



**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 Koto XI Tarusan
Kabupaten Pesisir Selatan

Nomor: 700.1.2.1/840/INSP/2025

Tanggal: 21 Maret 2025



PEMERINTAH KABUPATEN PESISIR SELATAN
INSPEKTORAT DAERAH

Jln. Pahlawan, Painan 25611 Telp./Faks. (0756) 21601 PO Box 4420
E-mail: inspektoratpessel@yahoo.co.id

LAPORAN HASIL EVALUASI ATAS
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

Pada Unit Kerja : Kecamatan Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan
Nomor : 700.1.2.1/840/Insp-PS/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 29 Desember 2024
8. Keputusan Inspektur Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 000.8.6.3/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;

9. Surat Perintah Tugas Inspektur Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 000.1.2.3/18/Insp-PS/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 Kecamatan Koto XI Tarusan 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 Maret 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

Kecamatan Koto XI Tarusan 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 Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan dibentuk berdasarkan Peraturan Bupati Pesisir Selatan Nomor 2 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah. Kecamatan Koto XI Tarusan dipimpin oleh seorang Camat yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah Kabupaten Pesisir Selatan.

2. Tugas Pokok dan Fungsi

Kecamatan Koto XI Tarusan mempunyai tugas bersifat kewilayahan yang dibentuk dalam rangka meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik dan pemberdayaan masyarakat Nagari.

Untuk menyelenggarakan tugas tersebut Kecamatan Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan mempunyai fungsi:

- a. Penyelenggaraan pemerintahan umum.
- b. Pengkoordinasian kegiatan pemberdayaan masyarakat.
- c. Pengkoordinasian penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum.
- d. Pengkoordinasian penerapan dan penegakan Perda dan Peraturan Bupati.
- e. Pengkoordinasian pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum.
- f. Pengkoordinasian penyelenggaraan kegiatan pemerintahan yang dilakukan oleh Perangkat Daerah di tingkat Kecamatan.
- g. Pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan kegiatan Nagari
- h. Pelaksanaan tugas lain yang diperintahkan oleh 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 AKIP Tahun 2023 telah dilakukan oleh Tim Evaluasi Inspektorat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan dengan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) Nomor 700.1.2.1/720/Insp-PS/2024 tanggal 22 Maret 2024, terhadap semua rekomendasi evaluator belum ditindaklanjuti oleh Kecamatan Koto XI Tarusan 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	4,50	7,50	15
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	5	7,50	12,50	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 Kecamatan Koto XI Tarusan Kabupaten Pesisir Selatan memperoleh nilai **68,06** dengan kategori **B** dengan pengertian **Baik**, dengan pengertian 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 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	21,99
2	Pengukuran Kinerja	30,00	15,84
3	Pelaporan Kinerja	15,00	10,73
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	19,50
	Jumlah Hasil Evaluasi Kinerja	100,00	
	Nilai Hasil Evaluasi SAKIP.		68,06
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja (Kategori)		B

Penjelasan lebih lanjut atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja pada Kecamatan Koto XI Tarusan tahun 2024 adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan Kinerja

- Terdapat sasaran pada renstra yang tidak berorientasi hasil yaitu sasaran " meningkatkan pengamalan nilai-nilai agama dalam kehidupan masyarakat". dan "meningkatkan keterbukaan informasi dan pelayanan publik"
- Terdapat sasaran pada renstra "Terwujudnya SDM yang beriman, kreatif dan berdaya saing" dengan Indikator sasaran "Meningkatkan pengamalan nilai-nilai agama dalam kehidupan masyarakat" tidak terdapat pada IKU
- Perencanaan kinerja tidak memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi kebijakan bahkan aktifitas antar seksi dengan tugas dan fungsi yang berkaitan (*Crosscutting*)

2. Pengukuran Kinerja

- a. Kecamatan Koto XI Tarusan belum menetapkan pedoman teknis berupa SOP Pengukuran Kinerja. Hal ini berdampak pada kualitas pengukuran kinerja yang kurang memadai.
- b. Belum terdapatnya mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja sehingga data kinerja yang dikumpulkan belum mendukung capaian kinerja yang diharapkan.
- c. Pengukuran kinerja menjadi dasar dalam penyesuaian tunjangan kinerja/penghasilan namun belum sepenuhnya dijadikan untuk penempatan/penghapusan jabatan struktural maupun fungsional, penyesuaian refocusing, penyesuaian strategi, penyesuaian kebijakan, penyesuaian aktivitas, penyesuaian anggaran dan efisiensi dalam mencapai kinerja.
- d. Setiap pegawai belum sepenuhnya memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

3. Pelaporan Kinerja

1. Dokumen laporan kinerja belum menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi dengan realisasi kinerja dilevel Nasional/Internasional (Benchmark Kinerja).
2. Laporan belum sepenuhnya digunakan untuk penyesuaian aktivitas, penyesuaian penggunaan anggaran, evaluasi pencapaian keberhasilan kerja dan perubahan budaya organisasi.
3. Dalam dokumen laporan kinerja telah menyajikan analisis penggunaan sumber daya pada masing-masing indikator kinerja namun perhitungan efisiensi terhadap capaian kinerja belum memadai.

4. Evaluasi Kinerja

- a. Rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Kecamatan Koto XI Tarusan belum sepenuhnya dijadikan untuk peningkatan implementasi SAKIP dan pemanfaatan perbaikan kinerja, efektifitas dan efisiensi kinerja.
- b. Nilai SAKIP Tahun 2024 lebih rendah dibanding tahun sebelumnya, Nilai SAKIP tahun sebelumnya 80,24.

III. REKOMENDASI

Berdasarkan uraian di atas dan untuk lebih mengefektifkan penerapan akuntabilitas kinerja pada Kecamatan Koto XI Tarusan, kami merekomendasikan beberapa hal sebagai berikut:

1 Perencanaan Kinerja

- a Dalam merumuskan Sasaran pada renstra agar berorientasi hasil yaitu pada sasaran "Meningkatkan pengamalan nilai-nilai agama dalam kehidupan masyarakat".
- b Tujuan pada renstra "Terwujudnya SDM yang beriman, kreatif dan berdaya saing" dengan sasaran "Meningkatkan pengamalan nilai-nilai agama dalam kehidupan masyarakat" agar diselaraskan dan dimuat pada IKU.
- c Perencanaan kinerja harus memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi kebijakan bahkan aktifitas antar seksi dengan tugas dan fungsi yang berkaitan (*Crosscutting*).

2 Pengukuran Kinerja

- a Kecamatan Koto XI Tarusan agar menetapkan pedoman teknis berupa SOP Pengukuran Kinerja sehingga berdampak pada peningkatan kualitas pengukuran kinerja.
- b Agar melengkapi data dukung capaian kinerja sehingga data kinerja yang dikumpulkan mendukung capaian kinerja yang diharapkan.
- c Pengukuran kinerja menjadi dasar dalam penyesuaian tunjangan kinerja/penghasilan. Harus dijadikan dasar untuk penempatan/penghapusan jabatan struktural maupun fungsional, penyesuaian refocusing, penyesuaian strategi, penyesuaian kebijakan, penyesuaian aktivitas, penyesuaian anggaran dan efisiensi dalam mencapai kinerja.

3 Pelaporan Kinerja

- a Dokumen laporan kinerja harus memberikan informasi perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level Nasional/Internasional (Benchmark Kinerja)
- b Agar laporan kinerja digunakan sebagai penyesuaian aktivitas, penyesuaian penggunaan anggaran, evaluasi pencapaian keberhasilan kerja dan perubahan budaya organisasi.
- c Dokumen laporan kinerja agar menyajikan analisis penggunaan sumber daya dan perhitungan efisiensi terhadap capaian kinerja.

4 Hasil Evaluasi AKIP

Rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Kecamatan Koto XI Tarusan dijadikan untuk peningkatan implementasi SAKIP dan pemanfaatan perbaikan kinerja, efektifitas dan efisiensi kinerja.

Nilai SAKIP Tahun 2025 harus lebih ditingkatkan lebih tinggi dibanding tahun sebelumnya, Nilai SAKIP tahun sebelumnya 80,24.

Demikian Laporan Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Kecamatan Koto XI Tarusan 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.



INSPEKTUR,

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

**KECAMATAN KOTO XI TARUSAN
KABUPATEN PESISIR SELATAN**

**EVALUATOR IRBAN III :
RORY ASMADIA, S.E.
NIP. 19810402 201407 1 003**

**HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA
KECAMATAN KOTO XI TARUSAN
TAHUN 2024**

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja	
			2023	2024
1	Perencanaan Kinerja	30,00	25,50	21,99
2	Pengukuran Kinerja	30,00	23,94	15,84
3	Pelaporan Kinerja	15,00	13,01	10,73
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	17,79	19,50
Nilai Akuntabilitas Kinerja			80,24	68,06
			A	B

No	Catatan
1	Perencanaan Kinerja
a	Terdapat Tujuan dan sasaran pada renstra yang tidak berorientasi hasil yaitu pada tujuan "Terwujudnya SDM yang beriman kreatif dan berdaya saing" dan sasaran " meningkatkan pengamalan nilai nilai agama dalam kehidupan masyarakat.
b	Terdapat sasaran "Terwujudnya SDM yang beriman, kreatif dan berdaya saing dan Indikator sasaran "Meningkatkan pengamalan nilai-nilai agama dalam kehidupan masyarakat tidak tercantum pada IKU
c	Perencanaan kinerja tidak memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi kebijakan bahkan aktifitas antar seksi dengan tugas dan fungsi yang berkaitan (Crosscutting)
d	Anggaran yang ditetapkan program, kegiatan, sub kegiatan belum mengacu pada seluruh indikator kinerja yang ingin dicapai
e	Pemantauan capaian kinerja dalam rencana aksi belum di lakukan secara periodik (Bulanan, Triwulan, Semester)
2	Pengukuran Kinerja
a	Kecamatan Koto XI Tarusan belum menetapkan pedoman teknis berupa SOP pengukuran kinerja. Hal ini berdampak pada kualitas pengukuran kinerja yang kurang memadai
b	Belum terdapatnya mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja sehingga data kinerja yang dikumpulkan belum mendukung capaian kinerja yang diharapkan

	c	Pengukuran kinerja menjadi dasar dalam penyesuaian tunjangan kinerja/penghasilan namun belum sepenuhnya dijadikan untuk penempatan/penghapusan jabatan struktural maupun fungsional , penyesuaian refocusing, penyesuaian strategi, penyesuaian kebijakan,
	d	Setiap pegawai belum sepenuhnya memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja. Hal ini dikuatkan dengan hasil wawancara/kuesioner terhadap pegawai yang ada di Kecamatan Koto XI Tarusan.
3	Pelaporan Kinerja	
	a	Dokumen laporan kinerja belum menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi dengan realisasi kinerja dilevel Nasional/Internasional (Benchmark Kinerja)
	b	Laporan kinerja belum sepenuhnya digunakan untuk penyesuaian aktivitas, penyesuaian anggaran, evaluasi pencapaian keberhasilan kerja dan perubahan budaya organisasi
	c	Dalam dokumen laporan kinerja telah menyajikan analisis penggunaan sumber daya pada masing-masing indikator kinerja namun perhitungan efisiensi terhadap capaian kinerja belum memadai
IV	Hasil Evaluasi AKIP	
	a	Rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Kecamatan Koto XI Tarusan belum sepenuhnya dijadikan untuk peningkatan implementasi SAKIP dan pemanfaatan perbaikan kinerja, efektifitas dan efisiensi kinerja.
	b	Nilai SAKIP tahun 2024 lebih rendah dibanding tahun sebelumnya, Nilai SAKIP tahun sebelumnya 80,24
No	Rekomendasi	
	Perencanaan Kinerja	
	a	Dalam merumuskan Sasaran pada renstra"Terwujudnya SDM yang beriman, Kreatif dan berdaya saing" dan Indikator sasaran "meningkatkan pengamalan nilai-nilai agama dalam kehidupan masyarakat" harus berorientasi hasil
	b	Sasaran pada renstra"Terwujudnya SDM yang beriman, Kreatif dan berdaya saing" dan Indikator sasaran "meningkatkan pengamalan nilai-nilai agama dalam kehidupan masyarakat" harus terdapat pada IKU.
	c	Perencanaan kinerja harus memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi kebijakan bahkan aktifitas antar seksi dengan tugas dan fungsi yang berkaitan (Crosscutting)
	d	Anggaran yang ditetapkan program, kegiatan, sub kegiatan harus mengacu pada seluruh indikator kinerja yang ingin dicapai
	e	Pemantauan Capaian kinerja dalam rencana aksi harus dilakukan secara periodik (bulanan, Triwulan, semester).
2	Pengukuran Kinerja	
	a	Kecamatan Koto XI Tarusan harus menetapkan pedoman teknis berupa SOP pengukuran Kinerja agar berdampak pada kualitas pengukuran kinerja

	b	Mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja sehingga data kinerja yang dikumpulkan mendukung capaian kinerja yang diharapkan.
	c	Pengukuran kinerja menjadi dasar dalam penyesuaian tunjangan kinerja/penghasilan harus diadika
	d	Sasaran dan Indikator sasaran pada renstra, LKj dan PK harus selaras
	e	Menetapkan SK penempatan/penghapusan jabatan fungsional
	f	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) organisasi
	g	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian kebijakan dalam mencapai kinerja
	h	Setiap unit/satuan kerja harus memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja
	i	Setiap pegawai harus memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja
3	Pelaporan Kinerja	
	a	Dokumen laporan kinerja harus memberikan informasi perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level Nasional/Internasional (Benchmark Kinerja)
	b	Laporan harus digunakan untuk penyesuaian aktivitas, penyesuaian penggunaan anggaran, evaluasi pencapaian keberhasilan kerja dan perubahan budaya organisasi.
	c	Dalam dokumen laporan kinerja telah menyajikan analisis penggunaan sumber daya dan kinerja perhitungan efisiensi terhadap capaian kinerja
4	Hasil Evaluasi AKIP	
	Rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Kecamatan Koto XI Tarusan dijadikan untuk peningkatan implementasi SAKIP dan pemanfaatan perbaikan kinerja, efektifitas dan efisiensi kinerja	

**LEMBAR KERJA EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
KECAMATAN KOTO XI TARUSAN**

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	SKPD		KONTROL KERANGKA LOGIS	REF
		JAWABAN	NILAI		
1	2	3	4	5	10
		30,00	73,31%	21,99	
	I. PERENCANAAN KINERJA (30%)	6,00	100,00%	6,00	
	I.a Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia (20%)				
	1 Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.	Y	1		
	2 Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.	Y	1	OK	
	3 Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.	Y	1	OK	
	4 Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.	Y	1		
	5 Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.	Y	1	OK	
	6 Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.				
	I.b Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyalarsan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting) (30%)	9,00	75,00%	6,75	
	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.	C	0,5		KKE1.B3-4
	5 Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.	B	0,75		KKE1B5
	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).	C	0,5		KKE1B6-7
	7 Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.	A	1		KKE1B6-7
	8 Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).	B	0,75	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	
	I.c Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan (50%)	15,00	61,63%	9,24	
	1 Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.	C	0,5	OK	
	2 Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.	C	0,5	OK	
	3 Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih <i>on the right track</i> .	B	0,75		KKE1C3-4
	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.	C	0,34	OK	
	6 Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.	C	0,34	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	
		30,00	52,78%	15,84	
	II. PENGUKURAN KINERJA (30%)	6,00	66,67%	4,00	
	II.a Pengukuran Kinerja telah dilakukan (20%)				
	1 Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.	B	0,5		
	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.	C	0,5	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	62,00%	5,58	CC
	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.	B	0,67		KKE1C3-4
	5 Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	C	0		
	6 Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.	B	0,67	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	41,70%	6,26		
1	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.		B	0,5	OK	
2	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.		C	0		
3	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.		C	0		
4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.		B	0,5		
5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.		C	0		
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.		C	0,5	OK	
10	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.		C	0,5	OK	
III. PELAPORAN KINERJA (15%)		15,00	71,55%	10,73		
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 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/ penyempurnaannya (30%)	4,50	94,44%	4,25		
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).		C	0,5	OK	
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.		A	1	OK	
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.		A	1	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	46,43%	3,48		
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).		B	0,5		
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.		C	0	OK	
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.		B	0,5	OK	
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.		B	0,5	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.		B	0,5	OK	
IV. EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL (25%)		25,00	78,00%	19,50		
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	85,00%	6,38		

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.		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	65,00%	8,13		
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.		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		68,06	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"

**KERTAS KERJA EVALUASI
CAPAIAN SASARAN/KINERJA**

NO	SASARAN	SAMA DENGAN RENSTRA	INDIKATOR KINERJA	SAMA DENGAN RENSTRA	CAPAIAN	PERBANDINGAN CAPAIAN DG N-1
	IP OUTCOME					
1	Terwujudnya pemerintahan yang akuntabel dan berkinerja	SAMA	Nilai akip Kec. Koto XI Tarusan	SAMA	89,40%	80,24%
2	Meningkatkan keterbukaan informasi dan pelayanan publik	SAMA	Indek kepuasan masyarakat	SAMA	91,02%	89,00%
3	Meningkatkan partisipasi warga dalam menjaga lingkungan secara mandiri	TIDAK	Persenase konflik yang di selesaikan	TIDAK	125,00%	125,00%
					101,81%	98%

**KERTAS KERJA EVALUASI
TUJUAN DAN SASARAN INSTANSI**

NO	TUJUAN	TUJUAN MENGGAMBARAKAN ISU STRATEGIS		TUJUAN BERORIENTASI HASIL		INDIKATOR TUJUAN
1	RENSTRA SKPD Terwujudnya Reformasi Birokrasi yang berkinerja tinggi	Y	1	Y	1	
2	Terwujudnya SDM yang beriman, Kreatif dan berdaya saing	Y	1	Y	1	
		Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	
			100,00%		100,00%	
			100,00%		66,67%	

SASARAN	KINERJA UTAMA	SASARAN MENGGAMBARAKAN ISU STRATEGIS	SASARAN BERORIENTASI HASIL	INDIKATOR SASARAN	IKU		
RENSTRA SKPD Terwujudnya pemerintahan yang akuntabel dan berkinerja	Y	Y	1	Y	1	Sakip	Y
							Y/T
							Y/T
							Y/T
							Y/T
Meningkatkan keterbukaan informasi pelayanan publik	Y	Y	1	T	0	Indek kepuasan masyarakat	Y
							Y/T
							Y/T
							Y/T
							Y/T
Meningkatkan pengamalan nilai-nilai agama dalam kehidupan masyarakat	Y	Y	1	T	0	Tingkat partisipasi subuh berjamaah	T
							Y/T
							Y/T
							Y/T
							Y/T
			100,00%		33,33%		

INDIKATOR KINERJA TUJUAN dan SASARAN IP

[illegible][illegible]

INDIKATOR KINERJA UTAMA IP

NO	TUJUAN/SASARAN/KINERJA UTAMA	INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)	BERKELANJUTAN SELAMA PERIODE RENSTRA		MENGGAMBARKAN KONDISI		KUALITAS TARGET										JUMLAH	KUALITAS TARGET	
							SELARAS RPJMD		SELARAS RENSTRA		RELEVAN DENGAN INDIKATOR SMART		BASIS DATA MEMADAI		LOGIS				
1	IKU SKPD Terwujudnya pemerintahan yang akuntabel dan berkinerja	Sakip	Y	1	Y	1	Y	1	Y	1	Y	1	Y	1	Y	1	5	Y	1
			Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	0	Y/T	Belum Diisi
			Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	0	Y/T	Belum Diisi
			Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	0	Y/T	Belum Diisi
			Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	0	Y/T	Belum Diisi
2	Meningkatkan keterbukaan informasi pelayanan publik	Indek kepuasan masyarakat	Y	1	Y	1	Y	1	Y	1	Y	1	Y	1	Y	1	5	Y	1
			Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	0	Y/T	Belum Diisi
			Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	0	Y/T	Belum Diisi
			Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	0	Y/T	Belum Diisi
			Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	0	Y/T	Belum Diisi
3	Meningkatkan pengamalan nilai-nilai agama dalam kehidupan masyarakat		T	0	T	0	T	0	T	0	Y/T	Belum Diisi	T	0	T	0	0	Y/T	Belum Diisi
			Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	0	Y/T	Belum Diisi
			Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	0	Y/T	Belum Diisi
			Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	0	Y/T	Belum Diisi
			Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	0	Y/T	Belum Diisi
4	#REF!	#REF!	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	0	Y/T	Belum Diisi
		#REF!	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	0	Y/T	Belum Diisi
		#REF!	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	0	Y/T	Belum Diisi
		#REF!	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	0	Y/T	Belum Diisi
		#REF!	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	Y/T	Belum Diisi	0	Y/T	Belum Diisi
				66,67%		66,67%		66,67%		66,67%		100,00%		66,67%		66,67%			100,00%