



**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:
**BADAN PENANGGULANGAN
BENCANA DAERAH
KABUPATEN PESISIR SELATAN**

Nomor: 700.1.2.1/843/INSP-PS/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 : Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pesisir Selatan
Nomor : 700.1.2.1/843/Insp-PS/2025
Tanggal : 21 Maret 2025

I. PENDAHULUAN

A. Dasar Hukum Evaluasi:

1. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2006, tentang Pelaporan Keuagandan Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014, tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1999, tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021, tentang Evaluasi Akuntabilitas Instansi Pemerintah;
5. Peraturan Daerah Pesisir Selatan Nomor 7 Tahun 2014, tentang Susunan Organisasi, Dan Tata Kerja Badan Penanggulangan Bencana 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 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 Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir Selatan, tanggal 23 Januari 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 perangkat daerah (Badan Penanggulangan Bencana Daerah 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; dan
- e. Penilaian capaian kinerja atas output dan outcome, serta kinerja lainnya.
- f. Periode Evaluasi Tahun 2024.

E. Jangka Waktu Evaluasi

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

F. Susunan Tim Evaluasi:

Susunan Tim Evaluasi SAKIP berdasarkan Surat Tugas Inspektur Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 000.1.2.3/19/ST/INSP/2025, tanggal 11 Maret 2025, sebagai berikut:

1. Hellen Hasmeita Sari, S.E., Ak., M.Ec.Dev : Penanggung Jawab
2. Harry Kurniawan, S.E., Ak., M.Ec.Dev : Wakil Penanggung Jawab
3. Yefrial, S.H., M.M. : Pengendali Mutu
4. Irma Yulia, S.Kom., M.M. : Pengendali Teknis
5. Rivvi Reny Midona, S.T. : Ketua Tim
6. Zulfahartati, S.E., M.M. : Anggota
7. Yeni Oktavera Basri, S.E., M.M. : Anggota
8. Syafridal, S.S.T. : Anggota
9. Ariq Nurawza, S.E. : Anggota

G. Periode yang Dievaluasi:

Periode yang dievaluasi adalah Laporan Kinerja Perangkat Daerah Tahun 2024.

H. Objek yang Dievaluasi:

Badan Penanggulangan Bencana Daerah 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

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pesisir Selatan dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Pesisir Selatan Nomor 7 Tahun 2014, tentang Susunan Organisasi, Dan Tata Kerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah. Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pesisir Selatan dipimpin oleh Kepala Pelaksana yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Pesisir Selatan.

2. Tugas Pokok dan Fungsi

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pesisir Selatan mempunyai tugas pokok:

1. Menetapkan pedoman dan pengarahan terhadap usaha penanggulangan bencana yang mencakup pencegahan bencana, penanganan darurat, rehabilitasi, serta rekonstruksi secara adil dan setara;
2. Menetapkan standarisasi serta kebutuhan penyelenggaraan penanggulangan bencana berdasarkan peraturan perundang-undangan;
3. Menyusun, menetapkan, dan menginformasikan peta rawan bencana;
4. Menyusun dan menetapkan prosedur tetap penanganan bencana;
5. Melaksanakan penyelenggaraan penanggulangan bencana di daerah;

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

A. Berdasarkan hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2024 pada Bdan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pesisir Selatan memperoleh nilai **67,67** dengan kategori **B (Baik)** dengan pengertian terdapat gambaran bahwa 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, dengan rincian nilai sebagai berikut :

No	Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai 2024
1	Perencanaan Kinerja	30,00	24,64
2	Pengukuran Kinerja	30,00	17,87
3	Pelaporan Kinerja	15,00	14,50
4	Evaluasi Internal	25,00	10,67
	Jumlah Hasil Evaluasi Kinerja	100,00	
	Nilai Hasil Evaluasi SAKIP.		67,67
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja (Kategori)		B

Dengan rincian hasil evaluasi sebagai berikut:

1. Perencanaan Kinerja

Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik dengan ukuran kinerja yang SMART, dan dipublikasikan serta memperhatikan hubungan kinerja dengan bidang lain (crosscutting).

Tetapi masih ada terdapat catatan yaitu:

1. Dokumen Perencanaan Kinerja belum memenuhi persyaratan untuk diformalkan:
 - a. Renja belum ada nomor, belum ditandatangani oleh Bupati, tidak ada stempel
 - b. IKU belum ada nomor dan belum distempel
 - c. Renstra belum distempel

2. Pemantauan Rencana Aksi secara periodik sebatas penyerahan atau pengumpulan hasil pengukuran capaian kinerja, tetapi belum menyajikan:
 - a. Capaian target dalam rencana aksi secara periodik belum dipantau kemajuannya;
 - b. Setiap ada deviasi belum dilakukan analisis dan dicarikan alternatif solusinya, sehingga belum terdapat perbaikan tiap bulannya
 - c. Mekanisme yang memungkinkan pimpinan untuk mengetahui progress kinerja yang terbaru

2. Pengukuran Kinerja

Pada IKU telah terdapat definisi operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja, serta pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (*decision maker*) dalam mengukur capaian kinerja,

dengan melakukan pemantauan kinerja sampai jenjang tingkat staf dan menggunakan teknologi (aplikasi), sehingga capaian kinerja tahun 2024 lebih baik dari tahun sebelumnya.

Tetapi masih ada terdapat catatan yaitu:

1. Tidak terdapat pedoman teknis (SOP) pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja, sehingga mekanisme pengumpulan data tidak dapat diandalkan, dan belum semua unit kerja/pegawai yang memahami hasil pengukuran kinerja
2. Pengukuran kinerja belum sepenuhnya dilakukan secara berkala (dilakukan 1x dalam tahun 2024 sesuai bukti notulen yang ada).

3. Pelaporan Kinerja

Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkala, diformalkan, direviu, dan disampaikan tepat waktu dengan memenuhi standar menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, informasi keberhasilan/ kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/ penyempurnaan.

Tetapi masih ada terdapat catatan yaitu:

Laporan Kinerja belum dipublikasikan.

4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Pemantauan capaian kinerja internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja, dan telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.

Tetapi masih ada terdapat catatan yaitu:

1. Belum ada SOP Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.
2. Pemantauan capaian kinerja internal belum dilaksanakan secara berjenjang sampai ke tingkat staf (karena SOP tidak ada) yang mempengaruhi penggunaan teknologi informasi (Aplikasi) berupa E-SAKIP dan E-Kinerja
3. Pemantauan capaian kinerja internal belum dilaksanakan oleh SDM yang memadai (karena belum sampai ke jenjang staf dan tidak ada SK Tim Evaluasi Internal)

B. REKOMENDASI ATAS CATATAN KEKURANGAN UNTUK PERBAIKAN

Terhadap hasil evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah direkomendasikan sebagai berikut:

1. Perencanaan Kinerja

1. Semua Dokumen Perencanaan Kinerja harus memenuhi syarat diformalkan dilengkapi Nomor, tanggal, tanda tangan dan stempel.
2. Pemantauan Rencana Aksi dilakukan secara periodik dengan menyajikan:
 - a. Capaian target dalam rencana aksi secara periodik dipantau kemajuannya;
 - b. Setiap ada deviasi segera dilakukan analisis dan dicarikan alternatif solusinya, sehingga terdapat perbaikan tiap bulannya
 - c. Mekanisme yang memungkinkan pimpinan untuk mengetahui progress kinerja yang terbaru

2. Pengukuran Kinerja

1. Pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja harus memiliki pedoman teknis (SOP), sehingga mekanisme pengumpulan data dapat diandalkan yang berdampak pemahaman unit kerja/pegawai terhadap pengukuran kinerja dan penyesuaian tunjangan penghasilan
2. Pengukuran kinerja dilakukan secara berkala (bulanan, triwulan dan semesteran) yang dibuktikan dengan notulen hasil monitoring pencapaian kinerja/ realisasi rencana aksi.

3. Pelaporan Kinerja

Laporan kinerja harus dipublikasikan.

4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

1. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal harus memiliki SOP.
2. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dilakukan secara berjenjang sampai tingkat staf yang dibuktikan dengan dokumen evaluasi/laporan evaluasi.

2. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dilakukan secara berjenjang sampai tingkat staf yang dibuktikan dengan dokumen evaluasi/laporan evaluasi
3. Pemantauan capaian kinerja internal dilaksanakan oleh SIM yang memadai (dibuktikan dengan SK Tim Evaluasi Internal).

Demikian Laporan Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Internal Pemerintah pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Pasisir Selatan Tahun 2024 ini dibuat sesuai dengan petunjuk pelaksanaan evaluasi laporan kinerja dan disanggulkan untuk dapat ditindaklanjuti oleh Perangkat Daerah yang bersangkutan sebagaimana mestinya, selambat-lambatnya 1 (satu) bulan sesudah Laporan ini diterima. Terima kasih



**LEMBAR KERJA EVALUASI
(LKE)**

**Akuntabilitas Kinerja
Instansi Pemerintah
Tahun 2024**

Pada

**BADAN PENANGGULANGAN
BENCANA DAERAH
KABUPATEN PESISIR SELATAN**

**Evaluatur Irban IV :
RIVVI RENY MIDONA, S.T.
NIP. 19800126 200801 2 001**

Nama Evaluator : RIVVI RENY MIDONA, S.T.
Tim : IRBAN IV
Wilayah : KABUPATEN PESISIR SELATAN
Tahun : 2024
Nama Instansi : BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH

**HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA
BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH
TAHUN 2024**

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja	
			2023	2024
1	Perencanaan Kinerja	30,00	23,36	24,64
2	Pengukuran Kinerja	30,00	20,37	17,87
3	Pelaporan Kinerja	15,00	10,95	14,50
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	21,04	10,67
Nilai Akuntabilitas Kinerja			75,72	67,67
			BB	B

No	Catatan
A Perencanaan Kinerja	
1	Dokumen Perencanaan Kinerja belum memenuhi persyaratan untuk diformalkan
2	Pemantauan Rencana Aksi secara periodik sebatas penyerahan atau pengumpulan hasil pengukuran capaian kinerja, tetapi belum menyajikan: <ul style="list-style-type: none"> a. Capaian target dalam rencana aksi secara periodik belum dipantau kemajuannya; b. Setiap ada deviasi segera dilakukan analisis dan dicarikan alternatif solusinya, sehingga terdapat perbaikan tiap bulannya c. Terdapat mekanisme yang memungkinkan pimpinan untuk mengetahui progress kinerja yang terbaru
B Pengukuran Kinerja	
1	Tidak terdapat pedoman teknis (SOP) pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja, sehingga mekanisme pengumpulan data tidak dapat diandalkan, dan belum semua unit kerja/pegawai yang memahami hasil pengukuran kinerja
2	Pengukuran kinerja belum sepenuhnya dilakukan secara berkala (dilakukan 1x selama tahun 2024)
C Pelaporan Kinerja	
1	Laporan Kinerja belum dipublikasikan
D. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	
1	Belum ada SOP Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal
2	Belum dilaksanakannya evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang dilakukan secara berjenjang
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilakukan oleh SDM yang memadai, karena tidak ada SK Tim Evaluasi Akuntabilitas Kinerja internal

No	Rekomendasi
A Perencanaan Kinerja	
1	Dokumen Perencanaan Kinerja harus memenuhi persyaratan untuk diformalkan (ada nomor, tanggal, tandatangan dan distempel)
2	Pemantauan Rencana Aksi dilakukan secara periodik dengan menyajikan:

	<ol style="list-style-type: none"> 1. Capaian target dalam rencana aksi secara periodik (bulanan, triwulan, semester) dipantau kemajuannya; 2. Setiap ada deviasi segera dilakukan analisis dan dicarikan alternatif solusinya; 3. Terdapat mekanisme yang memungkinkan pimpinan untuk mengetahui progress kinerja yang terbaru (up dated performance)
B	Pengukuran Kinerja
1	Pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja harus memiliki pedoman teknis (SOP), sehingga mekanisme pengumpulan data dapat diandalkan yang berdampak pemahaman unit kerja/pegawai terhadap pengukuran kinerja dan penyesuaian tunjangan penghasilan
2	Pengukuran kinerja dilakukan secara berkala (bulanan, triwulan dan semesteran) yang dibuktikan dengan notulen hasil monitoring pencapaian kinerja/ realisasi rencana aksi
C	Pelaporan Kinerja
1	Laporan Kinerja harus dipublikasikan
D	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal
1	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal harus memiliki SOP
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dilakukan secara berjenjang sampai tingkat staf yang dibuktikan dengan dokumen evaluasi/laporan evaluasi
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dilakukan oleh SDM yang memadai, yang didukung dengan SK Tim Evaluasi Akuntabilitas Kinerja internal

**LEMBAR KERJA EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH**

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	SKPD		KONTROL KERANGKA LOGIS
		JAWABAN	NILAI	
1	2	3	4	5
I. PERENCANAAN KINERJA (30%)		30,00	82,13%	24,64
I.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	92,50%	8,33
1	Dokumen perencanaan kinerja telah diformalkan	D	0,25	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	
4	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.	A	1	
5	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.	A	1	
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	
7	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.	A	1	
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).	Y	1	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	68,75%	10,31
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.	A	1	OK
2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.	A	1	OK
3	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih <i>on the right track</i> .	A	1	
4	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.	C	0,5	OK
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.	D	0	OK
6	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.	D	0	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	59,55%	17,87
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	76,29%	6,87
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.	C	0,5	OK
3	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.	C	0,5	OK
4	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.	C	0,34	
5	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya.	A	1	
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	60,00%	9,00	
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.		B	0.5	
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.		A	1	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.		D	0.25	OK
III. PELAPORAN KINERJA (15%)		15,00	96,67%	14,50	
III.a Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja (20%)					
		3,00	83,33%	2,50	
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.		T	0	OK
6	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.		Y	1	OK
III.b Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/ kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/ penyempurnaannya (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	100,00%	7,50	
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).		A	1	
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.		A	1	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	42,67%	10,67	
IV.a Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan (20%)					
		5,00	33,33%	1,67	
1	Terdapat SOP Pemantauan Capaian Kinerja Internal.		C	0	
2	Pemantauan Capaian Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.		A	1	
3	Pemantauan Capaian Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.		D	0	

IV.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai (30%)	7,50	20,00%	1,50	
1	Pemantauan Capaian Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai SOP.		T	0	OK
2	Pemantauan Capaian Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.		T	0	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.		A	1	OK
5	Pemantauan Capaian Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).		T	0	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	60,00%	7,50	
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja OPD telah ditindaklanjuti.		C	0,5	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.		C	0,5	OK
4	Hasil dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.		A	1	
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja OPD		C	0,5	OK
HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (100%)		100,00		67,67	B

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"