



PEMERINTAH KABUPATEN  
KOTAWARINGIN BARAT

# LAPORAN HASIL EVALUASI AKIP

BADAN KESATUAN  
BANGSA DAN POLITIK

---

NOMOR : 700/ 78 / LHE / 2022/ ITDA  
TANGGAL : 9 SEPTEMBER 2022

INSPEKTORAT DAERAH KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT  
Jalan H. M. Rafi'i No. 16 Pangkalan Bun Kalimantan Tengah  
Telp : (0532) 24475-24476 E-mail : itkabkobar@gmail.com



Pangkalan Bun, 9 September 2022

Nomor : 700/78/LHE/2022/ITDA  
Sifat : Penting  
Lampiran : 1 (satu) Berkas  
Hal : Laporan Hasil Evaluasi AKIP

Kepada:  
Yth. Kepala Badan Kesatuan  
Bangsa dan Politik Kabupaten  
Kotawaringin Barat  
di  
Pangkalan Bun

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Surat Tugas Pemeriksaan Inspektur Kabupaten Kotawaringin Barat Nomor 701.4/54/STP/VII/2022 tanggal 4 Juli 2022 dan 701.4/60.1/STP/VII/2022 tanggal 22 Juli 2022 untuk melaksanakan evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun Anggaran 2022 pada Organisasi Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kotawaringin Barat. Bersama ini disampaikan Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kotawaringin Barat sebagai berikut:

#### **A. Tujuan Pelaksanaan**

Evaluasi ini berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP). Evaluasi AKIP bertujuan untuk:

1. Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem AKIP;
2. Menilai tingkat implementasi Sistem AKIP;
3. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
4. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP;
5. Memonitor tindak lanjut hasil evaluasi periode sebelumnya.

## B. Ruang Lingkup

Evaluasi dilaksanakan terhadap penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja yang meliputi 4 (empat) yaitu Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Evaluasi Kinerja. Dalam penerapannya, Ruang lingkup evaluasi AKIP mencakup:

1. Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;
2. Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;
3. 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;
4. Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi Sistem AKIP untuk efektivitas dan efisiensi kinerja; dan
5. Penilaian capaian kinerja atas *output* maupun *outcome* serta kinerja lainnya.

## C. Metodologi

Metodologi yang digunakan untuk melakukan evaluasi AKIP adalah:

1. Metode pragmatis dengan menggunakan teknik "*criteria referenced survey*" dengan cara menilai secara bertahap langkah demi langkah (*step by step assessment*) setiap komponen dan selanjutnya menilai secara keseluruhan (*overall assessment*) dengan kriteria evaluasi dari masing-masing komponen dan sub-komponen yang telah ditetapkan dalam suatu Lembar Kerja Evaluasi (LKE);
2. Penilaian dilakukan dengan cara menilai sesuai fakta objektif dan *professional judgement* evaluator.

#### D. Tindak Lanjut Atas Laporan Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya.

Adapun tindak lanjut atas Laporan Hasil Evaluasi AKIP tahun sebelumnya yang sudah dilaksanakan oleh Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kotawaringin Barat adalah sebagai berikut:

No	Rekomendasi	Tindak Lanjut			
		Bukti Tindak Lanjut	Status Penyelesaian		
			B	DP	S
1.	Menyusun mekanisme dan implementasi reward and punishment terhadap keberhasilan atau kegagalan pencapaian target kinerja sebagai bagian dari monitoring pencapaian target periodik		B		
2.	Menyusun rencana aksi yang berisi kesimpulan keberhasilan ataupun kegagalan untuk dijadikan alasan otorisasi dan eksekusi diteruskan atau ditundanya suatu kegiatan.	Telah menyusun rencana aksi program dan kegiatan untuk masing-masing pejabat eselon yang disusun berdasarkan periodik waktu triwulanan selama tahun 2020. Berikut lampiran sampel rencana aksi TW. I s.d. TW. IV Tahun 2020 dari eselon II sampai dengan eselon IV.			S
3.	Menyusun laporan kinerja yang menyampaikan/mengungkapkan capaian kinerja jangka menengah yang dapat dijadikan dasar peningkatan kinerja.	Telah menyusun laporan kinerja yang dijadikan dasar peningkatan kinerja dan disusun setiap triwulan selama tahun 2020.			S
4.	Kedepannya rencana aksi yang dievaluasi dilakukan analisis dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakan suatu rencana atau agenda.	Telah menyusun dan mengolah progres rencana aksi program dan kegiatan untuk masing-masing pejabat eselon yang disusun untuk mengukur keberhasilan dan kegagalan suatu kegiatan, dan disusun berdasarkan periodik waktu triwulanan selama tahun 2020.			S
5.	Kedepannya rekomendasi atas evaluasi program terkait dengan	Rekomendasi atas evaluasi program terkait			S

No	Rekomendasi	Tindak Lanjut			
		Bukti Tindak Lanjut	Status Penyelesaian		
			B	DP	S
	peningkatan kinerja agar seluruhnya dapat disetujui untuk dilaksanakan.	dengan peningkatan kinerja agar seluruhnya dapat disetujui untuk dilaksanakan.			
6.	Memanfaatkan evaluasi kinerja atas program yang terkait aksi dengan mengkomodir perbaikan program dimasa yang akan datang sehingga rencana aksi dapat ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata.	Melaksanakan rapat-rapat koordinasi dan evaluasi internal terkait peningkatan kinerja, perbaikan program sehingga rencana aksi dapat ditindaklanjuti dengan lebih optimal dan akuntabel.			S

Keterangan:

B : Belum ada tindak lanjut

DP : Dalam proses tindak lanjut

S : Sudah selesai tindak lanjut

## E. Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s.d. 100. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kotawaringin Barat, memperoleh nilai sebesar **76,05** dengan predikat **BB (Sangat Baik)**, Artinya terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik pada 2/3 unit kerja, baik itu unit kerja 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 III/Koordinator, dengan rincian penilaian adalah seperti tabel berikut:

No	Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai
1	Perencanaan Kinerja	30,00	21,90
2	Pengukuran Kinerja	30,00	24,60
3	Pelaporan Kinerja	15,00	10,80
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	18,75
	<b>Nilai Akuntabilitas Kinerja</b>	<b>100,00</b>	<b>76,05</b>

Hasil penilaian **BB** tersebut menunjukkan bahwa pelaksanaan AKIP pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kotawaringin Barat telah terlaksana dengan **Sangat Baik**, meskipun begitu perlu dilakukan perbaikan-perbaikan yang penting yaitu:

1. Perencanaan Kinerja

a. Sub Komponen Keberadaan

Pada sub komponen ini, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kotawaringin Barat mendapat nilai 6,00 hal ini menunjukkan bahwa dokumen perencanaan telah tersedia keseluruhan.

b. Sub Komponen Kualitas

Pada sub komponen ini, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kotawaringin Barat mendapat nilai 5,40 hal ini menunjukkan bahwa kualitas perencanaan kinerja belum memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting). Adapun kriteria yang tidak terpenuhi adalah:

- Dokumen Perencanaan Kinerja belum menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.
- Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) belum jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.
- Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja belum menantang.
- Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja belum menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta belum selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).

c. Sub Komponen Pemanfaatan

Pada sub komponen ini, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kotawaringin Barat mendapat nilai 10,50 hal ini menunjukkan bahwa pemanfaatan perencanaan kinerja belum seutuhnya dapat mewujudkan hasil yang

berkesinambungan. Adapun kriteria yang tidak terpenuhi adalah inovasi yang menjadi percontohan secara nasional.

## 2. Pengukuran Kinerja

### a. Sub Komponen Keberadaan

Pada sub komponen ini, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kotawaringin Barat mendapat nilai 5,40 artinya bahwa pengukuran kinerja telah dilakukan.

### b. Sub Komponen Kualitas

Pada sub komponen ini, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kotawaringin Barat mendapat nilai 7,20 hal ini menunjukkan bahwa kualitas pengukuran kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien serta telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan.

### c. Sub Komponen Pemanfaatan

Pada sub komponen ini, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kotawaringin Barat mendapat nilai 12,00 hal ini menunjukkan bahwa pemanfaatan pengukuran kinerja sebagian dijadikan dasar dalam pemberian *reward* dan *punishment*, serta sebagai dijadikan dasar penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien. Adapun kriteria yang tidak terpenuhi adalah upaya yang inovatif dan menjadi percontohan nasional.

## 3. Pelaporan Kinerja

### a. Sub Komponen Keberadaan

Pada sub komponen ini, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kotawaringin Barat mendapat nilai 2,40 artinya bahwa dokumen laporan yang dibuat dan disampaikan telah menggambarkan kinerja organisasi.

### b. Sub Komponen Kualitas

Pada sub komponen ini, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kotawaringin Barat mendapat nilai 3,15 hal ini menunjukkan bahwa kualitas laporan kinerja belum memenuhi standar serta belum menggambarkan kualitas

atas pencapaian kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja dan upaya perbaikan/penyempurnaannya. Adapun kriteria yang tidak terpenuhi adalah Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).

c. Sub Komponen Pemanfaatan

Pada sub komponen ini, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kotawaringin Barat mendapat nilai 5,25 hal ini menunjukkan bahwa pemanfaatan laporan kinerja belum memberikan dampak yang besar dalam penyelesaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya. Adapun kriteria yang tidak terpenuhi adalah Informasi dalam laporan kinerja belum mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

a. Sub Komponen Keberadaan

Pada sub komponen ini, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kotawaringin Barat mendapat nilai 4,50 artinya bahwa evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan.

b. Sub Komponen Kualitas

Pada sub komponen ini, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kotawaringin Barat mendapat nilai 6,75 artinya bahwa evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan sumber daya yang memadai.

c. Sub Komponen Pemanfaatan

Pada sub komponen ini, Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kotawaringin Barat mendapat nilai 7,50 hal ini menunjukkan bahwa implementasi SAKIP belum meningkat karena belum ada evaluasi kinerja internal. Evaluasi kinerja internal belum memberikan manfaat yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi kinerja.

Adapun kriteria yang tidak terpenuhi adalah seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum semua ditindaklanjuti.

#### **F. Rekomendasi**

Sehubungan dengan hasil evaluasi di atas, kami merekomendasikan kepada Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kotawaringin Barat, agar:

##### **a. Perencanaan Kinerja**

1. Mempertahankan ketersediaan/keberadaan dokumen perencanaan seperti Rencana Strategis, Rencana Kerja, Perjanjian Kinerja, Rencana Aksi, Rencana Kerja dan Anggaran minimal selama lima tahun terakhir.
2. Menyusun dokumen penjenjangan kinerja dari level satu sampai level lima.

##### **b. Pengukuran Kinerja**

1. Memimpin rapat secara langsung dalam rangka melakukan monitoring dan evaluasi capaian kinerja tingkat organisasi secara periodik (triwulanan I, II, III dan IV tahun 2022).
2. Memastikan seluruh pegawai untuk melaporkan capaian kinerja pada aplikasi yang sudah ditetapkan (e-Sakip).
3. Mempertahankan kualitas dan pemanfaatan pengukuran kinerja serta ada upaya inovatif yang dapat dijadikan percontohan secara nasional.

##### **c. Pelaporan Kinerja**

Agar menyusun dan merencanakan inovasi-inovasi yang mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

##### **d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal**

Menindaklanjuti Laporan Hasil Evaluasi AKIP sesuai dengan jadwal yang disepakati.

#### **G. Penutup**

Sehubungan dengan hal tersebut, kami sampaikan apresiasi kepada Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kotawaringin Barat beserta jajaran yang berupaya meningkatkan

mengimplementasikan SAKIP sehingga lebih baik dari tahun sebelumnya.

Demikian disampaikan hasil evaluasi AKIP pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kotawaringin Barat, laporan ini dibuat dengan sebenarnya berdasarkan data yang diperoleh secara nyata saat pelaksanaan, dan disusun berdasarkan Standar Audit Internal Pemerintah Indonesia (SAIPI).

**INSPEKTUR DAERAH  
KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT**



**ISNO PANDOWO S.H.  
NIP. 19720616 199903 1 009**

# LAMPIRAN

**KERTAS KERJA EVALUASI  
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH  
KABUPATEN KOTAWARINGIN BARAT  
BADAN KESATUAN BANGSA & POLITIK  
TAHUN 2022**

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker	
			Jawaban	Nilai
<b>1</b>	<b>PERENCANAAN KINERJA</b>	<b>30,00</b>		<b>21,90</b>
<b>1.a</b>	<b>Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia</b>	<b>6,00</b>	AA	<b>6</b>
Kriteria:				
1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.			
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang.			
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.			
4	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.			
5	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.			
6	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.			
<b>1.b</b>	<b>Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)</b>	<b>9,00</b>	CC	<b>5,4</b>
Kriteria:				
1	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.			
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.			
3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang			
4	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan			
5	Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai,			
6	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.			
7	Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai,			
7	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan			
8	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta			
9	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan,			
10	Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.			
11	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.			
12	Inovasi yang menjadi percontohan secara nasional			
<b>1.c</b>	<b>Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan</b>	<b>15,00</b>	B	<b>10,5</b>
Kriteria:				
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.			
2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.			
3	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya			
4	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara			
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil			
6	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan			
7	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang			
8	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah			
<b>2</b>	<b>PENGUKURAN KINERJA</b>	<b>30,00</b>		<b>24,60</b>
<b>2.a</b>	<b>Pengukuran Kinerja telah dilakukan</b>	<b>6,00</b>	A	<b>5,4</b>
1	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.			
2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.			
3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.			

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker	
			Jawaban	Nilai
<b>2.b</b>	<b>Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan</b>	<b>9,00</b>	BB	<b>7,2</b>
1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian			
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.			
3	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.			
4	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.			
5	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya			
6	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).			
7	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).			
<b>2.c</b>	<b>Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien</b>	<b>15,00</b>	BB	<b>12</b>
1	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan			
2	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural			
3	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.			
4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.			
5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.			
6	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.			
7	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.			
8	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.			
9	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.			
10	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.			
<b>3</b>	<b>PELAPORAN KINERJA</b>	<b>15,00</b>		<b>10,80</b>
<b>3.a</b>	<b>Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja</b>	<b>3,00</b>	BB	<b>2,4</b>
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.			
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.			
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.			
4	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.			
5	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.			
6	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.			
<b>3.b</b>	<b>Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya</b>	<b>4,50</b>	B	<b>3,15</b>
1	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.			
2	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.			
3	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target			
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka			
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi			
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi			
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata			
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam			
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke			
<b>3.c</b>	<b>Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya</b>	<b>7,50</b>	B	<b>5,25</b>
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).			
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.			
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk			
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan			
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.			
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang			

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker	
			Jawaban	Nilai
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.			
<b>4</b>	<b>EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL</b>	<b>25,00</b>		<b>18,75</b>
<b>4.a</b>	<b>Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan</b>	<b>5,00</b>	A	<b>4,5</b>
1	Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.			
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat			
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.			
<b>4.b</b>	<b>Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai</b>	<b>7,50</b>	A	<b>6,75</b>
1	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.			
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.			
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.			
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat			
5	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi			
<b>4.c</b>	<b>Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja</b>	<b>12,50</b>	CC	<b>7,5</b>
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.			
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas			
3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan			
4	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas			
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas			

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas
			2022
1	Perencanaan Kinerja	30,00	21,90
2	Pengukuran Kinerja	30,00	24,60
3	Pelaporan Kinerja	15,00	10,80
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	18,75
Nilai Akuntabilitas Kinerja			76,05
			<b>BB</b>