



**PEMERINTAH KOTA SOLOK**  
**INSPEKTORAT DAERAH**

Jl. Cindua Mato No. 30 Telp. (0755) 20073 Solok

**NOMOR : 710/27/INSP/2023**

**TANGGAL : 12 Februari 2023**

**LAPORAN HASIL EVALUASI**  
**(LHE)**

**SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA**  
**INSTANSI PEMERINTAH**

**P A D A**

**INSPEKTORAT DAERAH**

**KOTA SOLOK**

**2024**



# PEMERINTAH KOTA SOLOK INSPEKTORAT DAERAH

Jln. Cindur Mato No. 30 Telp/Fax (0755) 20073 Kota Solok

## LAPORAN HASIL EVALUASI SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

**BIDANG** : PEMERINTAHAN  
**DI** : PEMERINTAH DAERAH KOTA SOLOK  
**NOMOR** : 710/ 27 /INSP-2024  
**TANGGAL** : 12 FEBRUARI 2024  
**PERANGKAT DAERAH** : INSPEKTORAT  
**TAHUN ANGGARAN** : 2023  
**TAHUN EVALUASI** : 2024

### BAB I

#### PENDAHULUAN

##### a. Ringkasan Eksekutif

Inspektorat secara keseluruhan pelaksanaan Akuntabilitas Kinerja memperoleh nilai sebesar **61,25** (enam puluh satu koma dua puluh lima) dari capaian tertinggi sebesar 100, dengan kategori "**Baik**" (B).

##### b. Dasar Hukum Evaluasi

1. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006, tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah.
2. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017, tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.
3. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014, tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan dan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021, tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
5. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 19 Tahun 2023 tentang Perencanaan Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah Tahun 2024.
6. Surat Perintah Tugas Inspektur Kota Solok Nomor 770/10/WAS/INSP-2024, dengan susunan tim sebagai berikut:

- a) KENFILKA, SH, MH : NIP.19640928 198903 1 003 : Penanggung Jawab
- b) FIRSTRALIANOF, SE : NIP.19670710 199302 1 001 : Wakil Penanggung Jawab
- c) GUSNAWEDI, S.ST : NIP.19810301 201001 1 009 : Pengendali Teknis
- e) FEBRIANI, SE : NIP.19840224 201001 2 033 : Ketua Tim
- d) YUDHI PRAMONO, ST : NIP.19770121 201101 1 003 : Anggota Tim
- e) DIANA USDA ROZA, SKM : NIP.19810422 200312 2 006 : Anggota Tim
- f) RITA HANDAYANI, SE : NIP.19790710 200801 2 003 : Anggota Tim

### c. 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. Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014, Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

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, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan.

### d. Tujuan Evaluasi

Tujuan dilakukannya evaluasi SAKIP adalah:

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

### e. Ruang Lingkup Evaluasi

Dalam penerapannya, ruang lingkup evaluasi SAKIP mencakup, antara lain:

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 SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja.
5. Penilaian capaian kinerja atas *output* maupun *outcome* serta kinerja lainnya.

### f. Metodologi Evaluasi

Metodologi yang digunakan dalam evaluasi SAKIP adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan segi kepraktisan dan kegunaan (kemanfaatan) karena akan disesuaikan dengan tujuan evaluasi yang telah ditetapkan dan mempertimbangkan kendala yang ada. Teknik evaluasi adalah dengan menggunakan *checklist* pengumpulan data dan informasi, komunikasi melalui tanya jawab sederhana, observasi, dan studi dokumentasi.

## g. Gambaran Umum Inspektorat

Inspektorat Daerah merupakan salah satu Perangkat Daerah di Kota Solok yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Nomor 2 tahun 2021. Inspektorat Daerah merupakan unsur pengawas penyelenggaraan pemerintah daerah yang mempunyai tugas membantu Walikota dalam membina dan mengawasi pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan oleh Perangkat Daerah. Dalam melaksanakan tugasnya, Inspektorat Daerah menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- a. Perumusan kebijakan teknis bidang pengawasan dan fasilitasi pengawasan.
- b. Pelaksanaan pengawasan internal terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, reviu, evaluasi, pemantauan dan kegiatan pengawasan lainnya.
- c. Pelaksanaan pengawasan untuk tujuan tertentu atas penugasan Walikota.
- d. Penyusunan laporan hasil pengawasan.
- e. Pelaksanaan administrasi Inspektorat Kota, dan
- f. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota terkait dengan tugas dan fungsinya.

Susunan Organisasi Inspektorat Daerah Kota Solok, terdiri dari :

1. Inspektur
2. Sekretaris
3. Inspektur Pembantu I
4. Inspektur Pembantu II
5. Inspektur Pembantu III
6. Kelompok Jabatan Fungsional

IKU (Indikator Kinerja Utama) yang terdapat pada Inspektorat Daerah Kota Solok adalah:

No	Indikator Kinerja	Rumusan Perhitungan
1.	Persentase Obrik yang tidak mendapatkan temuan berindikasi kerugian daerah/negara temuan kerugian daerah/negara.	Jumlah Perangkat Daerah yang tidak mendapatkan temuan berindikasi kerugian dari pemeriksaan Inspektorat kota Solok dibagi dengan jumlah seluruh Perangkat daerah x 100.
2.	Persentase kerugian daerah.	Jumlah Temuan Inspektorat Kota Solok yang berindikasi kerugian daerah dibagi dengan jumlah belanja langsung APBD Kota Solok setelah perubahan x 100.
3.	Persentase Tindak lanjut hasil pemeriksaan Internal.	Jumlah temuan hasil pemeriksaan Aparat Pengawas Internal dari tahun 2006 sampai saat ini yang telah selesai ditindaklanjuti dibagi dengan jumlah seluruh temuan dari tahun 2006 s/d saat ini x 100.
4.	Persentase Tindak lanjut hasil pemeriksaan eksternal.	Jumlah temuan hasil pemeriksaan Aparat Pengawas Eksternal (BPK RI) dari tahun 2006 sampai saat ini yang telah selesai ditindaklanjuti dibagi dengan jumlah seluruh temuan dari tahun 2006 s/d saat ini x 100
5.	Persentase Tindak lanjut hasil pemeriksaan yang diselesaikan sebelum 60 hari.	Jumlah temuan hasil pemeriksaan Inspektorat pada tahun berjalan yang telah selesai ditindaklanjuti sebelum 60 hari dibagi dengan jumlah seluruh temuan dari tahun berjalan x 100

No	Indikator Kinerja	Rumusan Perhitungan
6.	Pencapaian Level Kapabilitas APIP Inspektorat Kota Solok.	Level Kapabilitas APIP.
7.	Persentase Perangkat Daerah yang Menyatakan puas atas layanan Inspektorat Kota Solok.	Jumlah auditee yang puas terhadap pembinaan Inspektorat dibagi seluruh jumlah auditee x 100.
8.	Persentase Perangkat Daerah yang memiliki nilai evaluasi AKIP oleh Inspektorat Minimal BB.	Jumlah Perangkat Daerah yang mendapat nilai evaluasi AKIP oleh Inspektorat minimal BB/Jumlah seluruh Perangkat Daerah x 100
9.	Jumlah pengaduan masyarakat diselesaikan.	Jumlah pengaduan masyarakat diselesaikan
10.	Persentase Perangkat Daerah yang telah mengimplemenastikan SPIP pada Level 3.	Jumlah Perangkat Daerah yang telah mengimplementasikan SPIP pada Level 3 di bagi dengan Jumlah Perangkat Daerah x 100.
11.	Indeks RB.	Indeks RB.
12.	Jumlah unit kerja di lingkungan pemerintah Kota Solok yang mendapatkan Wilayah Bebas Korupsi (WBK).	Jumlah unit kerja di lingkungan pemerintah Kota Solok yang mendapatkan Wilayah Bebas Korupsi (WBK).
13.	Persentase kepatuhan Wajib Laport LHKPN.	Jumlah Wajib LHKPN yang patuh melaporkan tepat waktu di bagi dengan jumlah wajib LHKPN x 100.
14.	Persentase pengaduan saberpungli yang ditindaklanjuti.	Jumlah saber pungli yang ditindaklanjuti di bagi Jumlah kasus saberpungli yang disampaikan x 100.

PK (Perjanjian Kinerja) Tahun 2022 yang terdapat pada Inspektorat Daerah Kota Solok adalah:

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja
1.	Terwujudnya Pengawasan yang Efektif	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Persentase obrik yang tidak mendapatkan temuan berindikasi kerugian daerah/negara.</li> <li>❖ Persentase kerugian daerah</li> <li>❖ Persentase tindak lanjut hasil pemeriksaan internal</li> <li>❖ Persentase tindak lanjut hasil pemeriksaan eksternal</li> <li>❖ Persentase tindak lanjut hasil pemeriksaan yang diselesaikan sebelum 60 hari</li> <li>❖ Persentase Perangkat Daerah yang menyatakan puas atas layanan Inspektorat Daerah</li> <li>❖ Persentase Perangkat Daerah yang memiliki nilai evaluasi AKIP oleh Inspektorat minimal BB</li> </ul>
2.	Terselesainya Pengaduan Masyarakat	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Persentase Pengaduan masyarakat diselesaikan.</li> </ul>
3.	Meningkatnya Penerapan Reformasi Birokrasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Persentase Perangkat Daerah yang telah mengimplementasikan SPIP pada Level 3.</li> <li>❖ Indeks RB</li> <li>❖ Jumlah Unit Kerja di Lingkungan Pemerintah Kota Solok yang mendapatkan Wilayah Bebas Korupsi (WBK)</li> </ul>

		- Persentase Perangkat Daerah yang memiliki nilai evaluasi AKIP oleh Inspektorat minimal BB
2.	Terselesainya Pengaduan masyarakat	- Persentase Pengaduan masyarakat diselesaikan.
3.	Meningkatnya Penerapan Reformasi Birokrasi	- Persentase Perangkat Daerah yang telah mengimplementasikan SPIP pada Level 3. - Indeks RB - Jumlah Unit Kerja di Lingkungan Pemerintah Kota Solok yang mendapatkan Wilayah Bebas Korupsi (WBK)
4.	Terwujudnya Manajemen Internal yang efektif, efisiensi dan akuntabel	- Skor atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja pada Inspektorat Kota Solok

Untuk mewujudkan target yang hendak dicapai, Inspektorat Kota Solok didukung dengan Anggaran sebesar Rp 7.497.013.535,- (tujuh milyar empat ratus sembilan puluh tujuh juta tiga belas ribu lima ratus tiga puluh lima rupiah).

#### **h. Gambaran Umum Implementasi SAKIP Inspektorat**

Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Inspektorat pada tahun 2022 yang dievaluasi pada tahun 2023 secara keseluruhan memperoleh nilai sebesar 61,00 (enam puluh satu koma nol nol) dengan kategori "Baik" (B), yang terdiri dari jumlah total penilaian atas 4 (empat) komponen kinerja, rinciannya adalah Perencanaan Kinerja sebesar 20,70 (69,00%), Pengukuran Kinerja sebesar 17,10 (57,00%), Pelaporan Kinerja sebesar 9,45 (35,00%), Evaluasi Akuntabilitas Kinerja sebesar 13,75 (55,00%). Secara umum pelaksanaan akuntabilitas kinerja Inspektorat sudah berjalan dengan baik, namun perlu perbaikan pada sektor implementasi, dimana kelemahan yang masih terdapat adalah pelaksanaan monitoring pencapaian target kinerja dan rencana aksi belum dilaksanakan secara terdokumentasi, karena sampai dengan tahun 2023 bentuk pelaksanaan monitoring masih berbentuk pengarahan secara lisan dalam rapat terbatas. Selain itu pemanfaatan hasil monitoring rencana aksi hanya untuk mengetahui serapan anggaran pada tahun anggaran berjalan.

#### **i. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya**

Dalam laporan hasil evaluasi pelaksanaan akuntabilitas kinerja Inspektorat Tahun 2022 terdapat beberapa rekomendasi perbaikan yang disarankan oleh tim evaluator agar pelaksanaan akuntabilitas kinerja dapat berjalan lebih efektif, sehingga target kinerja yang diperjanjikan dapat terpenuhi dan bermanfaat dalam peningkatan kinerja untuk tahun berikutnya. Namun sampai dengan pelaksanaan evaluasi AKIP tahun 2023 berakhir, belum ada dokumen tindak lanjut dari rekomendasi evaluasi AKIP tahun sebelumnya yang diterima tim APIP.

## BAB II

### GAMBARAN HASIL EVALUASI

Evaluasi dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi: Perencanaan Kinerja; Pengukuran Kinerja; Pelaporan Kinerja; dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal, dengan kategori penilaian yang sudah dikelompokkan berdasarkan capaian hasil evaluasi. Kategori Nilai Hasil Evaluasi adalah sebagai berikut:

- ❖ AA > 90 – 100 : Sangat Memuaskan
- ❖ A > 80 – 90 : Memuaskan
- ❖ BB > 70 – 80 : Sangat Baik
- ❖ B > 60 – 70 : Baik
- ❖ CC > 50 – 60 : Cukup
- ❖ C > 30 – 50 : Kurang
- ❖ D ≥ 0 – 30 : Sangat Kurang

- a. Akuntabilitas kinerja Inspektorat pada tahun 2023 secara umum sudah terlaksana dengan sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari perencanaan kinerja yang sudah berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah, dimana dalam Undang-Undang tersebut terdapat amanat untuk setiap daerah yang diwajibkan menyusun perencanaan pembangunan daerah jangka menengah 5 tahun dan rencana pembangunan daerah jangka pendek. Dalam hal pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal Inspektorat sudah terlaksana dengan sangat baik, namun perlu ada perbaikan dalam pelaksanaannya agar capaian kinerja yang dilaporkan dapat lebih akuntabel.

Penjelasan masing-masing komponen evaluasi dari SAKIP Inspektorat tahun 2023 adalah sebagai berikut:

#### 1) Evaluasi atas Perencanaan Kinerja

Evaluasi atas Perencanaan Kinerja secara keseluruhan memperoleh nilai capaian sebesar 21,00 dari capaian tertinggi sebesar 30,00 (70,00%) dengan kategori "Baik" (B). Evaluasi ini meliputi:

##### 1. Ketersediaan dokumen Perencanaan Kinerja.

Inspektorat sudah memiliki dokumen perencanaan kinerja berupa rencana strategis dan rencana kerja yang mengacu kepada Rencana Pembangunan Daerah Jangka Panjang dan Rencana Pembangunan Daerah Jangka Menengah. Adapun Perencanaan Kinerja Inspektorat yang dimiliki/menjadi dasar dalam pelaksanaan kinerja adalah meliputi:

- a) Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2010 yang mengatur tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah.
- b) Peraturan Daerah Nomor 3 Tahun 2021 yang mengatur tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Kota Solok Tahun 2021-2026.
- c) Rencana Strategis yang ditetapkan dengan Peraturan Walikota Solok Nomor 22 Tahun 2021 tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah Tahun 2001 – 2026.
- d) Rencana Kerja Inspektorat Tahun 2023 yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Walikota Solok Nomor 188.45-421-2022 dan Rencana Kerja Perubahan Inspektorat Tahun 2023 yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Walikota Solok Nomor 100.3.3.3-497-2023.

- e) Indikator Kinerja Utama yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Inspektur Nomor 06/KPTS/INSP-2021 tentang Penetapan Indikator Kinerja Utama Inspektorat Tahun 2021-2026.
- f) Perencanaan Kinerja tahun 2023 yang meliputi Perjanjian Kinerja eselon II, eselon III, eselon IV, dan fungsional setara eselon IV yang merupakan turunan dari Indikator Kinerja Utama.
- g) Petunjuk Operasional dan Kerangka Acuan Kerja setiap program dan kegiatan dalam pelaksanaan anggaran pada tahun 2023 yang disusun setiap awal tahun.
- h) Dokumen Pelaksanaan Anggaran yang merupakan bahan acuan dalam pencapaian kinerja pada tahun 2023 diverifikasi dan disahkan oleh Tim Anggaran Pemerintah Daerah Kota Solok dengan Nomor DPA/A.1/6.01.0.00.0.00.27.0000/001/2023 tanggal 2 Januari 2023, sedangkan Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran diverifikasi dan disahkan dengan Nomor DPPA/B.1/6.01.0.0.00.0.00.27.0000/001/2023 tanggal 31 Oktober 2023.

Hasil evaluasi atas ketersediaan dokumen perencanaan kinerja memperoleh nilai capaian sebesar 4,20 dari capaian tertinggi sebesar 6,00 dengan kategori "Baik" (B).

2. Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (*cascading*) di setiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (*crosscutting*).

Perencanaan kinerja Inspektorat sudah memenuhi kriteria SMART, dimana dalam Renstra dan Renja yang sudah dilegalitaskan oleh Inspektur secara spesifik sudah menjelaskan program dan kegiatan yang hendak dilaksanakan dengan pencantuman target-target kinerja secara periodik. Bab II dan III Rencana Strategis sudah memuat isu strategis Pemerintah Daerah yang menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.

Target kinerja dijabarkan dalam bentuk rencana aksi dengan menyelaraskan pohon kinerja yang disusun sebagai salah bentuk pedoman pelaksanaan kinerja. Pencapaian target sudah memiliki formulasi perhitungan sebagaimana yang tertuang dalam Indikator Kinerja Utama yang dilegalitaskan, sehingga perencanaan kinerja dalam satu tahun anggaran dapat terukur dengan jelas. Sejauh ini perencanaan kinerja yang disusun selalu dapat dicapai dengan dukungan sumber daya manusia dan sumber daya keuangan yang memadai. Agar pencapaian kinerja dapat berjalan secara efektif Inspektorat telah membuat *cascading* (pohon kinerja) dan rencana aksi sebagai salah satu panduan dalam pelaksanaannya. *Cascading* merupakan proses penjabaran dan penyelarasan sasaran strategis Indikator Kinerja Utama (IKU), dan/atau target IKU secara vertikal dari level unit/pegawai yang lebih tinggi ke level unit/pegawai yang lebih rendah. Namun masih terdapat kelemahan yaitu belum adanya diagram *crosscutting* yang memberikan informasi tentang aktivitas antar bidang dengan tugas dan fungsi lain yang saling berkaitan serta adanya keterlambatan dalam mempublikasikan dokumen Rencana Kerja dan Perjanjian Kinerja.

Hasil evaluasi atas dokumen perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik untuk mencapai hasil dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan *cascading* di setiap level secara logis, serta memperhatikan *crosscutting* memperoleh nilai capaian sebesar 6,30 dari capaian tertinggi sebesar 9,00 dengan kategori "Baik" (B).

3. Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan.

Anggaran yang dibutuhkan dalam pencapaian target kinerja sudah tertuang dalam dokumen pelaksanaan anggaran, dan penetapannya sudah mengacu pada kinerja yang ingin dicapai. Hal ini dapat dilihat dari perjanjian kinerja eselon II dalam menentukan target pencapaian kinerja dan perhitungan anggaran yang dibutuhkan. Selain eselon II yang membuat perjanjian kinerja, eselon di bawahnya serta pegawai atau staf di lingkup Inspektorat Daerah sudah membuat perjanjian kinerja pada awal tahun. Hal ini dapat dilihat dari penyusunan sasaran kinerja pegawai yang memuat target kinerja tahunan yang ditandatangani oleh atasan langsung. Selain itu, pada Laporan Kinerja tahun 2023 yang disusun sudah memuat perbandingan target kinerja tahun 2022 dan 2023, dan realisasi dari target yang dicapai dengan baik.

Dokumen rencana aksi sudah memuat program, kegiatan, dan sub kegiatan serta target yang harus dicapai untuk mendukung kinerja. Namun masih terdapat kelemahan didalam pemanfaatan Perencanaan Kinerja yaitu tidak adanya data dukung yang menunjukkan pemantauan dan evaluasi berkala oleh pimpinan.

Hasil evaluasi atas pemanfaatan perencanaan kinerja untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan memperoleh nilai capaian sebesar 10,50 dari capaian tertinggi sebesar 15,00 dengan kategori "Baik" (B).

- 2) Evaluasi atas Pengukuran Kinerja.

Evaluasi terhadap pengukuran kinerja secara keseluruhan memperoleh nilai capaian sebesar 23,10 dari capaian tertinggi sebesar 30,00 (59,00%) dengan kategori "Cukup" (CC). Nilai tersebut diperoleh dari hasil evaluasi sebagai berikut:

1. Pengukuran Kinerja telah dilakukan.

Inspektorat telah melakukan pengukuran kinerja untuk mendapatkan data capaian kinerja yang efektif pada tahun berjalan, yang selanjutnya akan dianalisis untuk memberikan informasi kinerja yang akurat bagi pimpinan dalam mengambil keputusan dan kebijakan selanjutnya. Pelaksanaan pengukuran kinerja sudah berdasarkan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang dimiliki Pemerintah Daerah, dengan cara pengukuran yang berpedoman pada IKU yang telah diformalkan oleh Inspektur. Pengumpulan data kinerja pun sudah mengikuti mekanisme yang ada, yaitu SOP pengumpulan data kinerja yang ditetapkan oleh Pemerintah Daerah.

Hasil evaluasi atas pelaksanaan pengukuran kinerja memperoleh nilai capaian sebesar 4,80 dari capaian tertinggi sebesar 6,00 dengan kategori "Sangat Baik" (BB).

2. Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan.

Inspektorat sudah melakukan evaluasi rencana kerja setiap triwulan sebagai bentuk wujud pengukuran kinerja yang dilakukan secara berkala. Hasil evaluasi rencana kerja triwulanan ini disampaikan ke Badan Perencanaan Pembangunan Daerah. Dalam hal data kinerja yang dikumpulkan untuk mengetahui capaian kinerja dalam satu tahun anggaran, sudah menggunakan formulasi perhitungan sebagaimana yang tertuang

dalam rumus pencapaian Indikator Kinerja Utama, sehingga capaian kinerja yang disampaikan sudah sesuai dengan yang diharapkan. Namun masih terdapat kelemahan dimana teknik pengumpulan data kinerja dan Pengukuran capaian data kinerja sudah menggunakan aplikasi e-SAKIP.

Hasil evaluasi atas kinerja yang efektif dan efisien melalui pengukuran kinerja secara berjenjang dan berkelanjutan memperoleh nilai capaian sebesar 5,40 dari capaian tertinggi sebesar 9,00 dengan kategori "Cukup" (CC).

3. Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian *Reward* dan *Punishment*, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien.

Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian pemberian tunjangan kinerja/tunjangan penghasilan pegawai. Praktek ini terlihat dari rekapitulasi capaian kinerja pegawai secara bulanan pada aplikasi Laporan Kinerja Harian (LKH). Jika capaian kinerja pegawai tidak memenuhi target minimal dalam 1 bulan maka akan dilakukan pengurangan/pemotongan tunjangan penghasilan pegawai berdasarkan besaran persentase pengurangan yang ditetapkan dalam Peraturan Walikota Solok Nomor 17 Tahun 2022, tentang pemberian tambahan penghasilan kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara Daerah. Untuk perubahan anggaran yang dilakukan sudah berdasarkan RKPD perubahan atau Rencana kerja perubahan. Namun demikian masih terdapat kelemahan dalam pemanfaatan pengukuran kinerja yang dijadikan dasar dalam pemberian *reward* dan *punishment* serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien. Kelemahan tersebut adalah pengukuran kinerja belum menjadi dasar dalam penyesuaian (Refocusing) Organisasi dan anggaran, karena sejauh ini penempatan pegawai pada tiap bidang urusan hanya berdasarkan surat perintah tugas dari Inspektur dan penyesuaian anggaran masih berdasarkan perintah kebijakan pimpinan.

Hasil evaluasi atas pemanfaatan pengukuran kinerja dalam pemberian *reward* dan *punishment* serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien memperoleh nilai capaian sebesar 7,50 dari capaian tertinggi sebesar 15,00 dengan kategori "Kurang" (C).

### 3) Evaluasi atas Pelaporan Kinerja

Evaluasi terhadap pelaporan kinerja secara keseluruhan memperoleh nilai capaian sebesar 10,05 dari capaian tertinggi sebesar 15,00 (67,00%) dengan kategori "Baik" (B). Nilai tersebut diperoleh dari hasil evaluasi sebagai berikut:

1. Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja.

Inspektorat telah menyusun laporan kinerja tahun 2023 pada awal tahun 2024. Laporan kinerja yang sudah dilegalitaskan oleh Inspektur dan dipublikasikan pada *website* Pemerintah Daerah, web.<http://ppid.solokkota.go.id/>. Tim APIP tidak melakukan reuiu terhadap laporan kinerja Inspektorat Daerah secara terpisah, namun pada saat pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja internal dilakukan reuiu secara terbatas terhadap laporan kinerja tersebut, karena laporan kinerja merupakan bagian dalam evaluasi AKIP.

Hasil evaluasi atas laporan kinerja memperoleh nilai capaian sebesar 2,40 dari capaian tertinggi sebesar 3,00 dengan kategori "Sangat Baik" (BB).

2. Dokumen laporan kinerja telah memenuhi standar menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya.

Laporan Kinerja yang disusun sudah sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014, tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Dalam laporan kinerja sudah mengungkap informasi tentang pencapaian kinerja, perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan, perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah, perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun sebelumnya, dan kualitas atas capaian kinerja beserta hambatanya. Namun dalam laporan kinerja yang disusun masih terdapat beberapa kekurangan, yaitu sebagai berikut:

- ❖ Belum terdapat informasi perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya (3 Tahun terakhir untuk mengetahui trennya)
- ❖ Belum terdapat informasi perbandingan realisasi kinerja dengan capaian kinerja di level nasional (*Benchmark* Kinerja).

Hasil evaluasi atas laporan kinerja yang memenuhi standar dan menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja memperoleh nilai capaian sebesar 3,15 dari capaian tertinggi sebesar 4,50 dengan kategori "Baik" (B).

3. Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya.

Inspektur bertanggungjawab akan informasi yang disajikan dalam laporan kinerja, karena akan digunakan dalam penyesuaian aktivitas dan anggaran untuk mencapai kinerja. Namun masih terdapat kelemahan dalam pelaporan kinerja yang memberikan dampak besar terhadap penyesuaian strategi pencapaian kinerja yang akan datang, kelemahan tersebut di antaranya:

- ❖ Informasi dalam laporan kinerja belum digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.
- ❖ Informasi dalam laporan kinerja belum mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

Hasil evaluasi atas pemanfaatan laporan kinerja yang memberikan dampak besar terhadap penyesuaian strategi pencapaian kinerja yang akan datang memperoleh nilai capaian sebesar 4,50 dari capaian tertinggi sebesar 7,50 dengan kategori "Cukup" (CC).

#### 4) Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Evaluasi terhadap Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal secara keseluruhan memperoleh nilai capaian sebesar 12,50 dari capaian tertinggi sebesar 25,00 (50,00%) dengan kategori "Kurang" (C). Nilai tersebut diperoleh dari hasil evaluasi sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

Dalam pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja internal, evaluator sudah berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan dan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021, tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP). Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan pada seluruh unit

kerja/perangkat. Namun dalam pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja internal masih terdapat kelemahan, dimana Peraturan Menteri Pendayagunaan dan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi yang mengatur tentang AKIP tersebut belum ada turunannya ke dalam Peraturan Walikota sebagai pedoman dalam pelaksanaan evaluasi.

Hasil evaluasi atas evaluasi akuntabilitas kinerja internal memperoleh nilai capaian sebesar 2,50 dari capaian tertinggi sebesar 5,00 dengan kategori "Cukup" (CC).

2. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai.

Nilai tersebut didapatkan karena Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah mempedomani PermenPAN Nomor 88 tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, namun belum memiliki pedoman teknis di lingkungan unit kerja sendiri. Selain itu evaluasi Kinerja Internal belum menggunakan aplikasi/teknologi informasi dalam penginputan dan pengolahan data sampai pada pelaporan kinerja. Disamping itu juga unit kerja belum membentuk tim evaluator internal dengan Sumber Daya Manusia yang memadai untuk menghasilkan evaluasi kinerja yang lebih berkualitas.

Hasil evaluasi atas pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang berkualitas memperoleh nilai capaian sebesar 3,75 dari capaian tertinggi sebesar 7,50 dengan kategori "Kurang" (C).

3. Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja.

Terhadap hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal Inspektorat sudah maksimal dalam mengimplementasikan rekomendasi SAKIP yang diberikan oleh evaluator, tetapi belum sepenuhnya ditindaklanjuti pada laporan kinerja 2023, Diharapkan Inspektur bersama jajarannya melakukan monitoring dan evaluasi secara berkala dan terdokumentasi untuk pengimplementasian SAKIP yang lebih baik, sehingga implementasi akuntabilitas kinerja internal dapat memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi kinerja Inspektorat Daerah.

Hasil evaluasi atas implementasi SAKIP yang meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal memperoleh nilai capaian sebesar 6,25 dari capaian tertinggi sebesar 12,50 dengan kategori "Kurang" (C).

Rekapitulasi hasil evaluasi SAKIP Inspektorat Tahun 2023 sebagaimana tercantum dalam tabel berikut:

No	Komponen Kinerja	Bobot	Nilai	Persentase	Predikat
1	Perencanaan Kinerja	30,00	21,00	70,00%	B
2	Pengukuran Kinerja	30,00	17,70	59,00%	CC
3	Pelaporan Kinerja	15,00	10,05	67,00%	B
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	12,50	50,00%	C
	Jumlah	100,00	<b>61,25</b>		<b>B</b>

Rincian nilai evaluasi Akuntabilitas Kinerja Inspektorat tahun 2023 dapat dilihat pada lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari laporan hasil penilaian akuntabilitas kinerja internal ini.

b. Rekomendasi atas catatan kekurangan untuk perbaikan.

Berdasarkan hasil evaluasi SAKIP yang telah diuraikan di atas, dapat disampaikan rekomendasi untuk perbaikan ke depannya yang perlu ditindaklanjuti oleh Kepala Inspektorat bersama jajarannya, yaitu:

- 1) Menyajikan informasi dalam laporan kinerja terkait perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya (3 Tahun terakhir untuk mengetahui trennya), dan perbandingan realisasi kinerja dengan capaian kinerja di level nasional (Benchmark Kinerja).
- 2) Membuat turunan Peraturan Menteri Pendayagunaan dan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 berupa Peraturan Walikota sebagai pedoman dalam pelaksanaan evaluasi.
- 3) Membentuk tim yang akan melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja pada Inspektorat sebagaimana amanat dari Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
- 4) Menyusun diagram *crosscutting* yang memberikan informasi gambaran hubungan kinerja, strategi, kebijakan dan aktivitas antar bidang urusan dan fungsi lain yang berkaitan dalam pencapaian kinerja.
- 5) Melakukan publikasi dokumen Indikator Kinerja Utama, Rencana Kerja, dan Perjanjian Kinerja pada awal tahun anggaran, atau maksimal 1 (satu) bulan setelah dokumen dilegalitaskan oleh pimpinan.
- 6) Melaksanakan monitoring dan evaluasi secara berkala (triwulanan) yang terdokumentasi terhadap rencana aksi, program dan kegiatan, realisasi kinerja (tercapai dan tidak tercapai) dan menjelaskan faktor hambatan serta solusi perbaikan pencapaian target tahun berjalan dalam laporan hasil evaluasi berkala.

### BAB III PENUTUP

#### a. Simpulan

Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s.d 100. Inspektorat secara keseluruhan pelaksanaan Akuntabilitas Kinerja memperoleh nilai sebesar **61,25** (enam puluh satu koma dua puluh lima) dari capaian tertinggi sebesar 100, dengan kategori "**Baik**" (**B**).

#### b. Dorongan terhadap implementasi SAKIP yang lebih baik

SAKIP mempunyai peran yang sangat strategis dalam upaya peningkatan penyelenggaraan pemerintahan, dimana SAKIP digunakan sebagai salah satu alat dalam memperbaiki kebijakan dalam pencapaian target kinerja. Selain itu SAKIP dapat mendorong instansi pemerintah untuk melakukan inovasi dalam merancang program dan kegiatan pada tahun-tahun berikutnya. Kepala Inspektorat diharapkan secara rutin melakukan monitoring dan evaluasi terhadap rencana aksi, pencapaian target, dan realisasi anggaran, sehingga pelaksanaan pemantauan oleh Inspektur memiliki dampak penyesuaian strategi, kebijakan, aktivitas, atau anggaran untuk dilakukan perbaikan/peningkatan realisasi kinerja, terutama pada realisasi kinerja yang tidak mencapai target yang telah ditetapkan. Agar pengukuran kinerja (minimal triwulanan) lebih efektif dari segi waktu sebaiknya sudah menggunakan teknologi informasi/aplikasi yang terintegrasi dalam proses pengumpulan, pengukuran, analisa data target, dan realisasi hingga proses input pada laporan pengukuran kinerja. Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal diharapkan dapat dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.

Demikian Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Inspektorat Kota Solok Tahun 2023 ini kami sampaikan sebagai bahan perbaikan untuk meningkatkan kinerja selanjutnya. Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami ucapkan terima kasih.

**INSPEKTUR**  
  
**KENFILKA, S.H. MH**  
NIP.19640928 198903 1 003

**LEMBAR KERJA EVALUASI  
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAHAN  
PADA INSPEKTORAT DAERAH KOTA SOLOK  
TAHUN 2023**

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker	
			Jawaban	Nilai
<b>1</b>	<b>PERENCANAAN KINERJA</b>	<b>30.00</b>		<b>21.00</b>
<b>1.a</b>	<b>Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia</b>	<b>6.00</b>	<b>B</b>	<b>4.20</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>	<b>B</b>	<b>6.30</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 perlu dicapai.			
4	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.			
6	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.			
5	Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).			
7	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.			
8	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta seiaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).			
9	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).			
10	Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.			
11	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.			
<b>1.c</b>	<b>Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan</b>	<b>15.00</b>	<b>B</b>	<b>10.50</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 masih <i>on the right track</i> .			
4	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.			
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.			

*PR*

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker	
			Jawaban	Nilai
6	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.			
7	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.			
8	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.			
<b>2</b>	<b>PENGUKURAN KINERJA</b>	<b>30.00</b>		<b>17.70</b>
<b>2.a</b>	<b>Pengukuran Kinerja telah dilakukan</b>	<b>6.00</b>	<b>BB</b>	<b>4.80</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.			
<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>	<b>CC</b>	<b>5.40</b>
1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.			
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 secara berjenjang.			
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>	<b>C</b>	<b>7.50</b>
1	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.			
2	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.			
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>10.05</b>
<b>3.a</b>	<b>Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja</b>	<b>3.00</b>	<b>BB</b>	<b>2.40</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.			

10/

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker	
			Jawaban	Nilai
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</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 tahunan.			
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.			
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.			
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).			
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.			
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.			
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).			
<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>CC</b>	<b>4.50</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 mencapai kinerja.			
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.			
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.			
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.			
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>12.50</b>
<b>4.a</b>	<b>Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan</b>	<b>5.00</b>	<b>C</b>	<b>2.50</b>
1	Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.			
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.			
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>	<b>C</b>	<b>3.75</b>
1	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.			

PG

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Unit/Satker		
		Bobot	Jawaban	Nilai
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 (Aplikasi).			
<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>	<b>C</b>	<b>6.25</b>
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.			
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal.			
3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.			
4	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.			
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.			
			Jumlah	61.25

AB