/B/C/D	C	C
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.	a. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan seluruh (100%) informasi terkait analisis keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja b. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian besar (>75-99%) informasi terkait analisis keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja c. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian kecil (30-75%) informasi terkait analisis keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja d. apabila laporan kinerja belum (<30%) mengungkapkan informasi terkait analisis keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja		A/B/C/D	A	1
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.	a. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan seluruh (100%) informasi terkait efisiensi yang mempertimbangkan efektivitas dengan capaian kinerja b. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian besar (>75-99%) informasi terkait efisiensi yang mempertimbangkan efektivitas dengan capaian kinerja c. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian kecil (30-75%) informasi terkait efisiensi yang mempertimbangkan efektivitas dengan capaian kinerja d. apabila laporan kinerja belum (<30%) mengungkapkan informasi terkait efisiensi yang mempertimbangkan efektivitas dengan capaian kinerja		A/B/C/D	C	C
10	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).	a. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan seluruh (100%) informasi terkait upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan b. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian besar (>75-99%) informasi terkait upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan c. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian kecil (30-75%) informasi terkait upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan d. apabila laporan kinerja belum (<30%) mengungkapkan informasi terkait upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan		A/B/C/D	A	1
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7,50	CC	4,5	50,00%	
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).	a. apabila seluruh Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan; b. apabila sebagian Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan; c. apabila Informasi dalam laporan kinerja tidak menjadi perhatian utama pimpinan.		A/B/C	B	C
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.	a. apabila lebih dari 95% pegawai peduli terhadap informasi dalam laporan kinerja; b. apabila 80% < pegawai peduli terhadap informasi dalam laporan kinerja < 95%; c. apabila 40% < pegawai peduli terhadap informasi dalam laporan kinerja < 80%; d. apabila 20% < pegawai peduli terhadap informasi dalam laporan kinerja < 40%; e. apabila pegawai peduli terhadap informasi dalam laporan kinerja < 20%.		A/B/C/D/E	C	C
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.	a. apabila seluruh Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja; b. apabila sebagian Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja; c. apabila Informasi dalam laporan kinerja berkala tidak digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja		A/B/C	B	C
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.	a. apabila seluruh Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja; b. apabila sebagian Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja; c. apabila Informasi dalam laporan kinerja berkala tidak digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.		A/B/C	B	C

5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.	a. apabila seluruh Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja. b. apabila sebagian Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja. c. apabila Informasi dalam laporan kinerja tidak digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.	A/B/C	B
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.	a. apabila seluruh Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya. b. apabila sebagian Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya. c. apabila Informasi dalam laporan kinerja tidak digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.	A/B/C	B
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.	a. apabila seluruh Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi. b. apabila sebagian Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi. c. apabila Informasi dalam laporan kinerja tidak mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.	A/B/C	B
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25,00		14,1
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah	0,00	Belum Dilaksanakan	
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	0,00	Belum Dilaksanakan	
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 pendataan 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).			
4.c	Tindak Lanjut Rekomendasi Hasil Evaluasi	8,50	D	2,55
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.			
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut.			
3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan.			
4	Hasil dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam perencanaan.			
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi.			
4.d	Capaian Output	4,00	B	2,8
1	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja (Output) dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.			
4.e	Capaian Outcome	12,50	B	8,75
1	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja (Outcome) dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.			
		Nilai	68,85	B