

**LEMBAR KERJA EVALUASI
(LKE)**

**Akuntabilitas Kinerja
Instansi Pemerintah
Tahun 2022**

Pada

**KANTOR KECAMATAN
RANAH AMPEK HULU TAPAN**

**EVALUATOR IRBAN V :
ARIQ NURAWZA, S.E.
NIP. 19931227 202012 1 010**

**HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA
KANTOR KECAMATAN RANAH AMPEK HULU TAPAN
TAHUN 2022**

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria 2021	Bobot 2021	Nilai Akuntabilitas Kinerja 2021	Komponen/Sub Komponen/Kriteria 2022	Bobot 2022	Nilai Akuntabilitas Kinerja 2022
1	Perencanaan Kinerja	30.00	29.39	Perencanaan Kinerja	30.00	25.52
2	Pengukuran Kinerja	25.00	24.69	Pengukuran Kinerja	30.00	23.08
3	Pelaporan Kinerja	15.00	11.78	Pelaporan Kinerja	15.00	14.73
4	Evaluasi Internal	10.00	5.85	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25.00	17.79
5	Capaian Kinerja	20.00	9.09			
Nilai Akuntabilitas Kinerja		100.00	80.80		100.00	81.12
			A			A

No	Catatan
1	Setiap pegawai belum sepenuhnya merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja
2	Anggaran yang ditetapkan oleh Pemerintah Daerah belum mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai
3	Aktivitas yang dilaksanakan belum mendukung Kinerja yang ingin dicapai sehingga target yang telah ditetapkan belum tercapai dengan baik karna belum sepenuhnya dipantau, dilakukan perbaikan, peduli dan berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.
4	Data Kinerja yang dikumpulkan belum relevan untuk mendukung, mengukur capaian kinerja dan belum dilakukan pengukuran secara berkala.
5	Pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja belum memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).
6	Pengukuran kinerja belum sepenuhnya menjadi dasar dalam penyesuaian kinerja dan penempatan jabatan Struktural dan
7	Pengukuran kinerja belum mempengaruhi penyesuaian organisasi, Strategi, kebijakan, aktivitas, anggaran, penggunaan anggaran dan memahami serta peduli dalam mencapai hasil pengukuran kinerja
8	Dokumen laporan kinerja telah disusun, secara berkala, diformalkan, direviu, dipublikasikan dan disampaikan tepat waktu.
9	Dokumen laporan kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar dan mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja
10	Dokumen laporan telah mengimfokan analisis evaluasi realisasi kinerja target tahunan tetapi belum sepenuhnya mengimfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah, tahun-tahun sebelumnya dan level
11	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian pimpinan namun belum sepenuhnya menjadi kepedulian seluruh pegawai dan digunakan dalam penyesuaian, mencapai kinerja, penggunaan anggaran, pencapaian keberhasilan, dan mempengaruhi perubahan budaya organisasi.
12	Sudah terdapat SOP Pemantauan kinerja Internal, telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja dan secara berjenjang sesuai SOP namun belum dilaksanakan pendalaman secara memadai.
13	Rekomendasi dari hasil evaluasi Akuntabilitas kinerja belum sepenuhnya ditindaklanjuti, dimanfaatkan untuk perbaikan, mendukung efektivitas dan untuk perbaikan Kinerja POD.
11	Dokumen laporan telah mengimfokan analisis evaluasi realisasi kinerja target tahunan tetapi belum sepenuhnya mengimf
No	Rekomendasi
1	Agar pengumpulan data kinerja dan pengukuran kinerja capaian menggunakan teknologi informasi (Aplikasi)
2	Agar unit/satuan kerja memahami dan peduli atas pengukuran kinerja
3	Agar setiap pegawai memahami dan peduli atas pengukuran kinerja
4	Agar pemantauan capaian kinerja internal dilaksanakan menggunakan teknologi informatika (Aplikasi)
5	
6	
7	
8	
9	
10	

LEMBAR KERJA EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
KANTOR KECAMATAN RANAH AMPEK HULU TAPAN

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	SKPD		KONTROL KERANGKA LOGIS	REF
		JAWABAN	NILAI		
1	2	3	4	5	10
I. PERENCANAAN KINERJA (30%)		30.00	85.06%	25.52	
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia (20%)	6.00	100.00%	6.00	
1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.	Y	1		
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.	Y	1		
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.	Y	1	OK	
4	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.	Y	1	OK	
5	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.	Y	1		
6	Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.	Y	1	OK	
1.b	Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyesuaian (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting) (30%)	9.00	90.00%	8.10	
1	Dokumen perencanaan kinerja telah diformalkan	A	1	OK	
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan	A	1	OK	
3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.	A	1		KKE1.B3-4
4	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.	A	1		KKE1.B3-4
5	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.	A	1		KKE1.B5
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).	A	1		KKE1.B5-7
7	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.	A	1		KKE1.B5-7
8	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).	A	1	OK	
9	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).	T	0	OK	
10	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.	A	1	OK	
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan (50%)	15.00	76.13%	11.42	
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.	B	0.75	OK	
2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.	B	0.75	OK	
3	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih <i>on the right track</i> .	C	0.5		KKE1.C3-4
4	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.	B	0.75	OK	
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.	B	0.67	OK	
6	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.	B	0.67	OK	
7	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.	A	1	OK	
8	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.	A	1	OK	
II. PENGUKURAN KINERJA (30%)		30.00	76.94%	23.08	
II.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan (20%)	6.00	33.33%	2.00	
1	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.	C	0		
2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.	A	1		
3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.	E	0	OK	
II.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan (30%)	9.00	78.57%	7.07	B
1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (<i>decision maker</i>) dalam mengukur capaian kinerja	Y	1		
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan	B	0.75	OK	
3	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.	B	0.75	OK	
4	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala	A	1		

5	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya		C	0		KKE1C3-4
6	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.		A	1	OK	
7	Pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).		Y	1	OK	
II.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien (50%)	15.00	93.40%	14.01		
1	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.		A	1	OK	
2	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.		A	1		
3	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.		A	1		
4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.		A	1		
5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.		A	1		
6	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.		A	1		
7	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.		A	1		
8	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.		C	0.34	OK	
9	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.		A	1	OK	
10	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.		A	1	OK	
III.	PELAPORAN KINERJA (15%)	15.00	98.21%	14.73		
III.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja (20%)	3.00	100.00%	3.00		
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.		Y	1		
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.		Y	1		
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.		Y	1	OK	
4	Dokumen Laporan Kinerja telah direvisi.		Y	1	OK	
5	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.		Y	1	OK	
6	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.		Y	1	OK	
III.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/ kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/ penyempurnaan (30%)	4.50	100.00%	4.50		
1	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.		Y	1	OK	
2	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.		A	1	OK	
3	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target tahunan.		A	1	OK	
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah.		A	1	OK	
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.		A	1	OK	
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).		A	1	OK	
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan kualitas atas keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatan.		A	1	OK	
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.		A	1	OK	
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).		Y	1	OK	
III.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya (50%)	7.50	96.43%	7.23		
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).		A	1		
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.		B	0.75	OK	
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.		A	1	OK	
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.		A	1	OK	
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.		A	1	OK	
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.		A	1	OK	
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.		A	1	OK	
IV.	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL (25%)	25.00	71.17%	17.79		
IV.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan (20%)	5.00	83.33%	4.17		
1	Terdapat SOP Pemantauan Capaian Kinerja Internal.		B	0.5		

2	Pemantauan Capaian Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah		A	1		
3	Pemantauan Capaian Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang		A	1		
IV. b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai (30%)	7.50	65.00%	4.88		
1	Pemantauan Capaian Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai SOP.		T	0	OK	
2	Pemantauan Capaian Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.		Y	1	OK	
3	Pemantauan Capaian Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.		B	0.5	OK	
4	Pemantauan Capaian Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah		B	0.75	OK	
5	Pemantauan Capaian Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).		Y	1	OK	
IV. c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja OPD sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja (50%)	12.50	70.00%	8.75		
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja OPD telah ditindaklanjuti.		B	0.75	OK	
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja OPD		B	0.5	OK	
3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja OPD telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.		B	0.75	OK	
4	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.		B	0.75		
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja OPD		B	0.75	OK	
HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (100%)		100.00		81.12	A	

KETERANGAN:

TULIS NAMA INSTANSI/UNIT KERJA PADA KOLOM YANG BERWARNA HIJAU SESUAI DENGAN KONTEKS

KETIK 'Y' ATAU 'T' PADA KOLOM YANG BERWARNA HIJAU DENGAN PILIHAN 'Y/T'

KETIK 'A' ATAU 'B' ATAU 'C' ATAU 'D' ATAU 'E' PADA KOLOM YANG BERWARNA HIJAU DENGAN PILIHAN 'A/B/C/D/E'