



# PEMERINTAH KABUPATEN PACITAN INSPEKTORAT DAERAH

Jln. Ahmad Yani 65A Kode Pos 63512  
Telp. (0357) 881164 Fax. 884879 email: inspektorat@pacitankab.go.id

## LAPORAN HASIL EVALUASI

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

“AQDQP”

**KECAMATAN NGADIROJO  
KABUPATEN PACITAN**

**TAHUN 2025**

Nomor : 700.1.2.1/LHE-38/408.49/2025  
Tanggal : 28 MEI 2025



# PEMERINTAH KABUPATEN PACITAN

## INSPEKTORAT DAERAH

Jl. A. Yani No. 65 A Pacitan, Kode Pos 63512  
Telp. (0357) 881164 Fax. 884879 e-mail : inspektorat@pacitankab.go.id

### LAPORAN HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH KECAMATAN NGADIROJO KABUPATEN PACITAN TAHUN 2025

Nomor : 700.1.2.1/LHE-38/408.49/2025  
Tanggal : 28 Mei 2025  
Lampiran : 1 berkas  
Satuan Kerja : Kecamatan Ngadirojo

#### A. PENDAHULUAN

##### 1. Dasar Hukum Evaluasi

- a. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
- b. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- c. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- d. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah;
- e. Surat Perintah Inspektor Daerah Kabupaten Pacitan Nomor: 800.1.11.1/318/408.49/2025 tanggal 5 Mei 2025 tentang pelaksanaan evaluasi SAKIP Kecamatan Ngadirojo Kabupaten Pacitan Tahun 2025.

##### 2. 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 sistematik 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. Evaluasi AKIP ini diharapkan dapat mendorong setiap perangkat daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan.

### **3. Tujuan Evaluasi**

Tujuan evaluasi AKIP adalah:

- a. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP.
- b. Menilai tingkat implementasi SAKIP.
- c. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja.
- d. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP.
- e. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

### **4. Ruang Lingkup Evaluasi**

Ruang lingkup evaluasi AKIP meliputi:

- a. Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan.
- b. Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja.
- c. Penilaian pelaporan kinerja yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, baik keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya yang memberikan dampak besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya.
- d. Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja.
- e. Penilaian capaian kinerja atas *output* maupun *outcome* serta kinerja lainnya.

## 5. Metodologi Evaluasi

Metodologi yang digunakan dalam evaluasi AKIP adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan segi kepraktisan dan kegunaan (kemanfaatan) karena akan disesuaikan dengan tujuan evaluasi yang telah diterapkan dan mempertimbangkan kendala yang ada.

Penilaian dilakukan terhadap beberapa variabel antara lain kriteria-kriteria yang ada dalam penerapan komponen-komponen manajemen kinerja yang meliputi perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal sebagai fakta objektif perangkat daerah dalam mengimplementasikan SAKIP. Selanjutnya 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 sebagai berikut:

<b>AA</b> (Bobot nilai 100)	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat upaya inovatif serta layak menjadi percontohan secara nasional
<b>A</b> (Bobot nilai 90)	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat beberapa upaya yang bisa dihargai dari pemenuhan kriteria tersebut
<b>BB</b> (Bobot nilai 80)	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) sesuai dengan mandat kebijakan
<b>B</b> (Bobot nilai 70)	Jika kualitas Sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75%-100%)
<b>CC</b> (Bobot nilai 60)	Jika kualitas Sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50%-75%)
<b>C</b> (Bobot nilai 50)	Jika kualitas sebagian kecil kriteria telah terpenuhi (>25%-50%)
<b>D</b> (Bobot nilai 30)	Jika kriteria penilaian akuntabilitas kinerja telah mulai terpenuhi (>0%-25%)

<b>E (Bobot nilai 0)</b>	Jika sama sekali tidak ada upaya dalam pemenuhan kriteria penilaian akuntabilitas kinerja
--------------------------	---

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

Predikat	Interpretasi
<b>AA</b> (Nilai >90-100)	<b>Sangat Memuaskan</b> Telah terwujud <i>Good Governance</i> . Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan di seluruh unit kerja. Telah terbentuk pemerintah yang dinamis, adaptif dan efisien ( <i>Reform</i> ). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai level individu
<b>A</b> (Nilai >80-90)	<b>Memuaskan</b> Terdapat gambaran bahwa instansi pemerintah/unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai level eselon 4/pengawas/Sub koordinator
<b>BB</b> (Nilai >70-80)	<b>Sangat Baik</b> 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>B</b> (Nilai >60-70)	<b>Baik</b> 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 level eselon 2/unit kerja
<b>CC</b> (Nilai >50-60)	<b>Cukup (Memadai)</b> Terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja.
<b>C</b> (Nilai >30-50)	<b>Kurang</b> Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi sistem manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat
<b>D</b> (Nilai >0-30)	<b>Sangat kurang</b> 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.

## **6. Gambaran Umum Instansi Pemerintah/ Unit Kerja**

### **a. Struktur Organisasi**

Struktur Organisasi Kecamatan Ngadirojo Kabupaten Pacitan dibentuk berdasarkan Peraturan Bupati Pacitan Nomor 156 Tahun 2021, tentang Uraian tugas, fungsi dan tata kerja Dinas/Badan/Kecamatan Ngadirojo Kabupaten Pacitan. Adapun Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas/Badan/Kecamatan Ngadirojo Kabupaten Pacitan adalah sebagai berikut :

- 1) Kepala Dinas / Badan / Kecamatan.
- 2) Sekretariat.
- 3) Kasi Pelayanan.
- 4) Kasi Pemerintahan.
- 5) Kasi Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat.
- 6) Kasi Sosial Ketenteraman dan Ketertiban Umum.

### **b. Tugas dan Fungsi.**

Berdasarkan Peraturan Bupati Pacitan No.156 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Tugas dan Fungsi, Susunan Organisasi, serta Tata Kerja Kecamatan Kabupaten Pacitan sebagai berikut:

1. Kecamatan berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.
2. Kecamatan mempunyai tugas meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik, serta pemberdayaan masyarakat Desa dan/atau Kelurahan
3. Kecamatan dalam melaksanakan tugas menyelenggarakan fungsi:
  - a) Penyelenggaraan urusan Pemerintahan umum;
  - b) Pengoordinasian kegiatan pemberdayaan masyarakat;
  - c) Pengoordinasian upaya penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum;
  - d) Pengoordinasian penerapan dan penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Bupati;
  - e) Pengoordinasian pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum;

- f) Pengoordinasian penyelenggaraan kegiatan pemerintahan yang dilakukan oleh Organisasi Perangkat Daerah di tingkat Kecamatan;
  - g) Pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan kegiatan Desa dan/atau Kelurahan;
  - h) Pelaksanaan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Kabupaten yang tidak dilaksanakan oleh Organisasi Perangkat Daerah yang ada di Kecamatan; dan
  - i) Pelaksanaan fungsi lain sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
4. Selain melaksanakan tugas di atas, Camat juga melaksanakan tugas yang dilimpahkan oleh Bupati untuk melaksanakan sebagian Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Kabupaten;
  5. Pelimpahan kewenangan Bupati ditetapkan dengan Keputusan Bupati sesuai Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

**c. Indikator Kinerja Utama**

Indikator Kinerja Utama Kecamatan Ngadirojo berdasarkan Surat Keputusan Camat Ngadirojo Nomor 188.45/26.a/KPTS/408.71/2024 Tentang Penetapan Perubahan Indikator Kinerja Utama Di Lingkungan Kecamatan Ngadirojo Kabupaten Pacitan, sebagai berikut:

No	Kinerja Utama	Indikator Kinerja Utama
1.	Meningkatnya kualitas pelayanan publik kecamatan.	Jumlah nilai hasil survei kepuasan masyarakat setiap tahun.
2.	Meningkatnya koordinasi penyelenggaraan pemerintahan di kecamatan dan pembinaan penyelenggaraan pemerintahan di desa.	Prosentase terlaksananya fasilitasi desa dalam satu tahun. Prosentase desa yang sudah menyusun menyusun administrasi sesuai dengan ketentuan dokumen perencanaan, penganggaran, dan pelaporan.

## B. GAMBARAN HASIL EVALUASI

### 1. Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Kecamatan Ngadirojo Kabupaten Pacitan, memperoleh nilai sebesar **72,75** dengan kategori **BB (Sangat Baik)**.

Nilai sebagaimana tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen AKIP di lingkungan Kecamatan Ngadirojo Kabupaten Pacitan, dengan rincian sebagai berikut:

No	Komponen	Bobot	Nilai Hasil Evaluasi
a.	Perencanaan Kinerja	30%	22,20
b.	Pengukuran Kinerja	30%	21,00
c.	Pelaporan Kinerja	15%	10,80
d.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25%	18,75
<b>Jumlah</b>		<b>100%</b>	<b>72,75</b>

Uraian hasil evaluasi atas masing-masing komponen tersebut adalah:

#### a. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja

Evaluasi atas komponen perencanaan kinerja mencakup penilaian atas pemenuhan dokumen perencanaan kinerja, kualitas dokumen perencanaan kinerja dan pemanfaatan dokumen perencanaan kinerja. Hasil evaluasi atas komponen perencanaan kinerja adalah sebesar **22,20** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **30,00**.

Pada hasil evaluasi atas komponen perencanaan kinerja terdapat beberapa permasalahan, yaitu:

- 1) Indikator Kinerja Utama (IKU) belum dimuat pada dokumen rencana strategis Kecamatan Ngadirojo.

Pada saat dilakukan pengecekan dokumen, didapatkan bahwa Indikator Kinerja Utama (IKU) belum dimuat pada dokumen rencana strategis Kecamatan Ngadirojo.

- 2) Perencanaan kinerja belum dapat memberikan informasi hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (*crosscutting*).

Hal ini disebabkan karena dokumen *crosscutting* Kecamatan Ngadirojo belum ada.

b. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja

Evaluasi atas komponen pengukuran kinerja mencakup pelaksanaan atas pengukuran kinerja, kualitas pengukuran kinerja dan pemanfaatan hasil dari pengukuran kinerja. Hasil evaluasi atas komponen pengukuran kinerja adalah sebesar **21,00** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **30,00**.

Pada hasil evaluasi atas komponen pengukuran kinerja terdapat permasalahan sebagai berikut:

- 1) Data kinerja yang dikumpulkan belum relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.

Hal ini dikarenakan data kinerja yang digunakan untuk target tahun 2025 pada sasaran meningkatnya indeks pelayanan publik Kecamatan Ngadirojo dengan indikator kinerja nilai indeks kepuasan masyarakat pada dokumen perjanjian kinerja kepala seksi pelayanan adalah nilai hasil survei kepuasan masyarakat senilai 96. Seharusnya data kinerja yang digunakan berbentuk indeks atau skor dalam skala 1 sampai 5 untuk menilai pelayanan publik dari Kecamatan Ngadirojo, bukan hasil survei kepuasan masyarakat.

c. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja

Evaluasi atas komponen pelaporan kinerja mencakup penilaian atas pemenuhan pelaporan kinerja, kualitas dokumen laporan kinerja dan pemanfaatan pelaporan kinerja. Hasil evaluasi atas komponen pelaporan kinerja adalah sebesar **10,80** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **15,00**. Hasil evaluasi atas komponen pelaporan kinerja tidak mendapatkan nilai maksimal karena beberapa hal berikut:

- 1) Sub komponen nomor 3.b mendapatkan predikat B karena kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi, sehingga koefisien nilai untuk sub komponen nomor 3.b adalah 3,15.
- 2) Sub komponen nomor 3.c mendapatkan predikat B karena kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi, sehingga koefisien nilai untuk sub komponen nomor 3.c adalah 5,25.

d. Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Evaluasi atas komponen evaluasi akuntabilitas kinerja internal mencakup penilaian atas pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja internal, kualitas evaluasi akuntabilitas kinerja internal dan pemanfaatan evaluasi akuntabilitas kinerja internal. Hasil evaluasi atas komponen evaluasi akuntabilitas kinerja internal adalah sebesar **18,75** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **25,00**. Hasil evaluasi atas komponen evaluasi akuntabilitas kinerja internal tidak mendapatkan nilai maksimal karena sub komponen nomor 4.c mendapatkan predikat B karena kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi, sehingga koefisien nilai untuk sub komponen nomor 4.c adalah 8,75.

## 2. Rekomendasi

Berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilaksanakan, disarankan/direkomendasikan kepada Camat Ngadirojo Kabupaten Pacitan agar:

- a. Memuat Indikator Kinerja Utama (IKU) pada dokumen rencana strategis Kecamatan Ngadirojo.
- b. Membuat dokumen *crosscutting* apabila memang terdapat program lintas sektor yang memerlukan kolaborasi dengan perangkat daerah yang lainnya.
- c. Menyesuaikan target tahun 2025 dengan data kinerja yang sesuai pada sasaran meningkatnya indeks pelayanan publik Kecamatan Ngadirojo yang memiliki indikator kinerja nilai indeks kepuasan masyarakat pada dokumen perjanjian kinerja kepala seksi pelayanan. Data kinerja yang digunakan seharusnya berbentuk indeks atau skor dalam skala 1 sampai 5 untuk menilai pelayanan publik dari Kecamatan Ngadirojo.

### 3. Status dan Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Rekomendasi atas hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2024 pada Kecamatan Ngadirojo seluruhnya selesai (tuntas). Adapun hasil evaluasi dan status tindak lanjut dapat dilihat pada tabel berikut:

No	Hasil Evaluasi	Status Tindak Lanjut
1.	Melakukan perubahan terhadap indikator kinerja sasaran, sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur keberhasilan kinerja sasaran yang merupakan penjabaran dari tujuan kecamatan.	Selesai
2.	Melakukan koreksi atas indikator kinerja sasaran sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur keberhasilan kinerja sasaran tersebut.	Selesai
3.	Melakukan koreksi terhadap indikator kinerja program yang tidak selaras dengan RPJMD yang tercantum dalam dokumen Renstra Perubahan tahun 2021 - 2026.	Selesai
4.	Dokumen monitoring dan evaluasi atas pencapaian kinerja tahun 2024 agar memuat rencana aksi tindak lanjut (RATL) beserta pemenuhannya atas langkah perbaikan terhadap pencapaian kinerja selanjutnya, serta memuat <i>reward and punishment</i> terhadap capaian target yang tidak tercapai.	Selesai
5.	Melakukan revisi atas standar operasional prosedur (SOP) terkait pengumpulan data kinerja dengan memuat prosedur yang jelas jika terjadi kesalahan data.	Selesai
6.	Mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja dalam dokumen laporan kinerja yang memuat capaian kinerja program beserta analisa dan perhitungan capaian kinerja serta jenis dokumen perencanaan dan dokumen pelaporan yang telah disusun desa disertai dengan data pendukung capaian kinerja yang memadai.	Selesai

No	Hasil Evaluasi	Status Tindak Lanjut
7.	Menyajikan informasi terkait evaluasi atas penyebab target kinerja tidak tercapai serta upaya yang dilakukan untuk peningkatan kinerja mencakup penyesuaian aktivitas dan perencanaan kinerja berikutnya yang dituangkan dalam laporan kinerja.	Selesai
8.	Menetapkan hasil evaluasi mandiri atas akuntabilitas kinerja instansi pemerintah tahun 2023 dengan keputusan kepala daerah.	Selesai
9.	Menindaklanjuti seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah tahun 2023.	Selesai

### C. PENUTUP

Dari hasil evaluasi terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada Kecamatan Ngadirojo Tahun 2025 memperoleh nilai sebesar **72,75** dengan kategori **BB (Sangat Baik)**.

Inspektur Daerah Kabupaten Pacitan menyampaikan apresiasi yang tinggi atas upaya pelaksanaan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada Kecamatan Ngadirojo Kabupaten Pacitan, sehingga dapat mendukung terlaksananya evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Selanjutnya hasil evaluasi atas akuntabilitas instansi pemerintah ini dapat dijadikan acuan dalam rangka perbaikan dan peningkatan kinerja.

Demikian hasil evaluasi disampaikan untuk menjadi perhatian dan menindaklanjuti rekomendasi disertai bukti dukung sebanyak 2 (dua) rangkap dan disampaikan kepada Inspektur Daerah Kabupaten Pacitan paling lambat 2 (dua) minggu setelah diterimanya laporan ini.



No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker	Ket Y/T
1	<b>PERENCANAAN KINERJA</b>	30,00	22,20	
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6,00	A	5,4 100%
	Kriteria:			
1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.			Y
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang.			Y
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.			Y
4	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.			Y
5	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.			Y
6	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.			Y
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	B	6,3 82%
	Kriteria:			
1	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diinformalkan.			Y
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.			Y
3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.			Y
4	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.			Y
5	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.			Y
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).			T
7	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistik.			Y
8	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).			Y
9	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).			T
10	Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.			Y
11	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.			Y
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15,00	B	10,5 100%
	Kriteria:			
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.			Y
2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.			Y
3	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih <i>on the right track</i> .			Y
4	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.B30:K30			Y
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.			Y
6	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.			Y

7	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.				Y
8	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.				Y
<b>2</b>	<b>PENGUKURAN KINERJA</b>	<b>30,00</b>	<b>21</b>		
<b>2.a</b>	<b>Pengukuran Kinerja telah dilakukan</b>	<b>6,00</b>	<b>B</b>	<b>4,2</b>	<b>100%</b>
1	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.				Y
2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.				Y
3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.				Y
<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>B</b>	<b>6,3</b>	<b>86%</b>
1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.				Y
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.				T
3	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.				Y
4	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.				Y
5	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.				Y
6	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).				Y
7	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).				Y
<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>B</b>	<b>10,5</b>	<b>100%</b>
1	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.				Y
2	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.				Y
3	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.				Y
4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.				Y
5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.				Y
6	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.				Y
7	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.				Y
8	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.				Y
9	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.				Y
10	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.				Y
<b>3</b>	<b>PELAPORAN KINERJA</b>	<b>15,00</b>		<b>10,8</b>	
<b>3.a</b>	<b>Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja</b>	<b>3,00</b>	<b>BB</b>	<b>2,4</b>	<b>100%</b>
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.				Y
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.				Y
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.				Y
4	Dokumen Laporan Kinerja telah direview.				Y

5	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.				Y
6	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.				Y
3.b	<b>Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya</b>	4,50	B	3,15	100%
1	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.				Y
2	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.				Y
3	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.				Y
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.				Y
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.				Y
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).				Y
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.				Y
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.				Y
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).				Y
3.c	<b>Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya</b>	7,50	B	5,25	100%
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).				Y
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.				Y
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.				Y
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.				Y
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.				Y
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.				Y
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.				Y
4	<b>EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL</b>	25,00		18,75	
4.a	<b>Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan</b>	5,00	BB	4	100%
1	Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.				Y
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.				Y
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.				Y
4.b	<b>Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai</b>	7,50	BB	6	100%
1	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.				Y
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.				Y

3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalamannya yang memadai.	Y			
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.	Y			
5	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).	Y			
<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>B</b>	<b>8,75</b>	<b>100%</b>
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.	Y			
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal.	Y			
3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.	Y			
4	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.	Y			
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.	Y			
<b>Nilai Evaluasi AKIP ..... Tahun 2025</b>		<b>BB</b>	<b>72,75</b>		