



INSPEKTORAT DAERAH  
KABUPATEN PESISIR SELATAN

Jl. Pahlawan No. 1 Painan

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

# LAPORAN HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH TAHUN 2024

Pada:

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan  
Kabupaten Pesisir Selatan

Nomor 700.1 2 1/838/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.pesisirsehatankab.go.id> Pos-el: [Inspektoratpessel@yahoo.co.id](mailto:Inspektoratpessel@yahoo.co.id)

**LAPORAN HASIL EVALUASI ATAS  
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH**

Pada Unit Kerja : Dinas Perpustakaan dan Kearsipan  
Nomor : 700.1.2.1/838/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 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan,
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 Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 000.8.6.3/4/INSP/2025 tentang Penetapan Tim Reviu Laporan Kinerja dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2024 pada

tanggal 23 Januari 2025;

9. Surat Perintah Tugas Inspektur Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 000.1.2.3/18/ST/INSP/2025, tanggal 6 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 Dinas Perpustakaan dan Kearsipan 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, dan
  - e. Penilaian capaian kinerja atas output dan outcome serta kinerja lainnya,
  - f. Periode Evaluasi Tahun 2023.

**E. Jangka Waktu Evaluasi**

Evaluasi dilaksanakan mulai tanggal 10 s.d 12 Maret 2025  
(3 hari kerja).

**F. Susunan Tim Evaluasi**

- 1. Hellen Hasmeita Sari, S.E., Ak., M.Ec., Dev : Penanggung Jawab
- 2. Rio Syandra, S.S.T., S.T. : Wakil Penanggung Jawab
- 3. Yefrial, S.H., M.M. : Pengendali Mutu
- 4. Yudha Herawan, S.E. : Pengendali Teknis
- 5. Amrizal, S.E., M.M. : Ketua Tim
- 6. Desrianti, S.S.T., M.Si. : Anggota
- 7. Endang Hermiati, S.Pt. : Anggota
- 8. Siti Wahyu Widayat, A.Md. : Anggota
- 9. Rory Asmadia, S.E. : Anggota

**G. Periode yang Dievaluasi**

Periode yang dievaluasi adalah Laporan Kinerja Perangkat Daerah Tahun 2024.

**H. Objek yang Dievaluasi**

Objek yang dievaluasi adalah Dinas Perpustakaan dan Kearsipan 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

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan dibentuk berdasarkan Peraturan Bupati Pesisir Selatan Nomor 30 Tahun 2024 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Perpustakaan dan Kearsipan. Dinas Perpustakaan dan Kearsipan dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Pesisir Selatan.

### 2. Tugas Pokok dan Fungsi

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintah dan tugas pembantuan Bidang Perpustakaan dan kearsipan.

Untuk menyelenggarakan tugas tersebut Dinas Perpustakaan dan Kearsipan mempunyai fungsi:

- a. perumusan kebijakan teknis bidang perpustakaan;
- b. pelaksanaan kebijakan teknis bidang perpustakaan;
- c. pelaksanaan evaluasi dan pelaporan sesuai dengan lingkup tugasnya;
- d. pelaksanaan urusan pemerintahan umum bidang perpustakaan;
- e. perumusan, pembinaan, pelaksanaan tugas dan evaluasi bidang perpustakaan;
- f. Pelaksanaan administrasi dinas;

- g. Penyusunan rencana strategis dan rencana kerja dinas berdasarkan rencana nasional;
- h. Pelaksanaan rencana strategis dan dokumen pelaksanaan anggaran dinas.
- i. Penyusunan kebijakan, pedoman dan standar teknis pelaksanaan urusan kearsipan;
- j. Penyediaan, pengembangan, pembinaan, pemantauan, pengendalian dan evaluasi penyelenggaraan kearsipan;
- k. Pemberian dukungan teknis kepada perangkat daerah, lembaga pendidikan, perusahaan, organisasi politik, organisasi kemasyarakatan dan masyarakat di bidang kearsipan;
- l. Pelaksanaan penyelamatan serta pelestarian arsip vital dan arsip terjaga sebagai arsip nasional yang berada di daerah;
- m. Pengelolaan barang milik/kekayaan negara yang menjadi tanggungjawab dinas;
- n. Pembinaan, pengawasan dan pengendalian penggunaan anggaran dan penatausahaan barang inventaris;
- o. Pengelolaan arsip statis; dan
- p. Pelaksanaan fungsi lain yang diberika oleh pimpinan sesuai peraturan perundang-undangan.

#### **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 7001.2.1/718/Insp-PS/2024 tanggal 22 Maret 2024. Terhadap rekomendasi hasil evalausi SAKIP tahun sebelumnya, belum semuanya ditindaklanjuti oleh Dinas Perpustakaan dan Kearsipan.

#### 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 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

Berdasarkan hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah tahun 2024 pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan memperoleh nilai **75,53** dengan predikat **BB** dengan Interpretasi **"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	24,51
2	Pengukuran Kinerja	30,00	20,62
3	Pelaporan Kinerja	15,00	14,03
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	17,38
	Jumlah Hasil Evaluasi Kinerja	100,00	
	Nilai Hasil Evaluasi SAKIP		76,53
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja (Kategori)		BB

Penjelasan lebih lanjut atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan tahun 2024 adalah sebagai berikut.

### 1. Perencanaan Kinerja

Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik dan memperhatikan hubungan kinerja dengan bidang lain (crosscutting). Namun masih terdapat catatan yaitu

- a. Sebanyak 91% ukuran keberhasilan (indikator kinerja) telah memenuhi kriteria SMART. Namun masih terdapat indikator kinerja yang tidak memenuhi kriteria SMART yaitu "Nilai kematangan inovasi Perangkat Daerah" pada sasaran "Meningkatnya kualitas inovasi daerah", indikator kinerja tidak achievable, sulit untuk dicapai.
- b. Terdapat satu dari empat target yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja sulit untuk dicapai (tidak achievable), yaitu pada indikator kinerja "Nilai kematangan inovasi Perangkat Daerah" pada sasaran "Meningkatnya kualitas inovasi daerah". Capaian kinerja selama tiga tahun berturut-turut yaitu 50%, 75% dan 86%.
- c. Monitoring atas rencana aksi belum dilakukan secara optimal. Hal ini terlihat dengan tidak ditemukannya notulen/berita acara yang menginformasikan tentang pemantauan kemajuan rencana aksi atas capaian target secara periodik (bulanan, triwulan, semester) dan solusi yang dilakukan jika terdapat deviasi.

### 2. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja telah dilaksanakan pada unit/bidang dan individu secara berjenjang dan berkala, namun masih terdapat beberapa catatan sebagai berikut:

- a. Pengukuran kinerja berkala atas realisasi rencana aksi belum dilakukan secara optimal, hanya menyajikan informasi target dan time schedule (waktu pelaksanaan), tidak memuat informasi tentang realisasi, capaian, hambatan dan saran/solusi perbaikan kedepan.
- c. Pengukuran kinerja setiap level organisasi telah dilakukan secara berkala per triwulan, namun terbatas pada hasil pengukuran kinerja penilaian SKP individu melalui Aplikasi E-Kinerja. Pengukuran Kinerja secara berkala belum menginformasikan tentang kendala/hambatan dan rekomendasi perbaikan kedepan.
- d. Setiap pegawai belum sepenuhnya memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja. Hal ini dilihat dari tidak ditemukannya dokumen berupa notulen dan daftar hadir rapat yang menunjukkan dilakukannya monitoring capaian rencana aksi per triwulan yang melibatkan setiap pegawai/individu yang dibuktikan dengan daftar hadir rapat.

### 3. Pelaporan Kinerja

Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi standar yang baik, dan Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya, namun masih terdapat catatan yang perlu diperhatikan yaitu:

Perhitungan tingkat efisiensi penggunaan sumber daya belum dilakukan secara memadai, belum mempertimbangkan antara anggaran, realisasi anggaran dan capaian keluaran.

### 4. Evaluasi Kinerja

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh OPD, namun untuk kualitas dan pemanfaatannya masih terdapat catatan sebagai berikut:

- a. Evaluasi Capaian Kinerja Internal telah dilaksanakan melalui penilaian SKP menggunakan aplikasi e-Kinerja, namun hanya sebatas membandingkan target kinerja dan realisasi kinerja. Seharusnya pemantauan capaian kinerja internal dilakukan dengan pendalaman yang memadai dengan menyajikan informasi target kinerja, realisasi kinerja, faktor pendorong, faktor hambatan, dan rekomendasi/saran perbaikan.
- b. Masih terdapat rekomendasi LHE tahun sebelumnya yang belum ditindaklanjuti yaitu menyajikan pada LKj analisis efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja secara memadai.

- c. Nilai SAKIP tahun 2024 lebih rendah dibanding tahun sebelumnya. Nilai SAKIP tahun sebelumnya 82,64

### III. REKOMENDASI

Berdasarkan uraian di atas dan untuk lebih mengefektifkan penerapan akuntabilitas kinerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan, kami merekomendasikan beberapa hal sebagai berikut:

#### 1. Perencanaan Kinerja

- a. Dalam merumuskan indikator kinerja "Nilai Kematangan Inovasi Perangkat Daerah" agar memenuhi kriteria SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevan and Time-bound), menjadikan evaluasi atas capaian kinerja tahun sebelumnya sebagai dasar dalam merumuskan target dalam perencanaan kinerja tahun berikutnya sehingga target yang ditetapkan dapat dicapai (achievable).
- b. Melakukan monitoring atas capaian rencana aksi secara optimal, tertib administrasi dan mendokumentasikan seluruh kegiatan monitoring dalam bentuk notulen dan daftar hadir peserta rapat, memuat informasi tentang pemantauan kemajuan rencana aksi atas capaian target secara periodik (bulanan, triwulan, semesteran) dan solusi yang dilakukan jika terdapat deviasi. Memastikan seluruh kinerja yang ditetapkan dalam PK didukung dengan aksi-aksi yang selaras untuk mencapai kinerja tersebut.

#### 2. Pengukuran Kinerja

- a. Melakukan pengukuran kinerja atas realisasi rencana aksi secara berkala per triwulan dan membuat notulen hasil monitoring pencapaian kinerja/realisasi rencana aksi yang memuat target, realisasi, capaian, hambatan dan saran/solusi perbaikan kedepan untuk masing-masing indikator kinerja.
- b. Melibatkan seluruh staf/individu dalam pemantauan capaian kinerja pada monitoring rencana aksi secara berkala per triwulan sehingga setiap individu peduli atas capaian dan hasil pengukuran kinerja unit dan kinerja individu, serta melampirkan notulen dan daftar hadir rapat

### 3. Pelaporan Kinerja

Melakukan perhitungan tingkat efisiensi sumber daya secara memadai dengan memperhitungkan antara anggaran, realisasi anggaran dan capaian keluaran.

### 4. Evaluasi Kinerja

- a. Membuat laporan evaluasi kinerja internal dengan pendalaman secara memadai yang menyajikan informasi target kinerja, realisasi kinerja, faktor pendorong, faktor hambatan dan rekomendasi/saran perbaikan.
- b. Menindaklanjuti seluruh rekomendasi LHE AKIP Internal untuk perbaikan implementasi SAKIP pada tahun berikutnya.
- c. Meningkatkan implementasi SAKIP dengan menindaklanjuti seluruh rekomendasi hasil evaluasi SAKIP PD sehingga nilai sakip tahun berikut lebih baik dibanding tahun sebelumnya.

Demikian Laporan Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2024 ini disampaikan agar menjadi perhatian pada upaya peningkatan implementasi SAKIP perangkat daerah yang bersangkutan dan menindaklanjuti seluruh rekomendasi yang telah kami sampaikan 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

**KERTAS KERJA EVALUASI  
(KKE)**

**Akuntabilitas Kinerja  
Instansi Pemerintah  
Tahun 2024**

**Pada**

**Dinas Perpustakaan dan Kearsipan  
Kabupaten Pesisir Selatan**

**Evaluator Irban III :  
Yudha Herawan  
NIP. 19870711 201001 1 003**

**HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA  
DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN  
TAHUN 2024**

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja	
			2023	2024
1	Perencanaan Kinerja	30,00	25,73	24,51
2	Pengukuran Kinerja	30,00	22,85	20,62
3	Pelaporan Kinerja	15,00	13,57	14,03
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	20,50	17,38
<b>Nilai Akuntabilitas Kinerja</b>			<b>82,64</b>	<b>76,53</b>
			<b>A</b>	<b>BB</b>

No	Catatan
<b>1. Perencanaan Kinerja</b>	
	Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik dan memperhatikan hubungan kinerja dengan bidang lain (crosscutting). Namun masih terdapat catatan yaitu
a	Terdapat Indikator Sasaran "Nilai kematangan inovasi Perangkat Daerah" pada sasaran "Meningkatnya kualitas inovasi daerah" yang tidak memenuhi kriteria SMART Indikator kinerja tidak achievable, target sulit untuk dicapai Capaian kinerja tahun 2022, 2023 dan 2024 yaitu 50%, 75% dan 86%
b	Monitoring atas rencana aksi belum dilakukan secara optimal Hal ini terlihat dengan tidak ditemukannya notulen/berita acara yang menginformasikan tentang pemantauan kemajuan rencana aksi atas capaian target secara periodik (bulanan, triwulan, semester) dan solusi yang dilakukan jika terdapat deviasi.
<b>2. Pengukuran Kinerja</b>	
	Pengukuran kinerja telah dilaksanakan pada unit/bidang dan individu secara berjenjang dan berkala, namun masih terdapat beberapa catatan sebagai berikut
a	Pengukuran kinerja berkala atas realisasi rencana aksi belum dilakukan secara optimal, hanya menyajikan informasi target dan time schedule (waktu pelaksanaan), tidak memuat informasi tentang realisasi, capaian, hambatan dan saran/solusi perbaikan kedepan.
b	Pengukuran kinerja setiap level organisasi telah dilakukan secara berkala per triwulan, namun terbatas pada hasil pengukuran kinerja penilaian SKP individu melalui Aplikasi E-Kinerja Pengukuran Kinerja secara berkala belum menginformasikan tentang kendala/hambatan dan rekomendasi perbaikan kedepan.
c	Setiap pegawai belum sepenuhnya memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja Hal ini dilihat dari tidak ditemukannya dokumen berupa notulen dan daftar hadir rapat yang menunjukkan dilakukannya monitoring capaian rencana aksi per triwulan yang melibatkan setiap pegawai/individu yang dibuktikan dengan daftar hadir rapat.
<b>3. Pelaporan Kinerja</b>	
	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi standar yang baik, dan informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya, namun masih terdapat catatan yang perlu diperhatikan yaitu
a	Perhitungan tingkat efisiensi penggunaan sumber daya belum dilakukan secara memadai, belum mempertimbangkan antara anggaran, realisasi anggaran dan capaian keluaran.
<b>4. Evaluasi Kinerja</b>	
	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh OPD, namun untuk kualitas dan pemanfaatannya masih terdapat catatan sebagai berikut:

a.	Evaluasi Capaian Kinerja Internal telah dilaksanakan melalui penilaian SKP menggunakan aplikasi e-Kinerja, namun hanya sebatas membandingkan target kinerja dan realisasi kinerja. Seharusnya pemantauan capaian kinerja internal dilakukan dengan pendalaman yang memadai dengan menyajikan informasi target kinerja, realisasi kinerja, faktor pendorong, faktor hambatan, dan rekomendasi/saran perbaikan.
b	masih terdapat rekomendasi LHE tahun sebelumnya yang belum ditindaklanjuti yaitu menyajikan pada LKJ analisis efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja secara memadai.
c	Nilai SAKIP tahun 2024 lebih rendah dibanding tahun sebelumnya. Nilai SAKIP tahun sebelumnya 82,64

No	Rekomendasi
<b>1. Perencanaan Kinerja</b>	
a	Dalam merumuskan indikator kinerja "Nilai Kematangan Inovasi Perangkat Daerah" agar memenuhi kriteria SMART (Specific, Measurable, Achievable, Relevan and Time-bound), menjadikan evaluasi atas capaian kinerja tahun sebelumnya sebagai dasar dalam merumuskan target dalam perencanaan kinerja tahun berikutnya sehingga target yang ditetapkan dapat dicapai (achievable)
b	Melakukan monitoring atas capaian rencana aksi secara optimal, tertib administrasi dan mendokumentasikan seluruh kegiatan monitoring dalam bentuk notulen dan daftar hadir peserta rapat, memuat informasi tentang pemantauan kemajuan rencana aksi atas capaian target secara periodik (bulanan, triwulan, semesteran) dan solusi yang dilakukan jika terdapat deviasi. Memastikan seluruh kinerja yang ditetapkan dalam PK didukung dengan aksi-aksi yang selaras untuk mencapai kinerja tersebut.
<b>2. Pengukuran Kinerja</b>	
a.	Melakukan pengukuran kinerja atas realisasi rencana aksi secara berkala per triwulan dan membuat notulen hasil monitoring pencapaian kinerja/realisasi rencana aksi yang memuat target, realisasi, capaian, hambatan dan saran/solusi perbaikan kedepan untuk masing-masing indikator kinerja
b	Melibatkan seluruh staff/individu dalam pemantauan capaian kinerja pada monitoring rencana aksi secara berkala per triwulan sehingga setiap individu peduli atas capaian dan hasil pengukuran kinerja unit dan kinerja individu, serta melampirkan notulen dan daftar hadir rapat monev dimaksud
<b>3. Pelaporan Kinerja</b>	
a	Melakukan perhitungan tingkat efisiensi sumber daya secara memadai dengan memperhitungkan antara anggaran, realisasi anggaran dan capaian keluaran.
<b>4. Evaluasi Kinerja</b>	
a	Membuat laporan evaluasi kinerja internal dengan pendalaman secara memadai yang menyajikan informasi target kinerja, realisasi kinerja, faktor pendorong, faktor hambatan dan rekomendasi/saran perbaikan.
b	Menindaklanjuti seluruh rekomendasi LHE AKIP Internal untuk perbaikan implementasi SAKIP pada tahun berikutnya.
c	Meningkatkan implementasi SAKIP dengan menindaklanjuti seluruh rekomendasi hasil evaluasi SAKIP PD sehingga nilai sakiip tahun berikut lebih baik dibanding tahun sebelumnya.

**LEMBAR KERJA EVALUASI**  
**ASISTENSI MANAJEMEN KINERJA (AMK) [ANGK 100000000]**  
**SOAL PRAKTIKUM/KELOMPOK/INDIVIDUAL**

No	Kategori	Indikator	Nilai		Kategori	Poin
			Nilai	Persentase		
<b>PENYUSUNAN KINERJA (30%)</b>			30,00	100,00%	30,00	
<b>I.a. Dokumen Perencanaan Kinerja telah disiapkan (10%)</b>			8,00	100,00%	8,00	
1	Terdapat pedoman kerja perencanaan kinerja		Y	1		
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah		Y	1		
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek		Y	1	00	
4	Terdapat dokumen perencanaan kinerja yang mendukung kinerja		Y	1	00	
5	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja		Y	1		
6	Salah satu dokumen telah menggunakan dan menetapkan Perencanaan Kinerja		Y	1	00	
<b>I.b. Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggunakan standar yang baik, yaitu untuk mengukur hasil, dampak kinerja yang SMART, menggunakan perencanaan yang terdistribusi antara level secara legal, serta menggunakan kinerja berbasis hasil (performance based)</b>			2,00	100,00%	2,00	
1	Dokumen perencanaan kinerja telah dibuat		A	1	00	
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan		A	1	00	
3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggunakan keabsahan atau kinerja sebagai yang perlu dicapai		A	1		KFE1004
4	Salah satu dokumen (Tugas/kegiatan) telah menggunakan kondisi kinerja yang akan dicapai		A	1		KFE1004
5	Dokumen keabsahan (jika ada) kinerja telah menggunakan kinerja SMART		B	0,75		KFE1004
6	Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggunakan kondisi kinerja Utama yang harus dicapai, termasuk semua keterkaitan (interrelated) - baik yang dipaparkan dalam Laporan Perencanaan Strategis		A	1		KFE1007
7	Tujuan yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), SMART, dan realistis		C	0,5		KFE1007
8	Salah satu Dokumen Perencanaan Kinerja menggunakan indikator kinerja yang berkorelasi, baik secara antara Kinerja/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (vertical)		A	1	00	
9	Perencanaan kinerja dapat menunjukkan indikator kinerja hubungan kinerja (horizontal), baik secara antara Indikator/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (horizontal)		Y	1	00	
10	Salah satu dokumen menggunakan dan menetapkan Perencanaan Kinerja		A	1	00	
<b>I.c. Perencanaan Kinerja telah dibuat/terdistribusi untuk menggunakan hasil yang berkorelasi (30%)</b>			10,00	100,00%	10,10	
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada kinerja yang perlu dicapai		B	0,75	00	
2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung kinerja yang perlu dicapai		B	0,75	00	
3	Tujuan yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya sesuai on the right track		B	0,75		KFE1034
4	Perencanaan kinerja dapat menunjukkan kinerja capaian kinerja telah dicapai secara berkala		C	0,5	00	
5	Terdapat perbaikan/perencanaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya		C	0,34	00	
6	Terdapat perbaikan/perencanaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam menggunakan keabsahan yang baik/baik		C	0,34	00	
7	Salah satu dokumen kerja menggunakan dan publik, serta keterkaitan dalam mencapai kinerja yang telah ditetapkan		A	1	00	
8	Salah satu Pegawai menggunakan dan publik, serta keterkaitan dalam mencapai kinerja yang telah ditetapkan		A	1	00	
<b>R. FENOLUKURAN KINERJA (30%)</b>			30,00	100,00%	30,00	
<b>R.a. Pengukuran Kinerja telah dilakukan (20%)</b>			6,00	100,00%	6,00	
1	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja		A	1		
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		A	1	00	
<b>R.b. Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan (30%)</b>			9,00	100,00%	9,00	
1	Pegawai telah terlibat sebagai pengambil keputusan (decision maker) dalam mengukur capaian kinerja		Y	1		
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan		C	0,5	00	
3	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan		C	0,5	00	
4	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala		C	0,34		
5	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya		A	1		KFE1034
6	Salah satu organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang		A	1	00	
7	Penggunaan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi)		Y	1	00	

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	51,70%	7,76	
1	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan		C	0	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		C	0	
5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja		B	0,5	
6	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja		B	0,5	
7	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja		A	1	
8	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja		B	0,67	OK
9	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja		D	0,25	OK
10	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja		U	0,25	OK
III	PELAPORAN KINERJA (15%)	15,00	89,33%	13,40	
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 direviu		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	96,33%	4,34	
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 menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target tahunan		A	1	OK
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah		A	1	OK
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya		A	1	OK
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja)		A	1	OK
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatan		A	1	OK
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja		B	0,67	OK
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan 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	89,29%	6,70	
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		B	0,5	OK
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi		A	1	OK
IV	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL (25%)	25,00	69,50%	17,38	
IV a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan (20%)	5,00	100,00%	5,00	
1	Terdapat SOP Pemantauan Capaian Kinerja Internal		A	1	
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		Y	1	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		C	0	OK	
4	Pemantauan Capaian Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah		D	0,25	OK	
5	Pemantauan Capaian Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi)		Y	1	OK	
IV	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja OPD sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja (50%)	12,50	50,00%	7,50		
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		C	0	OK	
3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja OPD telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja		B	0,75	OK	
4	Hasil dan 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	
<b>NASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (100%)</b>		<b>100,00</b>		<b>75,00</b>	<b>BB</b>	

**KETERANGAN**

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

KE TIK Y ATAU T PADA KOLOM YANG BERWARNA HIJAU DENGAN PILIHAN "Y/T"

KE TIK A ATAU B ATAU C ATAU D ATAU E PADA KOLOM YANG BERWARNA HIJAU DENGAN PILIHAN "A/B/C/D/E"