



**BUPATI MAMUJU
PROVINSI SULAWESI BARAT**

**KEPUTUSAN BUPATI MAMUJU
NOMOR 47 TAHUN 2024**

TENTANG

**PETUNJUK TEKNIS EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN MAMUJU**

BUPATI MAMUJU,

- Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 6 ayat (1) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, perlu menetapkan Keputusan Bupati tentang Petunjuk Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Mamuju;
- Mengingat:
1. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 1959 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Sulawesi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1969 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1822);
 2. Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2004 tentang Pembentukan Provinsi Sulawesi Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 105, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4422);
 3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
 4. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
 5. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);

6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1842);
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1569);
8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1570);
9. Peraturan Daerah Kabupaten Mamuju Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Mamuju (Lembaran Daerah Kabupaten Mamuju Tahun 2016 Nomor 71, tambahan Lembaran daerah Nomor 49);
10. Peraturan Daerah Kabupaten Mamuju Nomor 11 Tahun 2023 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2024 (Lembaran Daerah Kabupaten Mamuju Tahun 2023 Nomor 71);
11. Peraturan Bupati Mamuju Nomor 24 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Inspektorat Daerah (Berita Daerah Kabupaten Mamuju Tahun 2023 Nomor 24);
12. Peraturan Bupati Mamuju Nomor 31 Tahun 2023 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2024 (Berita Daerah Kabupaten Mamuju Tahun 2023 Nomor 31).

MEMUTUSKAN:

- Menetapkan :** KEPUTUSAN BUPATI TENTANG PETUNJUK TEKNIS EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN MAMUJU.
- KESATU :** Petunjuk Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Mamuju digunakan sebagai pedoman dalam melaksanakan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada seluruh Perangkat Daerah lingkup Pemerintah Kabupaten Mamuju.
- KEDUA :** Petunjuk Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Diktum KESATU tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Keputusan ini.

- KETIGA : Hasil evaluasi digunakan untuk memperbaiki manajemen kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja di seluruh Perangkat Daerah lingkup Pemerintah Kabupaten Mamuju.
- KEEMPAT : Segala biaya yang timbul akibat ditetapkannya Keputusan ini dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Tahun Anggaran 2024 sebagaimana tercantum dalam DPA Inspektorat Daerah Kabupaten Mamuju Tahun Anggaran 2024.
- KELIMA : Keputusan Bupati ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Mamuju
Pada tanggal 3 Januari 2024
BUPATI MAMUJU,

SITTI SUTINAH SUHARDI

Tembusan: Kepada Yth:

1. Kepala Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Barat di Mamuju;
2. Inspektur Daerah Provinsi Sulawesi Barat di Mamuju;
3. Inspektur Daerah Kabupaten Mamuju di Mamuju;
4. Kepala Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Mamuju di Mamuju;
5. Kepala Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju di Mamuju.

Lampiran Keputusan Bupati Mamuju

Nomor :

Tanggal :

PETUNJUK TEKNIS EVALUASI

AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN MAMUJU

1. Penilaian Evaluasi

No	Komponen	Bobot	Sub Komponen
1	Perencanaan Kinerja	30	a. Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia (6) 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) (9) c. Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan (15)
2	Pengukuran Kinerja	30	a. Pengukuran Kinerja telah dilakukan (6) b. Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan (9) c. Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien (15)
3	Pelaporan Kinerja	15	a. Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja (3) b. Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya (4,5) c. Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya (7,5)

4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	a. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan (5) b. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai (7,5) c. Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja (12,5)
	Jumlah	100	

2. Kategori Nilai

No	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1	AA	>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
2	A	>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
3	BB	>70 – 80	Sangat Baik , 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 3 / coordinator
4	B	>60 – 70	Baik , terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik pada level 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

5	CC	>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.
6	C	>30 – 50	Kurang , Sistem dan tatanan AKIP yang kurang dapat diandalkan, belum terimplementasi sistem untuk manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat.
7	D	0 – 30	Sangat Kurang , Sistem dan tatanan dalam AKIP tidak dapat diandalkan, sama sekali belum terdapat penerapan manajemen kinerja, sehingga masih perlu banyak perbaikan/perubahan yang sifatnya sangat mendasar, khususnya dalam implementasi SAKIP.

3. Bahan Evaluasi AKIP tingkat OPD (Perangkat Daerah);

- RPJMD atau RPD;
- Renstra;
- Renja;
- Pohon Kinerja dan Cascading Kinerja;
- Crosscutting;
- Dokumen Pengukuran kinerja;
- IKU;
- PK ;
- Rencana Aksi.

4. Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) dan Kertas Kerja Evaluasi (KKE) dan Penjelasan Penilaian

Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) dan Kertas Kerja Evaluasi (KKE)

No. Surat Tugas :

Tgl.. Surat Tugas :

Nama Evaluator :

Tim :

Tahun :

Nama Instansi : Pemerintah Kabupaten Mamuju

Nama Unit Kerja : Dinas ABC Kab...

Klaster Evaluasi :

Klaster Evaluasi					
No	Klaster Utama	No	Klaster Pendukung	No	Klaster Tambahan
1	Perencanaan Pembangunan Daerah	1	Tenaga kerja	1	Komunikasi dan informasi
2	Pengawasan Internal	2	Pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak	2	Statistik
3	Pendidikan	3	Pengentikan penduduk dan keluarga berencana	3	Persandian
4	Kesehatan	4	Pangan	4	Keersipan
5	Pekerjaan umum dan penataan ruang	5	Pertanahan	5	Kesekretanatan
6	Perumahan rakyat dan kawasan pemukiman	6	Lingkungan hidup	6	Kepegawaian
7	Ketertamanan, ketertiban, dan perlindungan masyarakat	7	Administrasi kependudukan dan pencatatan sipil	7	Kewangan
8	Sosial	8	Pemberdayaan masyarakat dan desa	8	Aset (Barang Milik Negara/ Daerah)
9	Pertanian (Pilihan)	9	Perhubungan	9	Rumah Sakit
10	Kelautan dan Perikanan (Pilihan)	10	Koperasi, usaha kecil dan menengah	10	Pendidikan dan Pelatihan
11	Perindustrian (Pilihan)	11	Perencanaan modal	11	Kecamatan
12	Pariwisata (Pilihan)	12	Kepemudaan dan olah raga		
13	Perdagangan	13	Perpustakaan		
		14	Kebudayaan		
		15	Kehutanan		
		16	Energi dan Sumber Daya Mineral		
		17	Transmigrasi		

KERTAS KERJA EVALUASI AKIP
Kabupaten Mamuju
Tahun

*** Keterangan : Evaluasi hanya mengisi kolom sesuai hasil evaluasi yang dilakukan pada OPD (tidak dilakukan penilaian pada OPD untuk isian Khusus APIP Inspektorat)**

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Unit	Catatan	Evidence
1	PERENCANAAN KINERJA	30.00	0.00		
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6.00	0.00		
1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.	1.00			
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.	1.00			
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.	1.00			
4	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.	1.00			
5	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.	1.00			
6	Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.	1.00			

1.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)	9.00	0.00		
1	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.	1.00			
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.	1.00			
3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.	1.00			
4	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.	1.00			
5	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.	1.00			
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).	1.00			
7	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.	1.00			
8	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).	1.00			
9	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).	1.00			
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15.00	0.00		
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.	2.00			
2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.	2.00			
3	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.	2.00			
4	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.	2.00			
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan	1.00			

	kondisi/hasil yang lebih baik.				
6	Setiap unit/satuan kerja berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.	1.00			
7	Pimpinan terlibat dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.	2.00			
8	Setiap Pegawai berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.	2.00			
9	Kinerja individu telah selaras dengan kinerja organisasi	1.00			
2	PENGUKURAN KINERJA	30.00	0.00		
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6.00	0.00		
1	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.	2.00			
2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.	2.00			
3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.	2.00			
2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9.00	0.00		
1	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.	2.00			
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.	2.00			
3	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.	1.00			
4	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.	2.00			
5	Pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).	2.00			
2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15.00	0.00		
1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.	2.00			
2	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan)	2.00			

	tunjangan kinerja/ penghasilan.				
3	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.	1.00			
4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.	1.00			
5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.	1.00			
6	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.	1.00			
7	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.	1.00			
8	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.	1.00			
9	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.	2.00			
10	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.	1.00			
11	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.	2.00			
3	PELAPORAN KINERJA	15.00	0.00		
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3.00	0.00		
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.	0.50			
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.	0.50			
3	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.	1.00			
4	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.	0.50			
5	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.	0.50			
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya	4.50	0.00		
1	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.	0.25			
2	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.	0.50			
3	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.	0.25			
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target tahunan.	0.50			

5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah.	0.25			
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.	0.50			
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).	0.50			
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan detail kinerja dalam keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja.	0.50			
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.	0.25			
10	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.	0.50			
11	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).	0.50			
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7.50	0.00		
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).	1.00			
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.	1.50			
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.	1.00			
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.	1.00			
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.	1.00			
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.	1.00			
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.	1.00			

4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25.00	12.50		
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5.00	5.00		
1	Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.	2.00	2.00	Isian Khusus APIP	
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.	2.00	2.00	Isian Khusus APIP	
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.	1.00	1.00	Isian Khusus APIP	
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7.50	7.50		
1	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.	1.50	1.50	Isian Khusus APIP	
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.	2.00	2.00	Isian Khusus APIP	
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.	2.00	2.00	Isian Khusus APIP	
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).	2.00	2.00	Isian Khusus APIP	
4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	12.50	0.00		
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.	3.00			
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal.	2.00			
3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.	2.50			
4	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.	2.50			
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.	2.50			
Nilai Akuntabilitas Kinerja		100.00	12.50		

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Kolom Penjelasan Penilaian
1	PERENCANAAN KINERJA	
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	
1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.	Nilai 1.00 = Jika tersedia pedoman teknis perencanaan kinerja Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.	Nilai 1.00 = Jika unit kerja telah menyusun Renstra SKPD Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.	Nilai 1.00 = Jika unit kerja telah menyusun Renja SKPD Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
4	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.	Nilai 1.00 = unit kerja telah menyusun rencana aksi tahunan sebagai rencana aktivitas dalam mendukung kinerja Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
5	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.	Nilai 1.00 = DPA unit kerja tersedia alokasi anggaran penyusunan dokumen perencanaan SKPD (Renja..dll) secara memadai dalam mendukung kinerja SKPD Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
6	Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.	Nilai 1.00 = terdapat formulasi perhitungan dalam menghitung target perencanaan kinerja jangka menengah dan jangka pendek (tahunan) Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
1.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)	

1	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.	Nilai 1.00 = seluruh dokumen perencanaan kinerja (Renstra, Renja, Perjanjian Kinerja PK, Rencana Aksi) masing-masing telah ditetapkan (disahkan / ditandatangani oleh pimpinan unit kerja) Nilai 0.50 = hanya sebahagian dokumen perencanaan kinerja yg diformalkan / ditetapkan Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.	Nilai 1.00 = seluruh dokumen perencanaan kinerja (Renstra, Renja, Perjanjian Kinerja PK, Rencana Aksi) telah di publikasikan tepat waktu (dipublikasikan paling lambat 15 hari setelah masing- masing dokumen perencanaan kinerja yang dimaksud telah ditetapkan) Nilai 0.50 = hanya sebahagian dokumen perencanaan kinerja yang di publikasikan tepat waktu dan atau dokumen perencanaan kinerja tidak publikasikan tepat waktu Nilai 0.00 = jika seluruh dokumen perencanaan kinerja tidak di publikasikan tepat waktu (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.	Nilai 1.00 = seluruh dokumen perencanaan kinerja yang telah disusun (Renstra, Renja, Perjanjian Kinerja PK, Rencana Aksi) mampu mendeskripsikan secara komprehensif terkait kebutuhan atas capaian kinerja yang diperlukan suatu SKPD Nilai 0.50 = hanya sebahagian dokumen perencanaan kinerja yang mampu mendeskripsikan secara komprehensif terkait kebutuhan atas capaian kinerja yang diperlukan suatu SKPD Nilai 0.00 = jika seluruh dokumen perencanaan kinerja tidak mampu mendeskripsikan secara komprehensif terkait kebutuhan atas capaian kinerja yang diperlukan suatu SKPD (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
4	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.	Nilai 1.00 = Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) dalam dokumen perencanaan kinerja (Rensta / Renja) telah secara jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai pada suatu unit kerja Nilai 0.00 = Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) dalam dokumen perencanaan kinerja (Rensta / Renja) belum secara jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai pada suatu unit kerja (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
5	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.	Nilai 1.00 = seluruh target yang ditetapkan dalam dokumen Perencanaan Kinerja (Renstra, Renja, Perjanjian Kinerja PK) memenuhi kriteria achievable (dapat diukur), menantang, dan realistis Nilai 0.50 = belum seluruhnya target yang ditetapkan dalam dokumen Perencanaan Kinerja

		(Renstra, Renja, Perjanjian Kinerja PK) memenuhi kriteria achievable (dapat diukur), menantang, dan realistis Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
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).	Nilai 1.00 = IKU pada dokumen perencanaan kinerja telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai dan berkelanjutan Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
7	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.	Nilai 1.00 = Target pada masing-masing Perencanaan Kinerja (Renstra, Renja, Perjanjian Kinerja PK, Rencana Aksi) memenuhi kriteria achievable (dapat dicapai), menantang, dan realistis Nilai 0.50 = belum keseluruhan target pada masing-masing Perencanaan Kinerja memenuhi kriteria achievable (dapat dicapai), menantang, dan realistis Nilai 0.00 = jika seluruh seluruh target pada masing-masing Perencanaan Kinerja tidak memenuhi kriteria achievable (dapat dicapai), menantang, dan realistis (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
8	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).	Nilai 1.00 = Dokumen Perencanaan Kinerja (Renstra, Renja), Perjanjian Kinerja PK) telah mendeskripsikan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading) yaitu PK Level 2, 3 dan 4 Nilai 0.50 = belum seluruhnya dokumen Perencanaan Kinerja mampu mendeskripsikan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
9	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).	Nilai 1.00 = dilakukan crosscutting pada dokumen perencanaan kinerja Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	

1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.	Nilai 2.00 = alokasi anggaran dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) unit kerja disusun berdasarkan target capaian kinerja dalam dokumen perencanaan Nilai 1.00 = belum seluruhnya kinerja yang ingin dicapai dijadikan acuan dalam penetapan DPA Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.	Nilai 2.00 = seluruh aktivitas pada lingkup unit kerja yang telah dilaksanakan merupakan bentuk langkah konkret atas kinerja yang ingin dicapai sesuai target yang ditetapkan dalam dokumen perencanaan kinerja Nilai 1.00 = belum seluruhnya aktivitas pada lingkup unit kerja yang telah dilaksanakan merupakan bentuk langkah konkret atas kinerja yang ingin dicapai sesuai target yang ditetapkan dalam dokumen perencanaan kinerja Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
3	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.	Nilai 2.00 = Rencana aksi kinerja pada unit kerja berjalan dinamis karena capaian kinerja telah dilakukan pemantauan secara berkala Nilai 1.00 = Rencana aksi kinerja pada unit kerja telah berjalan namun tidak dinamis karena pemantauan capaian kinerja tidak dilakukan secara berkala Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
4	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.	Nilai 2.00 = telah terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan (Renstra, Renja, PK) dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya Nilai 1.00 = perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang dilakukan belum seluruhnya mengacu pada hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.	Nilai 1.00 = dilakukan perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja (Renstra, Renja, PK) dalam rangka mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)

6	Setiap unit/satuan kerja berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.	Nilai 1.00 = unit/satuan kerja telah berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
7	Pimpinan terlibat dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.	Nilai 2.00 = terdapat keterlibatan pimpinan dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan dalam dokumen perencanaan kinerja Nilai 1.00 = belum seluruhnya capaian kinerja yang telah direncanakan melibatkan pimpinan unit kerja Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
8	Setiap Pegawai berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.	Nilai 2.00 = Seluruh Pegawai pada unit kerja secara tertulis menyatakan bentuk komitmen dalam mendukung capaian kinerja yang telah direncanakan dalam dokumen perencanaan kinerja Nilai 1.00 = belum seluruhnya Pegawai pada unit kerja secara tertulis menyatakan bentuk komitmen dalam mendukung capaian kinerja yang telah direncanakan dalam dokumen perencanaan kinerja Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
9	Kinerja individu telah selaras dengan kinerja organisasi	Nilai 1.00 = terdapat keselarasan antara kinerja organisasi dengan kinerja masing-masing personil pada lingkup unit kerja Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
2. TINGKATAN KINERJA		
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	
1	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.	Nilai 2.00 = jika tersedia pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja lingkup OPD mengacu pada ketentuan yang berlaku Nilai 1.00 = tersedia pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja lingkup OPD namun penyusunan pedomannya belum mengacu pada ketentuan yang berlaku Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)

2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.	Nilai 2.00 = pada pengukuran kinerja di level unit kerja, definisi Operasional atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja diungkap secara jelas Nilai 1.00 = terdapat pengungkapan definisi operasional atas kinerja namun tidak diungkap secara detail cara mengukur indikator kinerja Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.	Nilai 2.00 = mekanisme pengumpulan data kinerja diungkap secara jelas dan dapat diandalkan dalam tahapan pengukuran kinerja tingkat OPD Nilai 1.00 = mekanisme pengumpulan data kinerja dijelaskan namun belum dapat diandalkan dalam tahapan pengukuran kinerja tingkat OPD Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	
1	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.	Nilai 2.00 = dilakukan pengumpulan data kinerja yang mempunyai kaitan dan berhubungan erat dalam mengukur capaian kinerja yang diharapkan Nilai 1.00 = dilakukan pengumpulan data kinerja namun belum cukup berkaitan dan berhubungan erat dalam mengukur capaian kinerja yang diharapkan Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.	Nilai 2.00 = dilakukan pengumpulan data kinerja dalam rangka mendukung capaian kinerja yang diharapkan Nilai 1.00 = dilakukan pengumpulan data kinerja namun belum cukup mendukung capaian kinerja yang diharapkan Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
3	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.	Nilai 1.00 = pengukuran kinerja pada unit kerja dilakukan pada setiap periode tertentu (triwulan/semesteran) Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)

4	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.	Nilai 2.00 = Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang Nilai 1.00 = dilakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja namun belum diterapkan pada setiap level organisasi disetiap unit dibawahnya secara berjenjang Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
5	Pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).	Nilai 2.00 = terdapat pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja berbasis aplikasi (teknologi informasi) Nilai 1.00 = dilakukan pengumpulan data kinerja berbasis aplikasi (teknologi informasi) namun pengukuran capaian kinerjanya masih menggunakan metode konvensional Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	
1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.	Nilai 2.00 = adanya keterlibatan pimpinan unit kerja secara aktif dalam setiap pengambilan keputusan untuk mengukur suatu capaian kinerja Nilai 1.00 = pimpinan unit kerja mempunyai keterkaitan dalam hal pengukuran kinerja namun tidak secara langsung terlibat dalam setiap pengambilan keputusan untuk mengukur capaian kinerja Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
2	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.	Nilai 2.00 = pengukuran kinerja menjadi dasar dalam perhitungan pembayaran tambahan penghasilan Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
3	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.	Nilai 1.00 = pengukuran kinerja menjadi bahan acuan atau pertimbangan dalam usulan penempatan / penghapusan jabatan struktural maupun fungsional Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)

4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.	Nilai 1.00 = refocusing yang dilakukan pada unit kerja dipengaruhi hasil dari pengukuran kinerja Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.	Nilai 1.00 = penyesuaian strategi untuk memenuhi capaian kinerja pada tingkat unit kerja merupakan hasil pengaruh dari pengukuran kinerja yang telah dilakukan Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
6	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.	Nilai 1.00 = penyesuaian kebijakan untuk memenuhi capaian kinerja pada tingkat unit kerja merupakan hasil pengaruh dari pengukuran kinerja yang telah dilakukan Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
7	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.	Nilai 1.00 = penyesuaian aktivitas untuk memenuhi capaian kinerja pada tingkat unit kerja merupakan hasil pengaruh dari pengukuran kinerja yang telah dilakukan Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
8	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.	Nilai 1.00 = penyesuaian anggaran untuk memenuhi capaian kinerja pada tingkat unit kerja merupakan hasil pengaruh dari pengukuran kinerja yang telah dilakukan Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
9	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.	Nilai 2.00 = terjadi efisiensi anggaran dalam rangka pemenuhan capaian kinerja untuk tahun anggaran berjalan Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)

10	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.	Nilai 1.00 = unit kerja telah memiliki pemahaman yang cukup dan peduli dari hasil pengukuran kinerja yang telah dilakukan Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
11	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.	Nilai 2.00 = seluruh pegawai pada unit kerja memiliki pemahaman yang cukup dan peduli atas hasil pengukuran kinerja yang dilakukan Nilai 1.00 = hanya sebagian pegawai pada unit kerja yang memiliki pemahaman cukup dan peduli atas hasil pengukuran kinerja yang dilakukan Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
3. Tidak Ada Nilai Sirkular		
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.	Nilai 0.50 = LKJIP unit kerja telah disusun Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.	Nilai 0.50 = penyusunan LKJIP unit kerja dilakukan secara berkala Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
3	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.	Nilai 1.00 = dilakukan reviu internal LKJIP unit kerja Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
4	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.	Nilai 0.50 = dokumen LKJIP unit kerja dipublikasikan pada media yang mudah di akses Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
5	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.	Nilai 0.50 = dokumen LKJIP disampaikan paling lambat 15 Maret tahun anggaran berikutnya Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)

3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya	
1	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.	Nilai 0.25 = LKJIP unit kerja telah ditetapkan (disahkan / ditandatangani oleh pimpinan unit kerja) Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
2	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.	Nilai 0.50 = kualitas penyusunan LKJIP unit kerja sesuai standar yang ditetapkan Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
3	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.	Nilai 0.25 = LKJIP unit kerja telah mendeskripsikan keseluruhan informasi tentang pencapaian kinerja Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target tahunan.	Nilai 0.50 = telah tersedia informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target tahunan pada dokumen LKJIP unit kerja Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah.	Nilai 0.25 = telah tersedia informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah pada dokumen LKJIP unit kerja Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.	Nilai 0.50 = telah tersedia informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya pada dokumen LKJIP unit kerja Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)

7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).	Nilai 0.50 = telah tersedia informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja) pada dokumen LKJIP unit kerja Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan detail kinerja dalam keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja.	Nilai 0.50 = telah tersedia informasi terkait detail kinerja dalam keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja pada dokumen LKJIP unit kerja Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.	Nilai 0.25 = telah tersedia informasi terkait kualitas atas keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya pada dokumen LKJIP unit kerja Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
10	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.	Nilai 0.50 = telah tersedia informasi terkait efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja pada dokumen LKJIP unit kerja Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
11	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).	Nilai 0.50 = telah tersedia informasi terkait upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja) pada dokumen LKJIP unit kerja Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).	Nilai 1.00 = adanya bentuk tanggungjawab sebagai perhatian utama dari pimpinan unit kerja dalam menyajikan informasi pada LKJIP unit kerja Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)

2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.	Nilai 1.50 = seluruh personil pada unit kerja mempunyai kepedulian terhadap informasi yang disajikan pada LKJIP unit kerja Nilai 0.75 = hanya sebahagian personil pada unit kerja mempunyai kepedulian terhadap informasi yang disajikan pada LKJIP unit kerja Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.	Nilai 1.00 = dilakukan penggunaan informasi pada LKJIP berkala untuk menyesuaikan aktivitas dalam rangka pemenuhan capaian kinerja Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.	Nilai 1.00 = dilakukan penggunaan informasi pada LKJIP berkala untuk menyesuaikan penggunaan anggaran dalam rangka pemenuhan capaian kinerja Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.	Nilai 1.00 = dilakukan penggunaan informasi pada LKJIP unit kerja untuk mengevaluasi setiap pencapaian keberhasilan kinerja Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.	Nilai 1.00 = dilakukan penggunaan informasi pada LKJIP unit kerja untuk menyesuaikan perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.	Nilai 1.00 = terjadi perubahan budaya kinerja yang dipengaruhi atas informasi dalam LKJIP unit kerja Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
4. EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL		
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	

1	Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.	Isian Khusus APIP Inspektorat (tidak dilakukan penilaian pada OPD)
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.	Isian Khusus APIP Inspektorat (tidak dilakukan penilaian pada OPD)
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.	Isian Khusus APIP Inspektorat (tidak dilakukan penilaian pada OPD)
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	
1	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.	Isian Khusus APIP Inspektorat (tidak dilakukan penilaian pada OPD)
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.	Isian Khusus APIP Inspektorat (tidak dilakukan penilaian pada OPD)
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.	Isian Khusus APIP Inspektorat (tidak dilakukan penilaian pada OPD)
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).	Isian Khusus APIP Inspektorat (tidak dilakukan penilaian pada OPD)
4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.	Nilai 3.00 = seluruh rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang disampaikan pada unit kerja telah ditindaklanjuti Nilai 1.50 = hanya sebagian rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang disampaikan pada unit kerja telah ditindaklanjuti Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)

2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal.	Nilai 2.00 = pelaksanaan tindak lanjut atas seluruh rekomendasi hasil evaluasi internal mampu meningkatkan implementasi SAKIP pada setiap unit kerja Nilai 1.00 = dilakukan tindak lanjut atas seluruh rekomendasi hasil evaluasi internal namun mampu secara menyeluruh meningkatkan implementasi SAKIP pada setiap unit kerja Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.	Nilai 2.50 = dilakukan perbaikan dan terjadi peningkatan akuntabilitas kinerja pada setiap unit kerja yang merupakan bentuk pemanfaatan dari hasil akuntabilitas kinerja internal yang telah dilakukan sebelumnya Nilai 1.25 = terjadi perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja pada setiap unit kerja namun tidak seluruhnya merupakan bentuk pemanfaatan dari hasil akuntabilitas kinerja internal yang telah dilakukan sebelumnya Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
4	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.	Nilai 2.50 = hasil evaluasi bermanfaat terhadap seluruh dukungan atas efektifitas dan efisiensi kinerja Nilai 1.25 = hasil evaluasi tidak seluruhnya dimanfaatkan dalam dukungan atas efektifitas dan efisiensi kinerja Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.	Nilai 2.50 = hasil evaluasi bermanfaat terhadap seluruh perbaikan dan peningkatan kinerja yang dilakukan Nilai 1.25 = hasil evaluasi tidak seluruhnya dimanfaatkan dalam perbaikan dan peningkatan kinerja yang dilakukan Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
Nilai Akuntabilitas Kinerja		

HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA
Dinas ABC Kabupaten Mamuju
TAHUN

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja Tahun Tahun	
1	Perencanaan Kinerja	30.00		0.00
2	Pengukuran Kinerja	30.00		0.00
3	Pelaporan Kinerja	15.00		0.00
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25.00		12.50
Nilai Akuntabilitas Kinerja				12.50
			AA	D

No	Catatan Hasil Evaluasi
1	Perencanaan Kinerja
a	(diuraikan judul, kondisi, kriteria, sebab akibat)
b	(diuraikan judul, kondisi, kriteria, sebab akibat)
c	(diuraikan judul, kondisi, kriteria, sebab akibat)
..dst	
2	Pengukuran Kinerja
a	(diuraikan judul, kondisi, kriteria, sebab akibat)
b	(diuraikan judul, kondisi, kriteria, sebab akibat)
c	(diuraikan judul, kondisi, kriteria, sebab akibat)
..dst	
3	Pelaporan Kinerja
a	(diuraikan judul, kondisi, kriteria, sebab akibat)
b	(diuraikan judul, kondisi, kriteria, sebab akibat)
c	(diuraikan judul, kondisi, kriteria, sebab akibat)
..dst	
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal
a	(diuraikan judul, kondisi, kriteria, sebab akibat)
b	(diuraikan judul, kondisi, kriteria, sebab akibat)
c	(diuraikan judul, kondisi, kriteria, sebab akibat)
..dst	

No	Rekomendasi
1	Perencanaan Kinerja
a	(Rekomendasi yang diuraikan merupakan solusi atau saran alternatif untuk menyelesaikan/mengatasi masalah tertentu yang dideskripsikan dalam setiap unsur temuan hasil evaluasi)
b	(Rekomendasi yang diuraikan merupakan solusi atau saran alternatif untuk menyelesaikan/mengatasi masalah tertentu yang dideskripsikan dalam setiap unsur temuan hasil evaluasi)
c	(Rekomendasi yang diuraikan merupakan solusi atau saran alternatif untuk menyelesaikan/mengatasi masalah tertentu yang dideskripsikan dalam setiap unsur temuan hasil evaluasi)
..dst	
2	Pengukuran Kinerja
a	(Rekomendasi yang diuraikan merupakan solusi atau saran alternatif untuk menyelesaikan/mengatasi masalah tertentu yang dideskripsikan dalam setiap unsur temuan hasil evaluasi)

b	(Rekomendasi yang diuraikan merupakan solusi atau saran alternatif untuk menyelesaikan/mengatasi masalah tertentu yang dideskripsikan dalam setiap unsur temuan hasil evaluasi)
c	(Rekomendasi yang diuraikan merupakan solusi atau saran alternatif untuk menyelesaikan/mengatasi masalah tertentu yang dideskripsikan dalam setiap unsur temuan hasil evaluasi)
..dst	
3	Pelaporan Kinerja
a	(Rekomendasi yang diuraikan merupakan solusi atau saran alternatif untuk menyelesaikan/mengatasi masalah tertentu yang dideskripsikan dalam setiap unsur temuan hasil evaluasi)
b	(Rekomendasi yang diuraikan merupakan solusi atau saran alternatif untuk menyelesaikan/mengatasi masalah tertentu yang dideskripsikan dalam setiap unsur temuan hasil evaluasi)
c	(Rekomendasi yang diuraikan merupakan solusi atau saran alternatif untuk menyelesaikan/mengatasi masalah tertentu yang dideskripsikan dalam setiap unsur temuan hasil evaluasi)
..dst	
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal
a	(Rekomendasi yang diuraikan merupakan solusi atau saran alternatif untuk menyelesaikan/mengatasi masalah tertentu yang dideskripsikan dalam setiap unsur temuan hasil evaluasi)
b	(Rekomendasi yang diuraikan merupakan solusi atau saran alternatif untuk menyelesaikan/mengatasi masalah tertentu yang dideskripsikan dalam setiap unsur temuan hasil evaluasi)
c	(Rekomendasi yang diuraikan merupakan solusi atau saran alternatif untuk menyelesaikan/mengatasi masalah tertentu yang dideskripsikan dalam setiap unsur temuan hasil evaluasi)
..dst	

Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Perangkat Daerah Lingkup
Pemerintah Kabupaten Mamuju
Tahun ...

No.	Unit Kerja	Hasil Evaluasi				Total
		Perencanaan Kinerja (30)	Pengukuran Kinerja (30)	Pelaporan Kinerja (15)	Evaluasi Internal (25)	
1.	SEKRETARIAT DAERAH					0
2.	INSPEKTORAT DAERAH					0
3.	BADAN PERENCANAAN, PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN					0
4.	BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK					0
5.	DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEBERSIHAN					0
6.	DINAS KOMUNIKASI, INFORMATIKA DAN PERSANDIAN					0
7.	DINAS KETAHANAN PANGAN					0
8.	DINAS KOPERASI, UKM DAN PERINDUSTRIAN					0
9.	BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH					0
10.	DINAS PENANAMAN MODAL PELAYANAN TERPADU SATU PINTU					0
11.	DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG					0
12.	BADAN PENDAPATAN DAERAH					
13.	RUMAH SAKIT UMUM DAERAH					0
14.	DINAS PENGENDALIAN KEPENDUDUKAN DAN KELUARGA BERENCANA					0
15.	BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN					0
16.	BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH					0
17.	DINAS PERHUBUNGAN					0
18.	DINAS KESEHATAN					0
19.	DINAS PERUMAHAN RAKYAT, KAWASAN PERMUKIMAN DAN PERTANAHAN					0
20.	SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DAN PEMADAM KEBAKARAN					0
21.	DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA					0

22.	DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN					0
23.	DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA					0
24.	DINAS PERDAGANGAN					0
25.	DINAS PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK					0
26.	DINAS PERKEBUNAN					0
27.	DINAS TANAMAN PANGAN, HORTIKULTURA DAN PETERNAKAN					0
28.	DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL					0
29.	DINAS PERPUSTAKAAN DAN KEARSIPAN					0
30.	DINAS TRANSMIGRASI DAN TENAGA KERJA					0
31.	DINAS SOSIAL					0
32.	SEKRETARIAT DPRD					0
33.	DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN					0
34.	KECAMATAN MAMUJU					0
35.	KECAMATAN TAPALANG					0
36.	KECAMATAN SAMPAGA					0
37.	KECAMATAN KALUKKU					0
38.	KECAMATAN BALA-BALAKANG					0
39.	KECAMATAN PAPALANG					0
40.	KECAMATAN SIMBORO					0
41.	KECAMATAN TAPALANG BARAT					0
42.	KECAMATAN BONEHAU					0
43.	KECAMATAN KALUMPANG					0
44.	KECAMATAN TOMMO					0
	TOTAL					

5. Format Laporan Hasil Evaluasi (LHE)

Format Laporan Hasil Evaluasi (LHE)



**INSPEKTORAT DAERAH KABUPATEN MAMUJU
2024**

LAPORAN HASIL EVALUASI

**AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DAERAH
TAHUN 2023
PADAKABUPATEN MAMUJU**

NOMOR :
TANGGAL :



**PEMERINTAH KABUPATEN MAMUJU
INSPEKTORAT DAERAH**

Jln. Ahmad Kirang No 39. Mamuju (Kode Pos) 91511 Sulawesi Barat
E-mail : inspektoratmamujumedia@gmail.com.
Web : inspektorat.mamujukab.go.id

Mamuju,

Nomor : ...
Lampiran : -
Perihal : Laporan Hasil Evaluasi (LHE)
Akuntabilitas Kinerja Instansi
Tahun

Kepada
Yth. **Kepala Dinas.....**
Di-
Mamuju.

Dalam rangka pelaksanaan ketentuan pasal 29 ayat (1) Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah, maka perlu dilaksanakan Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah oleh Aparat Pengawasan Internal, untuk itu disampaikan hal-hal sebagai berikut:

1. Pendahuluan

A. Dasar Hukum Evaluasi

- 1)
- 2)

B. Latar Belakang Evaluasi

C. Ruang Lingkup Evaluasi

Evaluasi dilaksanakan terhadap 4 (Empat) komponen besar manajemen kinerja yang meliputi :

- 1) Perencanaan kinerja 30 %
- 2) Pengukuran kinerja 30 %
- 3) Pelaporan kinerja 15 %
- 4) Evaluasi akuntabilitas kinerja internal 25 %

D. Metodologi Evaluasi

Metodologi Evaluasi Penilaian dilakukan pada sub-komponen evaluasi AKIP, dan setiap sub-komponen dinilai berdasarkan pemenuhan kualitas dari kriteria. Sub-komponen akan dinilai dengan pilihan jawaban AA/A/BB/B/CC/C/D/E, jika kondisi atau gambaran kriteria sesuai dengan gradasi nilai sebagai berikut:

AA (Bobot nilai 100)	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat upaa inovatif serta layak menjadi percontohan secara nasional.
----------------------	---

A (Bobot nilai 90)	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat beberapa upaya yang bisa dhargai dari pemenuhan kriteria tersebut.
BB (Bobot nilai 80)	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) sesuai dengan mandat kebijakan
B (Bobot nilai 70)	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75%-100%)
CC (Bobot nilai 60)	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50%-75%).
C (Bobot nilai 50)	Jika kualitas sebagian kecil kriteria telah terpenuhi (>25%-50%)
D (Bobot nilai 30)	Jika kriteria penilaian akuntabilitas kinerja telah mula dipenuhi (>0%-25%)
E (Bobot nilai 0)	Jika sama sekali tidak ada upaya dalam pemenuhan kriteria penilaian akuntabilitas kinerja

Nilai pada sub-komponen yang telah terisi akan terakumulasi sehingga diperoleh nilai di setiap komponen.

Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen memberikan gambaran tingkat AKIP, dengan kategori predikat sebagai berikut:

AA (Nilai > 90 – 100)	Sangat Memuaskan Telah terwujud <i>Good Governance</i> . Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan di seluruh unit kerja. Telah terbentuk pemerintah yang yang dinamis, adaptif, dan efisien (<i>Reform</i>). 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 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 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.

E. Gambaran Umum Instansi Pemerintah/Unit Kerja

Nama Instansi/Unit Kerja :

Pimpinan :

Tugas dan Fungsi

.....

Indikator Kinerja Utama

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA UTAMA	SATUAN	TARGET	KET
1.					
2.					
3.					

Perjanjian Kinerja

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR SASARAN	TARGET
1.			
2.			

F. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

2. Gambaran Hasil Evaluasi

A. Kami telah melakukan evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kab.Mamuju, dengan tujuan:

- 1) Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem AKIP.
- 2) Menilai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
- 3) Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerjadan penguatan akuntabilitas kinerja instansi.

Adapun rincian hasil penilaian berdasarkan komponen pada evaluasi SAKIP antara lain:

- a) Perencanaan Kinerja
- b) Pengukuran Kinerja
- c) Pelaporan Kinerja
- d) Evaluasi akuntabilitas kinerja internal

3. Penutup

A. Simpulan

B. Rekomendasi

Kami menghargai upaya Kepala (OPD) Kabupaten Mamuju beserta seluruh jajaran dalam menerapkan manajemen kinerja di lingkungan (OPD) Kabupaten Mamuju.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja (OPD) Kabupaten Mamuju Tahun

Atas perhatian dan kerjasama yang baik, diucapkan banyak terima kasih.

INSPEKTUR DAERAH,

.....
Pangkat :

NIP :

Tembusan : disampaikan kepada Yth.:

1. Bupati Mamuju (*sebagai laporan*) di Mamuju;
2. Sekretaris Daerah Kabupaten Mamuju di Mamuju;
3. *Arsip.*

6. Klaster Evaluasi

No	Klaster Utama	No	Klaster Pendukung	No	Klaster Tambahan
1	Perencanaan Pembangunan Daerah	1	Tenaga kerja	1	Komunikasi dan informatika
2	Pengawasan Internal	2	Pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak	2	Statistik
3	Pendidikan	3	Pengendalian penduduk dan keluarga berencana	3	Persandian
4	Kesehatan	4	Pangan	4	Kearsipan
5	Pekerjaan Umum dan penataan ruang	5	Pertanahan	5	Kesekretariatan
6	Perumahan rakyat dan kawasan permukiman	6	Lingkungan hidup	6	Kepegawaian
7	Ketentraman, ketertiban, dan perlindungan masyarakat	7	Administrasi kependudukan dan pencatatan sipil	7	Keuangan
8	Sosial	8	Pemberdayaan masyarakat dan desa	8	Aset (Barang Milik Negara/Daerah)
9	Pertanian (Pilihan)	9	Perhubungan	9	Rumah Sakit
10	Kelautan dan Perikanan (Pilihan)	10	Koperasi, usaha kecil dan menengah	10	Pendidikan dan Pelatihan
11	Perindustrian (Pilihan)	11	Penanaman modal	11	Kecamatan
12	Pariwisata (Pilihan)	12	Kepemudaan dan olahraga		
13	Perdagangan	13	Perpustakaan		
		14	Kebudayaan		
		15	Kehutanan		
		16	Energi dan Sumber Daya Mineral		
		17	Transmigrasi		


 BUPATI MAMUJU,
 ST. SUTINAH SUHARDI