



**INSPEKTORAT DAERAH
KABUPATEN PESISIR SELATAN**

Jl. Pahlawan No. 1 Painan

Telp/Fax. (0756) 21601 | Pos. El.: Inspektoratpessel@yahoo.co.id.

LAPORAN HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH TAHUN 2024

Pada:
**Kecamatan Basa Ampek Balai Tapan
Kabupaten Pesisir Selatan**

Nomor: 700.1.2.1/832/INSP/2025

Tanggal: 21 Maret 2025



PEMERINTAH KABUPATEN PESISIR SELATAN INSPEKTORAT DAERAH

Jln. Pahlawan No. 1 Painan, Kabupaten Pesisir Selatan, Sumatera Barat 25651

Telepon (0756) 21601/ Fax. (0756) 21601

Laman: <https://inspekda.pesisirselatankab.go.id> Pos-el: Inspektoratpessel@yahoo.co.id

LAPORAN HASIL EVALUASI ATAS AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

Pada Unit Kerja : Kecamatan Basa Ampek Balai Tapan Kabupaten
Pesisir Selatan

Nomor : 700.1.2.1/832/INSP/2025

Tanggal : 21 Maret 2025

I. PENDAHULUAN

A. Dasar Hukum Evaluasi:

1. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Instruksi Presiden RI Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Instansi Pemerintah;
5. Peraturan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 2 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah;
6. Peraturan Bupati Pesisir Selatan Nomor 127 Tahun 2022 tentang Pedoman Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
7. Keputusan Bupati Pesisir Selatan Nomor 700.1.1.2/433/Kpts/BPT-PS/2024 tentang Program Kerja Pengawasan Tahunan Berbasis Risiko pada Inspektorat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2025, tanggal 23 Desember 2024;

8. Keputusan Inspektur Nomor 000.8.6.3/4/INSP/2025 tentang Penetapan Tim Reviu Laporan Kinerja dan Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2024 pada Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Pesisir Selatan;
9. Surat Tugas Inspektur Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 000.1.2.3/17/INSP/2025, tanggal 10 Maret 2025.

B. 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. 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 dalam hal ini pemerintah daerah atau Kecamatan Basa Ampek Balai Tapan Kabupaten Pesisir Selatan untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan.

C. Tujuan Evaluasi:

1. Tujuan Umum untuk mengetahui sejauh mana AKIP dilaksanakan dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil pada Instansi Pemerintah.
2. Tujuan Khusus
 - a. Memperoleh informasi mengenai implementasi SAKIP;
 - b. Menilai tingkat implementasi SAKIP;
 - c. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
 - d. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP;
 - e. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

D. Ruang Lingkup Evaluasi

Ruang Lingkup evaluasi meliputi :

- 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;
- e. Penilaian capaian kinerja atas output dan outcome serta kinerja lainnya; dan
- f. Periode Evaluasi Tahun 2024.

E. Jangka Waktu Evaluasi

Evaluasi dilaksanakan mulai tanggal 10 sampai dengan 12 Maret 2025
(3 hari kerja)

F. Susunan Tim Evaluasi:

- | | |
|---|--------------------------|
| 1. Hellen Hasmeita Sari, SE.AK., M.Ec.Dev | : Penanggung Jawab |
| 2. Rina Deswalti, S.E | : Wakil Penanggung Jawab |
| 3. Yefrial, SH., MM | : Pengendali Mutu |
| 4. Andri Milda, S.E., M.M. | : Pengendali Teknis |
| 5. Rici Isnanda, S.AP | : Ketua Tim |
| 6. Mamik Supriyati, SE., MM | : Anggota |
| 7. Ibrahim, SH | : Anggota |
| 8. Donis Prianto, SH | : Anggota |
| 9. Yasinta Faranita, S.E | : Anggota |
| 10. Sri Aria Putri, SE | : Anggota |

G. Periode yang Dievaluasi:

Periode yang dievaluasi adalah Laporan Kinerja Kecamatan Basa Ampek Balai Tapan Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2024.

H. Objek yang Dievaluasi:

Kecamatan Basa Ampek Balai Tapan Kabupaten Pesisir Selatan.

I. Metodologi Evaluasi:

Tingkat Evaluasi yang akan dilakukan adalah Evaluasi secara terbatas yaitu evaluasi dengan melakukan penelaahan dokumen atau informasi yang tersedia, konfirmasi, pengujian dan analisis terbatas pada komponen akuntabilitas kinerja.

Sedangkan metodologi yang digunakan dalam evaluasi adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan teknik :

- a. Checklist Pengumpulan Data dan Informasi
- b. Komunikasi melalui Tanya Jawab Sederhana
- c. Observasi
- d. Studi Dokumentasi

J. Gambaran Umum Perangkat Daerah:

1. Dasar Hukum Pembentukan Organisasi

Kecamatan Basa Ampek Balai Tapan Kabupaten Pesisir Selatan dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 07 Tahun 2012 tentang Pembentukan Kecamatan Basa Ampek Balai Tapan dipimpin oleh seorang Camat yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati Pesisir Selatan melalui Sekretaris Daerah.

2. Tugas Pokok dan Fungsi

Berdasarkan Peraturan Bupati Pesisir Selatan Nomor 62 Tahun 2015 tentang Pelimpahan Sebagian Kewenangan Bupati Kepada Camat, pasal 2 ayat (1) menyebutkan bahwa Camat menyelenggarakan tugas umum pemerintahan yang meliputi:

- a. Mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat;
- b. Mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum;

- c. Mengkoordinasikan penerapan dan penegakan peraturan perundang-undangan;
- d. Mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan fasilitas pelayanan umum;
- e. Mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan kecamatan;
- f. Membina penyelenggaraan pemerintah nagari, dan
- g. Melaksanakan pelayanan masyarakat yang menjadi ruang lingkup tugasnya dan yang belum dapat dilaksanakan pemerintahan nagari.

Selain tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) di atas, pasal (2) menyebutkan bahwa Camat melaksanakan kewenangan pemerintahan, yang meliputi aspek:

- a. Perizinan;
- b. Rekomendasi;
- c. Koordinasi;
- d. Pembinaan;
- e. Pengawasan;
- f. Fasilitas;
- g. Penetapan; dan
- h. Penyelenggaraan.

K. Keterbatasan Dalam Evaluasi:

1. Keterbatasan dalam mendapatkan data yang memadai dan dapat diandalkan terutama capaian kinerja outcome.
2. Keterbatasan sumber daya manusia perangkat daerah yang dievaluasi berkaitan dengan bidang perencanaan dan pelaporan.
3. Keterbatasan sumber daya manusia evaluator yang kompeten dalam melaksanakan evaluasi.

L. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Sebelumnya:

Penilaian evaluasi Laporan Kinerja (LKj) Tahun 2023 telah dilakukan oleh Tim Evaluasi Inspektorat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan dengan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) Nomor 700.1.2.1/696/Insp-PS/2024 tanggal 22 Maret 2024, terhadap semua rekomendasi evaluator telah selesai

ditindaklanjuti oleh Kecamatan Basa Ampek Balai Tapan Kabupaten Pesisir Selatan.

M. Komponen dan Predikat Penilaian

Evaluasi dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen dasar manajemen kinerja, yang meliputi:

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

Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen memberikan gambaran tingkat AKIP, dengan kategori predikat sebagai berikut:

Predikat	Interpretasi
AA (Nilai > 90 - 100)	Sangat Memuaskan Telah terwujud Good Governance. Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan di seluruh unit kerja. Telah terbentuk pemerintah 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/Subkoordinator.
BB (Nilai > 70 - 80)	Sangat Baik Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik pada 2/3 unit kerja, baik itu unit kinerja 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 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.
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.

II. HASIL EVALUASI

- A. Berdasarkan hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2024 pada Inspektorat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan memperoleh nilai **70,12** dengan kategori **BB (Sangat Baik)** dengan Pengertian Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik pada 2/3 unit kerja, baik itu unit kinerja 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, dengan rincian nilai sebagai berikut :

No	Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai 2024
1	Perencanaan Kinerja	30,00	25,52
2	Pengukuran Kinerja	30,00	20,90

3	Pelaporan Kinerja	15,00	11,39
4	Evaluasi Internal	25,00	12,78
	Jumlah Hasil Evaluasi Kinerja	100,00	
	Nilai Hasil Evaluasi SAKIP.		70,12
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja (Kategori)		BB

Dengan rincian hasil evaluasi sebagai berikut:

1. Perencanaan Kinerja

Kecamatan Basa Ampek Balai Tapan Kabupaten Pesisir Selatan telah menyediakan Dokumen Perencanaan Kinerja yang telah diformalkan, dipublikasikan dan dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan.

Namun demikian, masih terdapat beberapa catatan sebagai berikut :

- a. Indikator kinerja belum memenuhi kriteria SMART, karena Indikator yang ada pada Renstra tidak selaras dengan Indikator yang ada pada PK dan IKU;
- b. Capaian kinerja Rencana Aksi belum sepenuhnya dipantau secara memadai dan berkala;
- c. Belum sepenuhnya terdapat perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya secara memadai;
- d. Setiap unit/satuan kerja belum sepenuhnya memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.

2. Pengukuran Kinerja

Kecamatan Basa Ampek Balai Tapan Kabupaten Pesisir Selatan telah melakukan Pengukuran Kinerja, Rencana Aksi dan Realisasi Rencana Aksi secara periodik atau triwulan, sesuai SOP pengukuran dan pengumpulan data kinerja.

Namun demikian, masih terdapat catatan sebagai berikut :

- a. Data kinerja yang dikumpulkan belum sepenuhnya mendukung capaian kinerja yang diharapkan;
- b. Capaian kinerja kurang baik dari tahun sebelumnya;
- c. Setiap level organisasi belum sepenuhnya melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang dan berkala;
- d. Setiap unit/satuan kerja dan seluruh pegawai belum sepenuhnya memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

3. Pelaporan Kinerja

Kecamatan Basa Ampek Balai Tapan Kabupaten Pesisir Selatan telah menyusun Laporan Kinerja yang menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/ kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/ penyempurnaannya. Laporan Kinerja telah memenuhi Standar, diformalkan, direviu, dipublikasikan dan disampaikan tepat waktu.

Namun demikian, masih terdapat beberapa catatan sebagai berikut :

- a. Laporan Kinerja belum menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja);
- b. Penyajian informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya menjadi kepedulian seluruh pegawai;
- c. Informasi laporan kinerja berkala belum sepenuhnya digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran, perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya, evaluasi pencapaian keberhasilan dan perubahan budaya kinerja organisasi secara memadai.

4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Kecamatan Basa Ampek Balai Tapan Kabupaten Pesisir Selatan telah melakukan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal. Namun demikian, masih terdapat beberapa catatan sebagai berikut :

- a. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai;
- b. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah;

- c. Pemantauan Capaian Kinerja Internal belum dilaksanakan sesuai SOP, SDM yang memadai.
- d. Rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja belum seluruhnya ditindaklanjuti;
- e. Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja PD belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja;
- f. Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja;
- g. Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan kinerja .

B. REKOMENDASI ATAS CATATAN KEKURANGAN UNTUK PERBAIKAN

Terhadap hasil evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Kecamatan Basa Ampek Balai Tapan Kabupaten Pesisir Selatan sebagaimana uraian diatas dan dalam rangka lebih mengefektifkan penerapan akuntabilitas kinerja, direkomendasikan sebagai berikut:

1. Perencanaan Kinerja

- a. Agar seluruh Indikator kinerja memenuhi kriteria SMART dan menjelaskan pada LKj tentang perbedaan Indikator Kinerja pada Renstra dan PK serta IKU;
- b. Agar Capaian kinerja Rencana Aksi sepenuhnya dipantau secara memadai dan berkala;
- c. Agar melakukan perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik berdasarkan hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya secara memadai;
- d. Agar setiap Unit/Satuan Kerja dan seluruh Pegawai untuk dapat memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.

2. Pengukuran Kinerja

- a. Agar Data kinerja yang dikumpulkan mendukung capaian kinerja yang diharapkan;
- b. Agar Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya;

- c. Agar setiap level organisasi sepenuhnya melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang;
- d. Agar setiap unit/satuan kerja dan seluruh pegawai sepenuhnya memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

3. Pelaporan Kinerja

- a. Agar Laporan Kinerja menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja);
- b. Agar Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai;
- c. Agar Informasi laporan kinerja berkala digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran, perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya, evaluasi pencapaian keberhasilan dan perubahan budaya kinerja organisasi secara memadai.

4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

- a. Agar Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai;
- b. Agar Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah;
- c. Agar Pemantauan Capaian Kinerja Internal dilaksanakan sesuai SOP, SDM yang memadai;
- d. Agar Rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja seluruhnya ditindaklanjuti;
- e. Agar Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja PD dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja;
- f. Agar Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja;
- g. Agar Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan kinerja .

Demikian Laporan Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Kecamatan Basa Ampek Balai Tapan Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2024 ini dibuat sesuai dengan petunjuk pelaksanaan evaluasi laporan kinerja, dan disampaikan untuk dapat ditindaklanjuti oleh Perangkat Daerah yang bersangkutan sebagaimana mestinya, selambat-lambatnya 1 (satu) bulan sesudah Laporan ini diterima, terima kasih.



Hellen Hasmeita Sari, S.E., Ak., M.Ec.Dev
Pembina Tk. I/ IV.b
NIP. 19780528 200501 2 004

**HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA
KECAMATAN BASA AMPEK BALAI TAPAN
TAHUN 2024**

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja	
			2023	2024
1	Perencanaan Kinerja	30,00	25,97	25,05
2	Pengukuran Kinerja	30,00	18,76	20,90
3	Pelaporan Kinerja	15,00	10,19	11,39
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	19,29	12,78
Nilai Akuntabilitas Kinerja			74,21	70,12
			BB	BB

No	Catatan
1	Perencanaan Kinerja
	a. Indikator kinerja belum memenuhi kriteria SMART, karena Indikator yang ada pada Renstra tidak selaras dengan Indikator yang ada pada PK dan IKU;
	b. Capaian kinerja Rencana Aksi belum sepenuhnya dipantau secara memadai dan berkala;
	c. Belum sepenuhnya terdapat perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya secara memadai;
	d. Setiap unit/satuan kerja belum sepenuhnya memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.
2	Pengukuran Kinerja
	a. Data kinerja yang dikumpulkan belum sepenuhnya mendukung capaian kinerja yang diharapkan;
	b. Capaian kinerja kurang baik dari tahun sebelumnya;
	c. Setiap level organisasi belum sepenuhnya melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang dan berkala;
	d. Setiap unit/satuan kerja dan seluruh pegawai belum sepenuhnya memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.
3	Pelaporan Kinerja
	a. Laporan Kinerja belum menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja);
	b. Penyajian informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya menjadi kepedulian seluruh pegawai;
	c. Informasi laporan kinerja berkala belum sepenuhnya digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran, perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya, evaluasi pencapaian keberhasilan dan perubahan budaya kinerja organisasi secara memadai.
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal
	a. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai;

	b. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah;
	c. Pemantauan Capaian Kinerja Internal belum dilaksanakan sesuai SOP, SDM yang memadai;
	d. Rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja belum seluruhnya ditindaklanjuti;
	e. Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja PD belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja;
	f. Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja;
	g. Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan kinerja.

No	Rekomendasi
1	Perencanaan Kinerja
	a. Agar seluruh Indikator kinerja memenuhi kriteria SMART dan menjelaskan pada LKj tentang perbedaan Indikator Kinerja pada Renstra dan PK serta IKU;
	b. Agar Capaian kinerja Rencana Aksi sepenuhnya dipantau secara memadai dan berkala;
	c. Agar melakukan perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik berdasarkan hasil analisis perbaikan kinerja
	d. Agar setiap Unit/Satuan Kerja dan seluruh Pegawai untuk dapat memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.
2	Pengukuran Kinerja
	a. Agar Data kinerja yang dikumpulkan mendukung capaian kinerja yang diharapkan;
	b. Agar Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya;
	c. Agar setiap level organisasi sepenuhnya melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang;
	d. Agar setiap unit/satuan kerja dan seluruh pegawai sepenuhnya memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.
3	Pelaporan Kinerja
	a. Agar Laporan Kinerja menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja);
	b. Agar Penyajian informasi dalam laporan kinerja sepenuhnya menjadi kepedulian seluruh pegawai;
	c. Agar Informasi laporan kinerja berkala sepenuhnya digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran, perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya, evaluasi pencapaian keberhasilan dan perubahan budaya kinerja organisasi secara memadai;
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal
	a. Agar Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai;
	b. Agar Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah;
	c. Agar Pemantauan Capaian Kinerja Internal dilaksanakan sesuai SOP, SDM yang memadai;

	d. Agar Rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja seluruhnya ditindaklanjuti;
	e. Agar Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja PD dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja;
	f. Agar Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja;
	g. Agar Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan kinerja