



PEMERINTAH KABUPATEN SUMBAWA

INSPEKTORAT

Jl. Garuda No. 91 Telp. No. (0371) – 21152 Sumbawa - Besar

LAPORAN HASIL EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (SAKIP) INSPEKTORAT TAHUN 2022

Nomor LHE : 700.R/ 50 /Itkab/2022 Tanggal 18 Mei 2022

IKHTISAR EKSEKUTIF

A. SIMPULAN

Berdasarkan Surat Perintah Tugas Inspektur Nomor : 875.1/47/Itkab/2022 tanggal 18 April 2022, Tim Evaluasi Inspektorat telah melakukan evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Inspektorat Kabupaten Sumbawa Tahun 2022. Evaluasi dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Surat Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor.B/1301/M.PAN/04/2009 perihal Kebijakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Tahun 2009, Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan direvisi dengan Peraturan Menteri PAN RB Nomor 20 tahun 2013 tentang Perubahan Lampiran Peraturan Menteri PAN RB Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Hasil evaluasi atas implementasi SAKIP Tahun 2022 yang disajikan oleh Inspektorat Kabupaten Sumbawa dituangkan dalam bentuk nilai kisaran mulai dari 0 s/d 100, dan capaian yang diperoleh Inspektorat Kabupaten Sumbawa dengan nilai angka sebesar **81,64%** masuk dalam kategori nilai **A** (hasil dari LKE-Lembar Kinerja Evaluasi). Nilai sebagaimana tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi di lingkungan Inspektorat Kabupaten Sumbawa yang meliputi 5 (lima) Komponen Manajemen Kinerja, yaitu: Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Internal dan Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi.

Dari hasil evaluasi diketahui terdapat beberapa hal yang perlu mendapat penyempurnaan, yaitu:

a. Perencanaan Kinerja:

- Rencana Kinerja Tahunan belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam penyusunan Anggaran;
- Belum terdapat jadwal dan SOP yang jelas tentang mekanisme monitoring Renstra secara periodik.

b. Pengukuran Kinerja:

- Pengukuran kinerja belum menggunakan teknologi informasi dengan maksimal;
- Hasil pengukuran (capaian) kinerja belum dimanfaatkan sepenuhnya sebagai dasar pemberian *reward* dan *punishment*.

c. Pelaporan Kinerja:

- Laporan Kinerja belum menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi kinerja perangkat daerah bersangkutan dengan standar nasional, kondisi tersebut disebabkan karena indikator kinerja Inspektorat Kabupaten Sumbawa tidak ditemukan di tingkat nasional;
- Laporan Kinerja belum menyajikan informasi tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya yaitu kuantifikasi besaran efisiensi yang terjadi dan informasi mengenai efisiensi yang telah dilakukan;
- Informasi capaian kinerja yang disajikan dalam Laporan Kinerja belum dijadikan dasar pemberian *reward* dan *punishment*.

d. Evaluasi Internal :

- Belum terdapat dokumen formal yang berisikan kesepakatan untuk menindaklanjuti hasil evaluasi internal yang dilakukan atas program dan kegiatan perangkat daerah.

e. Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi:

- Target kinerja yang ditetapkan perangkat daerah dapat terpenuhi, namun secara umum perlu dilakukan revaluasi terhadap seluruh tahapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Inspektorat.

B. REKOMENDASI

Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan di atas, direkomendasikan kepada Inspektorat Kabupaten Sumbawa agar melakukan perbaikan sebagai berikut:

a. Perencanaan Kinerja :

- Rencana Kinerja Tahunan agar dimanfaatkan sepenuhnya dalam penyusunan Anggaran;
- Membuat jadwal dan SOP yang jelas tentang mekanisme monitoring Renstra secara periodik.

b. Pengukuran Kinerja :

- Mengembangkan teknologi informasi untuk pengukuran kinerja;
- Memanfaatkan hasil pengukuran (capaian) kinerja sebagai dasar pemberian *reward* dan *punishment*.

c. Pelaporan Kinerja :

- Laporan Kinerja agar menyajikan informasi tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya yaitu kuantifikasi besaran efisiensi yang terjadi dan informasi mengenai efisiensi yang telah dilakukan;
- Informasi capaian kinerja yang disajikan dalam Laporan Kinerja agar dapat dijadikan dasar pemberian *reward* dan *punishment*.

d. Evaluasi Internal :

- Agar membuat dokumen formal yang berisikan kesepakatan untuk menindaklanjuti hasil evaluasi internal yang dilakukan atas program dan kegiatan perangkat daerah.

e. Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi Capaian Kinerja :

- Melakukan reviu terhadap penetapan target kinerja Perangkat Daerah apabila dirasa perlu, disesuaikan dengan perubahan dokumen Renstra dan Renja OPD dan hasil reviu dokumen RPJMD.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Dasar Hukum Evaluasi

1. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah.
2. Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
3. Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 20 Tahun 2013 tentang Perubahan Lampiran Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 25 Tahun 2012 Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
4. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
5. Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
6. Surat Perintah Tugas Inspektur Nomor : 875.1/47/Itkab/2022 tanggal 18 April 2022.

B. Latar Belakang

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu program yang dilaksanakan dalam rangka reformasi birokrasi untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bebas dari KKN, meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat, dan meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi. Penguatan akuntabilitas ini dilaksanakan dengan penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang SAKIP.

Untuk mengetahui sejauh mana instansi pemerintah mengimplementasikan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)-nya, serta mendorong adanya peningkatan kinerja instansi pemerintah, maka perlu dilakukan suatu evaluasi implementasi SAKIP. Evaluasi ini diharapkan dapat mendorong instansi pemerintah daerah untuk secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP-nya dan mewujudkan capaian kinerja (hasil) instansinya sesuai yang diamanahkan dalam RPJMD.

C. Tujuan Evaluasi

Secara umum, tujuan evaluasi atas implementasi SAKIP adalah untuk:

1. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP;
2. Menilai tingkat implementasi SAKIP;
3. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP;
4. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

D. Ruang Lingkup Evaluasi

Ruang lingkup evaluasi adalah kegiatan evaluasi terhadap perencanaan strategis dan perencanaan kinerja tahunan termasuk penerapan anggaran berbasis kinerja, pelaksanaan program dan kegiatan, pengukuran capaian kinerja serta pelaporan kinerja yang digunakan dalam sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah di lingkungan Inspektorat Kabupaten Sumbawa.

E. Metodologi Evaluasi

a. Survey Pendahuluan

1. Tujuan dan manfaat survey pendahuluan

Survey pendahuluan dilakukan untuk memahami dan mendapatkan gambaran umum mengenai kegiatan/unit kerja yang akan dievaluasi, bertujuan untuk :

- a. Memberikan pemahaman mengenai instansi/unit kerja yang dievaluasi;
- b. Memberikan fokus kepada hal-hal yang memerlukan perhatian dalam evaluasi; dan
- c. Merencanakan dan mengorganisasikan evaluasi.

2. Jenis data dan informasi yang dikumpulkan pada survey pendahuluan

- a. Tugas, fungsi dan kewenangan instansi/unit kerja;
- b. Peraturan perundangan yang berkaitan dengan instansi/unit kerja;
- c. Kegiatan utama instansi/unit kerja;
- d. Sumber pembiayaan instansi/unit kerja;
- e. Sistem informasi yang digunakan;
- f. Keterkaitan instansi/unit kerja atau instansi/unit kerja atasannya;
- g. Perencanaan Strategis, Rencana Kinerja, Rencana Kerja dan Anggaran, serta Perjanjian Kinerja yang dimiliki instansi/unit kerja atau instansi/unit kerja atasannya;
- h. Laporan kinerja instansi/unit kerja;
- i. Sistem pengukuran kinerja dan manajemen kinerja pada umumnya;

- j. Laporan keuangan dan pengendalian; serta
 - k. Hasil evaluasi dan revidi periode sebelumnya.
3. Teknik pengumpulan data dan informasi survey pendahuluan
 - Kuesioner
 - Wawancara
 - Observasi
 - Studi dokumentasi.
- b. Evaluasi Atas Implementasi SAKIP
1. Evaluasi Komponen SAKIP
Evaluasi atas implementasi SAKIP difokuskan pada kriteria-kriteria yang telah ditetapkan dengan tetap memperhatikan hasil evaluasi atas implementasi SAKIP tahun sebelumnya.
 2. Penilaian dan Penyimpulan
Evaluasi atas akuntabilitas kinerja instansi harus menyimpulkan hasil penilaian atas fakta obyektif instansi pemerintah dalam mengimplementasikan perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi internal, dan pencapaian sasaran/kinerja organisasi, sesuai dengan kriteria masing-masing komponen yang ada dalam LKE.

F. Gambaran Umum Evaluatan

Berdasarkan Peraturan Bupati Sumbawa Nomor 51 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Inspektorat Kabupaten Sumbawa, mempunyai kedudukan, tugas pokok, fungsi dan rincian tugas sebagai berikut :

- 1) Inspektorat merupakan unsur pengawas penyelenggaraan Pemerintah Daerah, dipimpin oleh Inspektur yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati Melalui Sekretaris Daerah.
- 2) Inspektorat dalam melaksanakan tugas, menyelenggarakan fungsi-fungsi diantaranya adalah :
 - a) Perumusan kebijakan teknis di bidang pengawasan dan fasilitasi pengawasan;
 - b) Pelaksanaan pengawasan internal terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, revidi, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya;
 - c) Pelaksanaan pengawasan untuk tujuan tertentu atas penugasan Bupati;
 - d) Penyusunan laporan hasil pengawasan;
 - e) Pelaksanaan administrasi Inspektorat;

- f) Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Adapun struktur organisasi Inspektorat adalah :

1. Unsur Pimpinan adalah Inspektur;
2. Unsur Pembantu Pimpinan adalah Sekretariat, terdiri dari :
 - a. Sub Bagian Perencanaan;
 - b. Sub Bagian Evaluasi dan Pelaporan; dan
 - c. Sub Bagian Administrasi dan Umum.
3. Unsur Pelaksana adalah Inspektur Pembantu, terdiri atas :
 - a. Inspektur Pembantu I
 - b. Inspektur Pembantu II
 - c. Inspektur Pembantu III
 - d. Inspektur Pembantu IV
4. Kelompok Jabatan Fungsional.

BAB II HASIL EVALUASI

Evaluasi dilaksanakan terhadap 5 (lima) komponen manajemen kinerja, yang meliputi: Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Internal dan Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) tahun 2021 merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain Rencana Strategis (Renstra), dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dokumen Penetapan Kinerja (PK) serta dokumen terkait lainnya.

Hasil evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai kisaran mulai dari 0 s/d 100, dan capaian yang diperoleh Inspektorat Kabupaten Sumbawa dengan nilai sebesar **81,64%** masuk dalam kategori nilai **A** (dilihat dari LKE-Lembar Kriteria Evaluasi). Nilai tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh sub-komponen evaluasi di lingkungan Inspektorat Kabupaten Sumbawa untuk Tahun 2022 yang terdiri dari :

| No. | Komponen yang dinilai | Bobot | Hasil Evaluasi |
|-----|---------------------------------------|------------|----------------|
| 1 | Perencanaan Kinerja | 30 | 28,00 |
| 2 | Pengukuran Kinerja | 25 | 19,37 |
| 3 | Pelaporan Kinerja | 15 | 12,09 |
| 4 | Evaluasi Internal | 10 | 7,56 |
| 5 | Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi | 20 | 14,62 |
| | Jumlah | 100 | 81,64 |

Dari hasil evaluasi diketahui terdapat beberapa hal yang perlu mendapat penyempurnaan, yaitu:

a. Perencanaan Kinerja:

- Rencana Kinerja Tahunan belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam penyusunan Anggaran;
- Belum terdapat jadwal dan SOP yang jelas tentang mekanisme monitoring Renstra secara periodik.

b. Pengukuran Kinerja:

- Pengukuran kinerja belum menggunakan teknologi informasi dengan maksimal;
- Hasil pengukuran (capaian) kinerja belum dimanfaatkan sepenuhnya sebagai dasar pemberian *reward* dan *punishment*.

c. Pelaporan Kinerja:

- Laporan Kinerja belum menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi kinerja perangkat daerah bersangkutan dengan standar nasional, kondisi tersebut disebabkan karena indikator kinerja Inspektorat Kabupaten Sumbawa tidak ditemukan di tingkat nasional;

- Laporan Kinerja belum menyajikan informasi tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya yaitu kuantifikasi besaran efisiensi yang terjadi dan informasi mengenai efisiensi yang telah dilakukan;
 - Informasi capaian kinerja yang disajikan dalam Laporan Kinerja belum dijadikan dasar pemberian *reward* dan *punishment*.
- d. Evaluasi Internal :
- Belum terdapat dokumen formal yang berisikan kesepakatan untuk menindaklanjuti hasil evaluasi internal yang dilakukan atas program dan kegiatan perangkat daerah.
- e. Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi :
- Target kinerja yang ditetapkan perangkat daerah dapat terpenuhi, namun secara umum perlu dilakukan reviu terhadap seluruh tahapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Inspektorat.

REKOMENDASI

Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan di atas, kami merekomendasikan kepada Inspektorat Kabupaten Sumbawa beserta seluruh jajarannya agar melakukan perbaikan sebagai berikut:

- a. Perencanaan Kinerja :
- Rencana Kinerja Tahunan agar dimanfaatkan sepenuhnya dalam penyusunan Anggaran;
 - Membuat jadwal dan SOP yang jelas tentang mekanisme monitoring Renstra secara periodik.
- b. Pengukuran Kinerja :
- Mengembangkan teknologi informasi untuk pengukuran kinerja;
 - Memanfaatkan hasil pengukuran (capaian) kinerja sebagai dasar pemberian *reward* dan *punishment*.
- c. Pelaporan Kinerja :
- Laporan Kinerja agar menyajikan informasi tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya yaitu kuantifikasi besaran efisiensi yang terjadi dan informasi mengenai efisiensi yang telah dilakukan;
 - Informasi capaian kinerja yang disajikan dalam Laporan Kinerja agar dapat dijadikan dasar pemberian *reward* dan *punishment*.
- d. Evaluasi Internal :
- Agar membuat dokumen formal yang berisikan kesepakatan untuk menindaklanjuti hasil evaluasi internal yang dilakukan atas program dan kegiatan perangkat daerah.

- e. Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi Capaian Kinerja :
- Melakukan reviu terhadap penetapan target kinerja Perangkat Daerah apabila dirasa perlu, disesuaikan dengan perubahan dokumen Renstra dan Renja OPD dan hasil reviu dokumen RPJMD.

BAB III PENUTUP

Inspektur Kabupaten Sumbawa menyampaikan terima kasih atas perhatian dan kerjasama dari seluruh pejabat dan seluruh pegawai pada Inspektorat Kabupaten Sumbawa yang telah bersedia memberikan data/dokumen yang diperlukan, sehingga dapat mendukung terlaksananya kegiatan evaluasi ini.

Demikian disampaikan laporan evaluasi atas implementasi SAKIP pada Inspektorat Kabupaten Sumbawa Tahun 2022.



INSPEKTUR,

H. AMRI, S.Sos., M.Si
NIP. 19640602 198703 1 019

**KERTAS KERJA EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
KABUPATEN SUMBAWA
INSPEKTORAT**

| NO | KOMPONEN/SUB KOMPONEN | | SKPD | | KONTROL KERANGKA LOGIS |
|--|--|-------|---------|-------|------------------------|
| | | | Y/T | NILAI | |
| 1 | 2 | | 3 | 4 | 5 |
| A. PERENCANAAN KINERJA (30%) | | 30,00 | 93,33% | 28,00 | |
| I. PERENCANAAN STRATEGIS (10%) | | 10,00 | 95,00% | 9,50 | |
| a. PEMENUHAN RENSTRA (2%) | | 2,00 | 100,00% | 2,00 | |
| 1 | Renstra SKPD telah disusun | | Y | 1,00 | |
| 2 | Renstra telah memuat tujuan | | Y | 1,00 | OK |
| 3 | Tujuan yang ditetapkan telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan (indikator) | | A | 1,00 | OK |
| 4 | Tujuan telah disertai target keberhasilannya | | A | 1,00 | OK |
| 5 | Dokumen Renstra telah memuat sasaran | | Y | 1,00 | OK |
| 6 | Dokumen Renstra telah memuat indikator kinerja sasaran | | A | 1,00 | OK |
| 7 | Dokumen Renstra telah memuat target tahunan | | A | 1,00 | OK |
| 8 | Renstra telah menyajikan IKU | | A | 1,00 | OK |
| 9 | Renstra telah dipublikasikan | | Y | 1,00 | OK |
| b. KUALITAS RENSTRA (5%) | | 5,00 | 100,00% | 5,00 | |
| 10 | Tujuan telah berorientasi hasil | | A | 1,00 | OK |
| 11 | ukuran keberhasilan (indikator) tujuan (outcome) telah memenuhi kriteria ukuran keberhasilan yang baik | | A | 1,00 | OK |
| 12 | Sasaran telah <i>berorientasi hasil</i> | | A | 1,00 | OK |
| 13 | Indikator kinerja sasaran (outcome dan output) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik | | A | 1,00 | OK |
| 14 | Target kinerja ditetapkan dengan baik | | A | 1,00 | OK |
| 15 | Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program/hasil kegiatan | | A | 1,00 | OK |
| 16 | Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMD | | A | 1,00 | OK |
| 17 | Dokumen Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan | | A | 1,00 | OK |
| c. IMPLEMENTASI RENSTRA (3%) | | 3,00 | 83,33% | 2,50 | |
| 18 | Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran | | A | 1,00 | OK |
| 19 | Target jangka menengah dalam Renstra telah dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan | | B | 0,75 | OK |
| 20 | Dokumen Renstra telah direviu secara berkala | | B | 0,75 | OK |
| II. PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (20%) | | 20,00 | 92,50% | 18,50 | |
| a. PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (4%) | | 4,00 | 100,00% | 4,00 | |
| 1 | Dokumen perencanaan kinerja tahunan telah disusun | | Y | 1,00 | |
| 2 | Perjanjian Kinerja (PK) telah disusun | | Y | 1,00 | OK |
| 3 | PK telah menyajikan IKU | | A | 1,00 | OK |
| 4 | PK telah dipublikasikan | | Y | 1,00 | OK |

| NO | KOMPONEN/SUB KOMPONEN | | SKPD | | KONTROL KERANGKA LOGIS |
|------------------------------------|--|-------|---------|-------|------------------------|
| | | | Y/T | NILAI | |
| 1 | 2 | | 3 | 4 | 5 |
| b. | KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (10%) | 10,00 | 100,00% | 10,00 | |
| 5 | Sasaran telah <i>berorientasi hasil</i> | | A | 1,00 | OK |
| 6 | Indikator kinerja sasaran dan hasil program (outcome) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik | | A | 1,00 | OK |
| 7 | Target kinerja ditetapkan dengan baik | | A | 1,00 | OK |
| 8 | Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran | | A | 1,00 | OK |
| 9 | Kegiatan dalam rangka mencapai sasaran telah didukung oleh anggaran yang memadai | | A | 1,00 | OK |
| 10 | Dokumen PK telah selaras dengan RPJMD/Renstra | | A | 1,00 | OK |
| 11 | Dokumen PK telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi) | | A | 1,00 | OK |
| 12 | Rencana Aksi atas Kinerja sudah ada | | Y | 1,00 | OK |
| 13 | Rencana Aksi atas Kinerja telah mencantumkan target secara periodik atas kinerja | | A | 1,00 | OK |
| 14 | Rencana Aksi atas kinerja telah mencantumkan sub kegiatan/ komponen rinci setiap periode yang akan dilakukan dalam rangka mencapai kinerja | | Y | 1,00 | OK |
| c. | IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (6%) | 6,00 | 75,00% | 4,50 | |
| 15 | Rencana kinerja tahunan dimanfaatkan dalam penyusunan anggaran | | T | - | OK |
| 16 | Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan | | A | 1,00 | OK |
| 17 | Rencana Aksi atas Kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala | | B | 0,75 | OK |
| 18 | Rencana Aksi telah dimanfaatkan dalam pengarahannya dan pengorganisasian kegiatan | | A | 1,00 | OK |
| 19 | Perjanjian Kinerja telah dimanfaatkan untuk penyusunan (identifikasi) kinerja sampai kepada tingkat eselon III dan IV | | A | 1,00 | OK |
| B. PENGUKURAN KINERJA (25%) | | 25,00 | 77,50% | 19,38 | |
| I. | PEMENUHAN PENGUKURAN (5%) | 5,00 | 100,00% | 5,00 | |
| 1 | Telah terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal | | Y | 1,00 | |
| 2 | Telah terdapat ukuran kinerja tingkat eselon III dan IV sebagai turunan kinerja atasannya | | A | 1,00 | |
| 3 | Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja | | A | 1,00 | OK |
| 4 | Indikator Kinerja Utama telah dipublikasikan | | Y | 1,00 | OK |
| II. | KUALITAS PENGUKURAN (12,5%) | 12,50 | 82,50% | 10,31 | |
| 5 | IKU telah memenuhi kriteria indikator yang baik | | A | 1,00 | OK |
| 6 | IKU telah <i>cukup untuk mengukur</i> kinerja | | A | 1,00 | OK |
| 7 | IKU unit kerja telah selaras dengan IKU IP | | A | 1,00 | OK |
| 8 | Ukuran (indikator) kinerja eselon III dan IV telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik | | A | 1,00 | OK |
| 9 | Indikator kinerja eselon III dan IV telah selaras dengan indikator kinerja atasannya | | A | 1,00 | OK |
| 10 | Sudah terdapat ukuran (indikator) kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi/atasannya | | B | 0,75 | OK |

| NO | KOMPONEN/SUB KOMPONEN | | SKPD | | KONTROL KERANGKA LOGIS |
|----|---|--------------|----------------|--------------|------------------------|
| | | | Y/T | NILAI | |
| 1 | 2 | | 3 | 4 | 5 |
| 11 | Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang | | B | 0,75 | OK |
| 12 | Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan | | B | 0,75 | OK |
| 13 | Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester) | | Y | 1,00 | OK |
| 14 | Pengukuran kinerja sudah dikembangkan menggunakan teknologi informasi | | T | - | OK |
| | | | | | |
| | III. IMPLEMENTASI PENGUKURAN (7,5%) | 7,50 | 54,17% | 4,06 | |
| 15 | IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran | | B | 0,75 | OK |
| 16 | IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja | | B | 0,50 | OK |
| 17 | Target kinerja eselon III dan IV telah dimonitor pencapaiannya | | B | 0,50 | OK |
| 18 | Hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai dari setingkat eselon IV keatas telah dikaitkan dengan (dimanfaatkan sebagai dasar pemberian) <i>reward & punishment</i> | | D | 0,25 | OK |
| 19 | IKU telah <i>direviu secara berkala</i> | | B | 0,75 | OK |
| 20 | Pengukuran kinerja atas Rencana Aksi digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala | | B | 0,50 | OK |
| | | | | | |
| | C. PELAPORAN KINERJA (15%) | 15,00 | 80,57% | 12,09 | |
| | I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%) | 3,00 | 100,00% | 3,00 | |
| 1 | Laporan Kinerja telah disusun | | Y | 1,00 | |
| 2 | Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu | | Y | 1,00 | OK |
| 3 | Laporan Kinerja telah di upload kedalam website | | Y | 1,00 | OK |
| 4 | Laporan Kinerja menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU | | A | 1,00 | OK |
| | | | | | |
| | II. PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (7,5%) | 7,50 | 76,14% | 5,71 | |
| 5 | Laporan Kinerja menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome | | A | 1,00 | OK |
| 6 | Laporan Kinerja menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan | | A | 1,00 | OK |
| 7 | Laporan Kinerja menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja | | B | 0,75 | OK |
| 8 | Laporan Kinerja menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan | | B | 0,75 | OK |
| 9 | Laporan Kinerja menyajikan informasi tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya | | C | 0,33 | OK |
| 10 | Laporan Kinerja menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian sasaran kinerja instansi | | B | 0,75 | OK |
| 11 | Informasi kinerja dalam Laporan Kinerja dapat diandalkan | | B | 0,75 | OK |
| | | | | | |
| | III. PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4,5%) | 4,50 | 75,00% | 3,38 | |
| 12 | Informasi kinerja telah digunakan dalam pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja | | Y | 1,00 | OK |
| 13 | Informasi yang disajikan <i>telah digunakan dalam perbaikan perencanaan</i> | | B | 0,75 | OK |

| NO | KOMPONEN/SUB KOMPONEN | | SKPD | | KONTROL KERANGKA LOGIS |
|---|---|---------------|----------------|--------------|------------------------|
| | | | Y/T | NILAI | |
| 1 | 2 | | 3 | 4 | 5 |
| 14 | Informasi yang disajikan telah <i>digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi</i> | | B | 0,75 | OK |
| 15 | Informasi yang disajikan telah <i>digunakan untuk peningkatan kinerja</i> | | B | 0,75 | OK |
| 16 | Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja | | C | 0,50 | OK |
| D. EVALUASI INTERNAL (10%) | | 10,00 | 75,58% | 7,56 | |
| I. PEMENUHAN EVALUASI (2%) | | 2,00 | 100,00% | 2,00 | |
| 1 | Terdapat pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya | | Y | 1,00 | |
| 2 | Evaluasi program telah dilakukan | | Y | 1,00 | |
| 3 | Evaluasi atas pelaksanaan Rencana Aksi telah dilakukan | | A | 1,00 | OK |
| II. KUALITAS EVALUASI (5%) | | 5,00 | 73,67% | 3,68 | |
| 5 | Evaluasi program dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program | | B | 0,75 | OK |
| 6 | Evaluasi program telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan | | B | 0,75 | OK |
| 7 | Evaluasi program telah memberikan rekomendasi-rekomendasi peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan | | B | 0,75 | OK |
| 8 | Pemantauan Rencana Aksi dilaksanakan dalam rangka mengendalikan kinerja | | B | 0,75 | OK |
| 9 | Pemantauan Rencana Aksi telah memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan | | B | 0,75 | OK |
| 10 | Hasil evaluasi Rencana Aksi telah menunjukkan perbaikan setiap periode | | B | 0,67 | OK |
| III. PEMANFAATAN EVALUASI (3%) | | 3,00 | 62,50% | 1,88 | |
| 11 | Hasil evaluasi program telah ditindaklanjuti untuk perbaikan pelaksanaan program di masa yang akan datang | | B | 0,75 | OK |
| 12 | Hasil evaluasi Rencana Aksi telah ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata | | C | 0,50 | OK |
| E. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI (20%) | | 20,00 | 73,13% | 14,63 | |
| I. KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (7,5%) | | 7,50 | 66,67% | 5,00 | |
| 1 | Target dapat dicapai | | B | 2,00 | |
| 2 | Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya | | B | 1,00 | |
| 3 | Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan | | B | 2,00 | |
| II. KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (12,5%) | | 12,50 | 192,50% | 9,63 | |
| 4 | Target dapat dicapai | | | 1,00 | |
| 5 | Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya | | | 2,25 | |
| 6 | Analisis capaian kinerja telah memadai | | | 2,63 | |
| 7 | Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan | | | 3,75 | |
| HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (100%) | | 100,00 | 81,64% | 81,64 | |