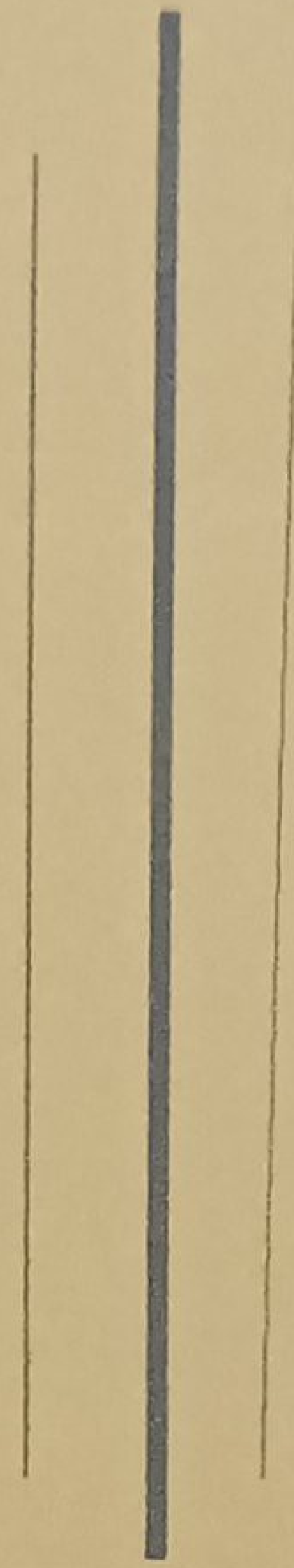




PEMERINTAH KABUPATEN CIAMIS

INSPEKTORAT



**LAPORAN HASIL EVALUASI
SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH (SAKIP) TA 2023**

**PADA : SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN
CIAMIS**

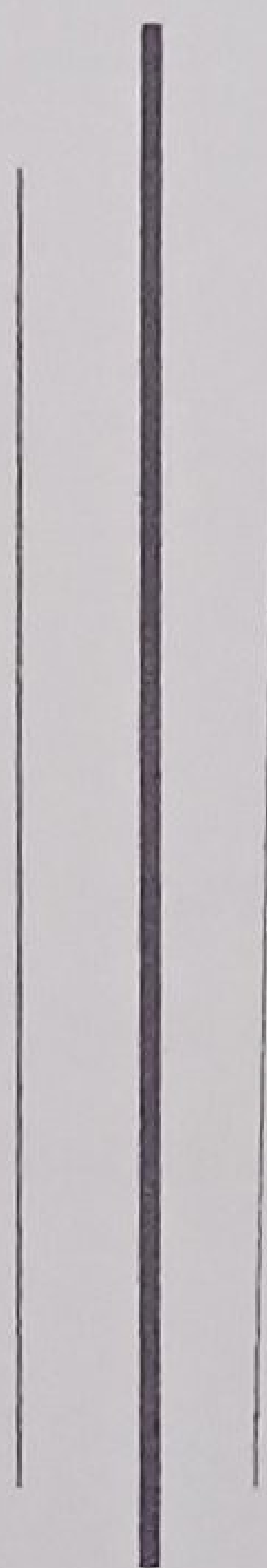
NOMOR : R/700.1.2.1/507/INSP.I/2024

TANGGAL : 5 APRIL 2024



PEMERINTAH KABUPATEN CIAMIS

INSPEKTORAT



**LAPORAN HASIL EVALUASI
SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH (SAKIP) TA 2023**

**PADA : SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN
CIAMIS**
NOMOR : R/700.1.2.1/507/INSP.I/2024
TANGGAL : 5 APRIL 2024



PEMERINTAH KABUPATEN CIAMIS INSPEKTORAT

Jalan Mr. Iwa Kusumasomantri No. 4
Telepon (0265) 771056, Faksimile (0265) 772500
Laman <https://inspektorat.ciamiskab.go.id/> Pos 46213

Ciamis, 5 April 2024

Nomor : 700.1.2.1/507/Insp.I/2024
Sifat : -
Lampiran : Satu berkas
Hal : Laporan Hasil Evaluasi
Akuntabilitas Kinerja Instansi
Pemerintah pada Satuan Polisi
Pamong Praja Kabupaten Ciamis
Tahun 2023

Yth. Bapak Bupati Ciamis
di
Ciamis

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, kami sampaikan hal-hal sebagai berikut :

1. Pendahuluan

a. Dasar Hukum Evaluasi

- 1) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah tanggal 3 April 2006;
- 2) Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah tanggal 21 April 2014;
- 3) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah tanggal 31 Desember 2021;
- 4) Peraturan Bupati Ciamis Nomor 19 Tahun 2022 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ciamis tanggal 14 Maret 2022;
- 5) Surat Tugas Nomor: 700.1.2/38/Insp.1/2024 tanggal 15 Maret 2024 untuk Melakukan Evaluasi SAKIP Perangkat Daerah Tahun 2023 Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ciamis; Badan Perencanaan

Pembangunan Daerah Kabupaten Ciamis; Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Ciamis; Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis.

b. Latar Belakang Evaluasi

Evaluasi AKIP atau evaluasi atas implementasi SAKIP perlu dilakukan untuk mengetahui sejauh mana akuntabilitas kinerja telah dijalankan untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil.

c. Tujuan Evaluasi

Untuk mengetahui sejauh mana Instansi Pemerintah Kabupaten Ciamis mengimplementasikan pelaksanaan SAKIP, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil

d. Ruang Lingkup Evaluasi

Kegiatan evaluasi terhadap implementasi SAKIP mulai dari perencanaan kinerja baik perencanaan kinerja jangka panjang, perencanaan kinerja jangka menengah, dan perencanaan kinerja jangka pendek. Termasuk penerapan anggaran berbasis kinerja, pengukuran kinerja, dan monitoring pengelolaan data kinerja, sampai pada pelaporan hasil kinerja, serta evaluasi atas pencapaian kinerja.

e. Metodologi Evaluasi

Kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan segi kepraktisan dan kegunaan (kemanfaatan) karena akan disesuaikan dengan tujuan evaluasi yang telah ditetapkan dan mempertimbangkan kendala yang ada.

f. Tim Evaluasi

Penanggungjawab	: Drs. Syarief Nurhidayat, M.Si
Wk.Penanggung Jawab	: Deni Wahyu Hidayat, SH.,MH
Pengendali Teknis	: Drs. Ade Rusman
Ketua Tim	: Wahyudi Irawan, SE.,MM
Anggota Tim	: 1. Ani Nita Anisah, SH.,MM 2. Dede Rosita, S.Ak

g. Gambaran Umum Organisasi Perangkat Daerah

Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis yang merupakan Perangkat Daerah yang bertugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan Pendidikan yang menjadi kewenangan Daerah sesuai bidang tugasnya.

h. Gambaran Umum Implementasi SAKIP Organisasi Perangkat Daerah

Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis telah mengimplementasikan SAKIP-nya dengan telah disusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP).

i. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya belum sepenuhnya ditindaklanjuti.

2. Gambaran Hasil Evaluasi

a. Kondisi, berupa gambaran baik maupun catatan kekurangan tentang kondisi sebelum, sesudah, serta dampak keberhasilan pada:

1) Evaluasi atas Perencanaan Kinerja

Evaluasi terhadap perencanaan kinerja meliputi penilaian atas 3 (tiga) Sub Komponen, yaitu (a) Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia, (b) Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik dan (c) Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan.

Evaluasi atas Perencanaan Kinerja memperoleh nilai **19,20** dari bobot **30**. Hasil penilaian tersebut karena adanya hal-hal sebagai berikut :

- 1.1) Dokumen Perencanaan Kinerja belum dipublikasikan dalam website
- 1.2) Belum terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.
- 1.3) Belum terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.
- 1.4) Setiap unit/satuan kerja belum memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.
- 1.5) Setiap Pegawai belum memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.

2) Evaluasi atas Pengukuran Kinerja

Evaluasi terhadap Pengukuran Kinerja meliputi penilaian atas 3 (tiga) Sub Komponen, yaitu (a) Pengukuran Kinerja telah dilakukan, (b) Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien serta (c) Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment.

Evaluasi atas Pengukuran Kinerja memperoleh nilai **17,70** dari bobot **30**. Hasil penilaian tersebut karena adanya hal-hal sebagai berikut :

- 2.1) Belum terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.
- 2.2) Pengukuran kinerja belum sepenuhnya mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.
- 2.3) Pengukuran kinerja belum sepenuhnya mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.
- 2.4) Pengukuran kinerja belum mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.
- 2.5) Pengukuran kinerja belum mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.
- 2.6) Setiap unit/satuan kerja belum memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.
- 2.7) Setiap pegawai belum memahami dan belum peduli atas hasil pengukuran kinerja.

3) Evaluasi atas Pelaporan Kinerja

Evaluasi terhadap Pelaporan Kinerja meliputi penilaian atas 3 (tiga) Sub Komponen, yaitu (a) Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja, (b) Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja dan (c) Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya.

Evaluasi atas Pelaporan Kinerja memperoleh nilai **9,60** dari bobot **15**. Hasil penilaian tersebut karena adanya hal-hal sebagai berikut :

- 3.1) Dokumen Laporan Kinerja belum dipublikasikan dalam website
- 3.2) Dokumen Laporan Kinerja belum sepenuhnya disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.

- 3.3) Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.
 - 3.4) Dokumen Laporan Kinerja belum sepenuhnya menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja)
 - 3.5) Dokumen Laporan Kinerja belum sepenuhnya menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.
 - 3.6) Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.
 - 3.7) Dokumen Laporan Kinerja belum sepenuhnya menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).
 - 3.8) Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.
 - 3.9) Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.
- 4) Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal
- Evaluasi terhadap Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal meliputi penilaian atas 3 (tiga) Sub Komponen, yaitu (a) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan, (b) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai dan (c) Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja.
- Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal memperoleh nilai **15,50** dari bobot **25**. Hasil penilaian tersebut karena adanya hal-hal sebagai berikut :
- 4.1) Rekomendasi atas hasil evaluasi akuntablitas kinerja internal belum sepenuhnya ditindaklanjuti

- 4.2) Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal.
- 4.3) Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.
- 4.4) Belum ada perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

b. Rekomendasi atas catatan kekurangan untuk perbaikan

Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan di atas, kami merekomendasikan kepada Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis, beserta seluruh jajarannya agar melakukan perbaikan sebagai berikut :

- 1) Dokumen Perencanaan Kinerja belum dipublikasikan dalam website.
- 2) Belum terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.
- 3) Belum terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.
- 4) Setiap unit/satuan kerja belum memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.
- 5) Setiap Pegawai belum memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.
- 6) Belum terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.
- 7) Pengukuran kinerja belum sepenuhnya mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.
- 8) Pengukuran kinerja belum sepenuhnya mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.
- 9) Pengukuran kinerja belum mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.
- 10) Pengukuran kinerja belum mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.
- 11) Setiap unit/satuan kerja belum memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

- 12) Setiap pegawai belum memahami dan belum peduli atas hasil pengukuran kinerja.
- 13) Dokumen Laporan Kinerja belum dipublikasikan dalam website.
- 14) Dokumen Laporan Kinerja belum sepenuhnya disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.
- 15) Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.
- 16) Dokumen Laporan Kinerja belum sepenuhnya menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).
- 17) Dokumen Laporan Kinerja belum sepenuhnya menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.
- 18) Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.
- 19) Dokumen Laporan Kinerja belum sepenuhnya menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).
- 20) Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.
- 21) Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.
- 22) Rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal agar sepenuhnya ditindaklanjuti.
- 23) Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal agar dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja atas rerkomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal.
- 24) Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal agar dapat dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja
- 25) Melakukan perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

3. Penutupan

a. Simpulan

Evaluasi dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi: Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) tahun 2023, merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain Rencana Strategis (Renstra), dokumen Perjanjian Kinerja, serta dokumen terkait lainnya.

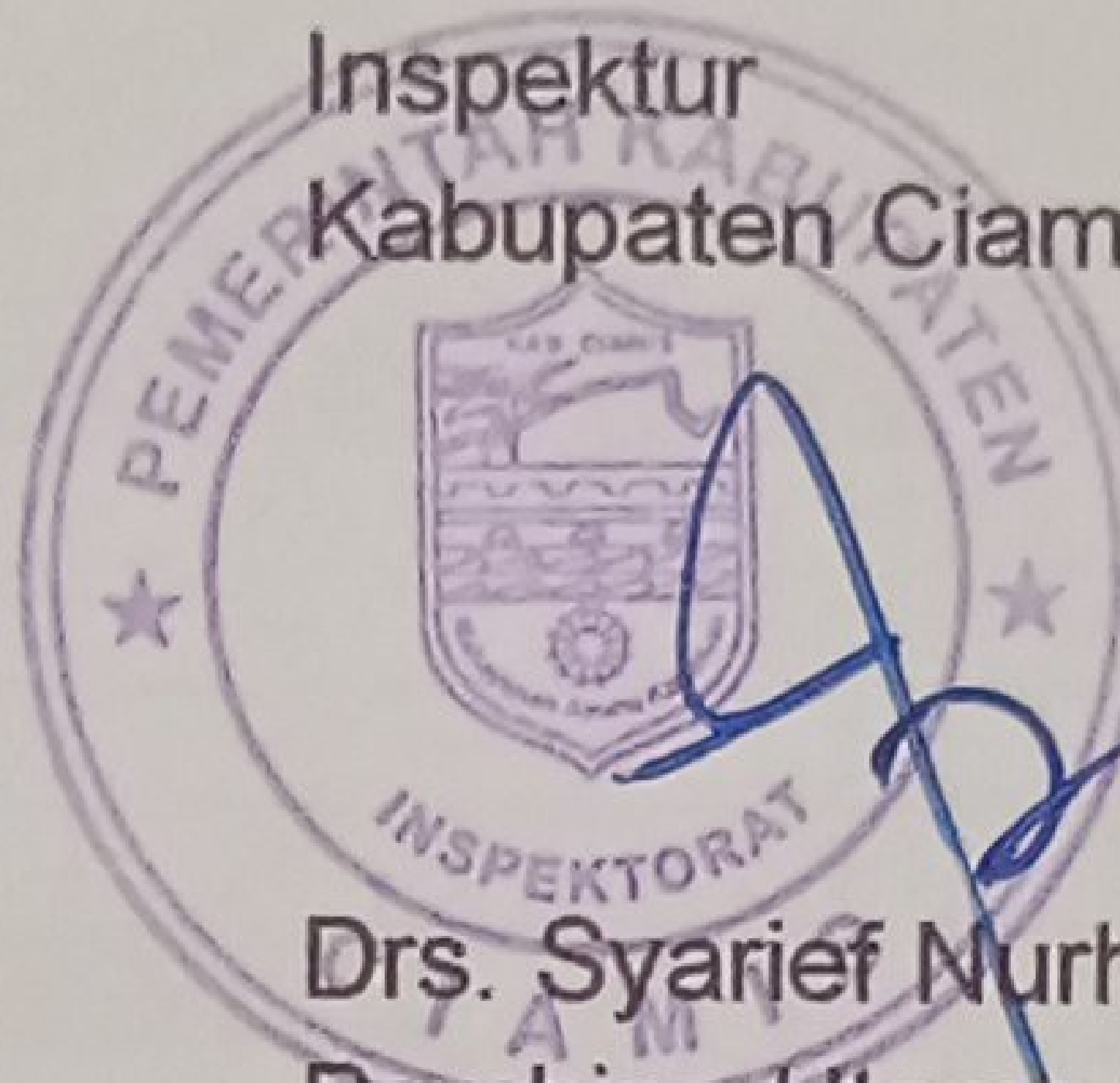
Hasil evaluasi dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari **0** sampai dengan **100**. Berdasarkan hasil evaluasi tersebut, Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis memperoleh kategori **BB** atau nilai sebesar **74,15**.

b. Dorongan terhadap implementasi SAKIP yang lebih baik.

Inspektorat Kabupaten Ciamis menyampaikan terimakasih atas bantuan dan kerjasama dari seluruh pejabat/pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis atas kesediaannya memberikan data/dokumen yang diperlukan, sehingga dapat mendukung terlaksananya kegiatan Evaluasi AKIP serta diharapkan Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis dapat lebih meningkatkan implementasi SAKIP yang lebih baik lagi.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis.

Inspektur
Kabupaten Ciamis



Drs. Syarif Murhidayat, M.Si
Pembina Utama Muda IV/c
NIP. 19640920 199503 1 001

Tembusan :

Yth. Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis

**KERTAS KERJA EVALUASI
SATUAN POLISI PAMONG PRAJA
KABUPATEN CIAMIS TAHUN 2023**

A. HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (LHE)

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja	
			2022	2023
1	Perencanaan Kinerja	30	20,68	19,20
2	Pengukuran Kinerja	30	15,00	17,70
3	Pelaporan Kinerja	15	11,34	9,60
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	5,25	15,50
Nilai Akuntabilitas Kinerja			52,77	62,00
			CC	B

No	Catatan
Perencanaan Kinerja	
1	Dokumen Perencanaan Kinerja belum dipublikasikan dalam website
2	Belum terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.
3	Belum terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.
4	Setiap unit/satuan kerja belum memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.
5	Setiap Pegawai belum memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.
Pengukuran Kinerja	
6	Belum terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.
7	Pengukuran kinerja belum sepenuhnya mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.
8	Pengukuran kinerja belum sepenuhnya mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.
9	Pengukuran kinerja belum mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai
10	Pengukuran kinerja belum mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai
11	Setiap unit/satuan kerja belum memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.
12	Setiap pegawai belum memahami dan belum peduli atas hasil pengukuran kinerja.
Pelaporan Kinerja	
13	Dokumen Laporan Kinerja belum dipublikasikan dalam website
14	Dokumen Laporan Kinerja belum sepenuhnya disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.
15	Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.
16	Dokumen Laporan Kinerja belum sepenuhnya menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (<i>Benchmark</i> Kinerja)

17	Dokumen Laporan Kinerja belum sepenuhnya menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.
18	Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.
19	Dokumen Laporan Kinerja belum sepenuhnya menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).
20	Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.
21	Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

22	Rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum sepenuhnya ditindaklanjuti
23	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal.
24	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja,
25	Belum ada perbaikan dan peningkatan kinerja dengan tidak memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

No Rekomendasi

Perencanaan Kinerja

1	Dokumen Perencanaan Kinerja agar dipublikasikan pada media publikasi seperti website secara tepat waktu
2	Melakukan perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang
3	Melakukan perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam
4	Setiap unit/satuan kerja agar memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam
5	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja

Pengukuran Kinerja

6	Mencantumkan Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.
7	Pengukuran kinerja agar dapat sepenuhnya mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.
8	Pengukuran kinerja agar dapat sepenuhnya mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.
9	Pengukuran kinerja agar mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai
10	Pengukuran kinerja agar mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai
11	Setiap unit/satuan kerja agar memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.
12	Setiap pegawai agar memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

Pelaporan Kinerja

13	Dokumen Laporan Kinerja agar dipublikasikan pada media publikasi seperti website secara tepat waktu
14	Dokumen Laporan Kinerja agar sepenuhnya dapat disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.
15	Dokumen Laporan Kinerja agar dapat menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.
16	Dokumen Laporan Kinerja agar dapat menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional (Benchmark Kinerja)

17	Dokumen Laporan Kinerja agar sepenuhnya dapat menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.
18	Dokumen Laporan Kinerja agar dapat menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.
19	Dokumen Laporan Kinerja agar sepenuhnya dapat menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).
20	Informasi dalam laporan kinerja agar digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.
21	Informasi dalam laporan kinerja agar mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	
22	Rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal agar sepenuhnya ditindaklanjuti
23	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal agar dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal.
24	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal agar dapat dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja,
25	Melakukan perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

SATUAN POLISI PAMONG PRAJA
KABUPATEN CIAMIS TAHUN 2023

B. LEMBAR KERJA EVALUASI UNIT

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		Catatan	Daftar Evidence
			Jawaban	Nilai		
1	PERENCANAAN KINERJA			19,20		
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	30,00				
	Kriteria	6,00	A	5,40		
				% Pemenuhan		
1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.		YA	100	pedoman teknis perencanaan kinerja yang ditandatangani an Bupati (Kepbup, SOP, dsb); Rencana Aksi LKIP	1. Perbup No 26 Tahun 2023 ttg Pedoman Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ciamis 2. SOP tidak ada
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang.		YA	100		2. Perda No 12 Tahun 2014 ttg Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Kabupaten Ciamis Nomor 1 Tahun 2009 ttg Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Ciamis Tahun 2005-2025
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.		YA	100		3. Perda No 5 Tahun 2022 ttg Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Ciamis Nomor 13 Tahun 2019 ttg Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Ciamis tahun 2019-2024
4	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.		YA	100		4. RKPD (Perbup No 50 Tahun 2023 ttg Perubahan RKPD Kab. Ciamis tahun 2023), Renja Tahun 2023, dan RKA Tahun 2023
5	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.		YA	100		5. Renaksi AKIP, PK Eselon 2 sd Sub koordinator
6	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.		YA	100		6. DPA Perubahan tgl 27 November 2023
	JUMLAH	6		100,00		

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		Catatan	Daftar Evidence
			Jawaban	Nilai		
1.b	Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyearasan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)	9,00	B	6,3		
	Kriteria			% Pemenuhan		
1	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.		YA	100	Ditetapkan dengan penandatanganan/cap/diundangkan dsb (Perda/Perkada/SK, dsb)	Dokumen renstra, Renja, RKPD dan RKA telah diformalkan dengan ditandatangani oleh Kepala Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Ciamis
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu		YA	50	Publikasi ke publik (buktinya menyertakan LINK jika online) atau dokumentasi foto koran, papan pengumuman, rekaman siaran Radio dsb (menyesuaikan) terutama Renstra, IKU/PK	Screenshot publikasi Renstra, IKU, Renja di SITU, namun di website belum
3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.		YA	100	Ke-6 dokumen di atas menggambarkan jenis/model/strategi kinerja yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi	Dokumen Renstra dan Renja telah menggambarkan kebutuhan atas kinerja yang perlu dicapai dengan indikator yang dapat terukur
4	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.		YA	100	jelas	
5	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.		YA	100	Specific (jelas tujuannya pedomannya 5W 2 H), Measurable (dapat diukur dengan %, jumlah, indeks dll), Achievable (meskipun menantang tapi masih bisa dicapai/dijangkau dengan alasan jelas), Relevant (sesuai Visi/Misi/Tujuan organisasi/IKU/PK), Time-Bond Goals (adat penetapan target periodik/antara hingga target akhir harus ada kerangka waktu yang jelas)	Indikator Program pada dokumen Renstra dan Renja berbeda

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		Catatan	Daftar Evidence
			Jawaban	Nilai		
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).		YA	100	IKU yang dijabarkan dari Visi/Misi tertuang sebagai indikator kinerja di RPJMD/Renstra menggambarkan sebuah proses strategi untuk mencapai hasil akhir secara realistis, tidak bombastis sehingga harus diubahx di tengah jalan periode RPJMD/Renstra (kecuali darurat)	IKU telah menggambarkan kondisi kinerja utama yang harus dicapai
7	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.		YA	100	Target kinerja tidak bombastis/sesuai dukungan sumber daya shg dapat dicapai/membuat ekspektasi di atas target sedikit selama masih yakin bisa dijangkau dengan inovasi atau kerja keras/berdasarkan kondisi	
8	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).		YA	100	Perencanaan menunjukkan POHON KINERJA (Kinerja OPD dibagi habis ke bidang, Bidang bagi habis ke seksi, seksi bagi habis ke staf	
9	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).		YA	100	Dalam Perencanaan kinerja (jika ada kegiatan/subkegiatan yang saling berhubungan dengan Bidang/seksi/unit lainnya) harus ada pola koordinasi (aktivitas	
10	Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.		YA	100	Perencanaan kerja dibuat setiap Bidang/Seksi sesuai Tusi dan PK yang dibagi tugas dari pimpinan	
11	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.		YA	100	Semua Pegawai struktural, fungsional, staf menyusun dan ditetapkan SKP (perjanjian kinerja awal tahun)	
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	JUMLAH 15,00	11 C	95,45 7,5		
Kriteria:				% Pemenuhan		
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.		YA	100	PK sesuai DPA/DPPA (jangan sampai ada tusi/kegiatan Bidang/seksi yang tidak tersedia anggaran	
2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.		YA	100	Kegiatan dan aktivitas yang dilakukan efektif sesuai tujuan yang dicapai	
3	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih <i>on the right track</i>		YA	100	Capaian Realisasi fisik dan keuangan sesuai TARGET, syukur lebih baik kualitasnya	
4	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.		YA	100	Monitoring Evaluasi berkala sesuai Renaksi (kegiatan dan jadwal yang ditentukan)	
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.		TIDAK	0	Revisi Dokumen Perencanaan Kinerja	

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		Catatan	Daftar Evidence
			Jawaban	Nilai		
6	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik		TIDAK	0	Ada aktivitas perbaikan perencanaan jika diperlukan ada perubahan darurat atau diperlukan perbaikan kualitas	
7	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.		TIDAK	0	Komitmen setiap unit/bagian melaksanakan perencanaan kinerja	
8	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.		TIDAK	0	Komitmen setiap ASN melaksanakan perencanaan kinerja	
2	PENGUKURAN KINERJA	JUMLAH	4	50,00		
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	30,00		17,70		
		6,00	- C	3		
1	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.		YA	100	1. SK Juknis pengumpulan dan pengukuran data kinerja (dasar tujuan, manfaat, tusi sesuai Proses Bisnis, IKU, PK dan Penanggungjawab dilampiri semua SOP pengumpulan data kinerja per PK, jadwal monev pengukuran kinerja sesuai Renaksi) 2. Setiap data kinerja PK bidang/sub bidang dirumuskan deskripsi yang jelas PK (berpedoman 5 W + 2 H)	Perbup No 26 Tahun 2023 ttg Pedoman Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ciamis
2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.		TIDAK	0	Setiap data kinerja (PK bidang/seksi) dirumuskan deskripsi/gambaran pengukuran yang jelas PK (berpedoman 5 W+2 H)	definisi operasional telah dijelaskan dengan formulasi perhitungan dan deskripsi cara mengukur Indikator tujuan/sasaran di dalam dokumen IKU
3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.		YA	100	SOP Pengumpulan data kinerja	Juknis Pengumpulan data Kinerja Satpol PP
2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	JUMLAH	2	66,67		
		9,00	BB	7,2		
1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (<i>Decision Maker</i>) dalam mengukur capaian		YA	100	Sesuai Jadwal Monev/pengukuran (mengundang, memimpin Monev, memberi rekomendasi jika ada kendala capaian target sesuai hasil pengukuran kinerja)	

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		Catatan	Daftar Evidence
			Jawaban	Nilai		
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.		YA	100	Target TW 3=4km (jenis data sesuai tujuan, misalnya hasil pengukuran panjang jalan/tebal, kesesuaian spec, waktu capaian dari konsultan pengawas, catatan pengawasan lapangan dari PPTK, pembayaran termin, daftar kendala/risiko)	
3	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.		YA	100	Nomor 2 diinterpretasikan kualitasnya apa sdh mendukung pencapaian kinerja	
4	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.		YA	100	Penjadwalan/laporan pengawasan oleh konsultan peng/PPTK	
5	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang		YA	100	Laporan Monev masingx jenjang sesuai jadwal Renaksi/sidak (Ka OPD ke Bidang, Bidang terhadap seksi, seksi terhadap staf	
6	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).		YA	100	Pengumpulan data kinerja minimal	e-sakip dan SITU
7	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).		YA	100	Pengukuran kinerja per PK (membandingkan	e-sakip dan SITU
2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	JUMLAH 15,00	7	100,00		
1	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.		YA	100	1. Keputusan hasil rapat OPD pemberian reward atas prestasi dan punishment (pengurangan) atas kegagalan/ketidaktaatan	
2	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.		YA	100	2. Hasil pengukuran menjadi dasar memberikan keputusan KDH penempatan/penghapusan jabatan	Pengukuran kinerja belum sepenuhnya mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.
3	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.		YA	100	3. Hasil pengukuran menjadi dasar penyesuaian organisasi	
4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.		YA	50	4. Hasil pengukuran menjadi dasar menentukan strategi pencapaian kinerja	
5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja		YA	50	5. Hasil pengukuran menjadi dasar merevisi kebijakan dalam pencapaian kinerja	
6	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.		TIDAK	0	6. Hasil pengukuran menjadi dasar merumuskan aktivitas kinerja	
7	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.		TIDAK	0	7. Hasil pengukuran menjadi dasar penyesuaian anggaran (tambah/kurang)	
8	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.		YA	100	8. Terdapat laporan pertanggungjawaban yang menunjukkan efisiensi penggunaan anggaran	
9	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.		TIDAK	0		
10	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.		TIDAK	0		
	JUMLAH	6	50,00			

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria		Bobot	Unit/Satker		Catatan	Daftar Evidence
				Jawaban	Nilai		
3	PELAPORAN KINERJA		15,00		9,60		
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja		3,00	B	2,1		
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun:			YA	100		
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.			YA	100		
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.			YA	100		
4	Dokumen Laporan Kinerja telah direvisi.			YA	100		
5	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.			YA	50		
6	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.			YA	100		
	Jumlah			6	91,67		
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/pemenuhannya		4,50	C	2,25		
1	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.			YA	50	Sistematika dan substansi benar sesuai Lamp	
2	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.			YA	100	Target dan Realisasi seluruh sasaran/indikator PK	
3	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.			YA	100	Dikaitkan dengan target RPJMD (target tahun berjalan RPJMD)	
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.			YA	100	Dikaitkan dengan target RPJMD (target tahun berjalan dan target akhir RPJMD)	
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.			TIDAK	0	Memuat analisis target dan realisasi tahun sebelumnya sebagai pembandingan dan kesinambungan dari tahun sebelumnya	
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).			TIDAK	0	Memuat analisis target dan realisasi tingkat nasional (benchmark) sebagai pembandingan	
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.			YA	50	Laporan memuat keberhasilan dan kegagalan (jika ada) dan upaya mencapai target dan	
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja			TIDAK	0	Analisis efisiensi sumber daya dihitung per sasaran dan indikator PK dengan rumus-->100%-(realisasi anggaran/target anggaranx100%)	
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).			YA	50	Laporan kinerja triwulan (sesuai Renaksi dan jadwal Monev) menghasilkan Rekomendasi perbaikan kinerja (jika ada target yang belum maksimal)	
	Jumlah			6	50,00		
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya		7,50	B	5,25		
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab)			YA	100	Pimpinan menetapkan Renaksi/Jadwal Monev dan pengukuran kinerja periodik/langsung	

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		Catatan	Daftar Evidence
			Jawaban	Nilai		
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.		YA	100	Semua menyumbang data kinerja sesuai peran/tusi/mandat/PK sesuai target kinerja periodik (SOP pengumpulan data kinerja)	
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.		YA	100	Informasi data kinerja untuk penyesuaian aktivitas	
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.		YA	100	Informasi data kinerja untuk penyesuaian anggaran	
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.		YA	100	Informasi data kinerja untuk penyesuaian evaluasi pencapaian kinerja	
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.		YA	50	Informasi data kinerja untuk penyesuaian perencanaan kinerja berikutnya	
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.		YA	50	Informasi data kinerja untuk penyesuaian budaya kinerja	
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	JUMLAH	7	85,71		
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	25,00		15,50		
		5,00	BB	4		
1	Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.		YA	100	Disusun dan ditetapkan pedoman teknis Pelaksanaan Evaluasi AKIP pertriwulan dan akhir tahun (sesuai mekanisme / SOP pengumpulan data kinerja)	Perbup No 26 Tahun 2023 ttg Pedoman Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Ciamis
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.		YA	100	Terdapat bukti dokumen Laporan hasil evaluasi internal pertriwulan perunit /Bidang lengkap sesuai PK (target/realisasi/hambatan/rekomendasi)	Evaluasi SAKIP dilaksanakan setiap 1 tahun sekali
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.		YA	100	Laporan Evaluasi Kinerja masing-masing Bidang/Bagian/ Sub Bidang/ Sub Bagian di BPKD sesuai mekanisme pengumpulan data kinerja SOP secara berjenjang (dari staf ke Seksi--> seksi ke bidang--> bidang ke Kepala atau Sekretaris (dikompilasi subag Program)	
		JUMLAH	3	100,00		
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7,50	B	5,25		

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		Catatan	Daftar Evidence
			Jawaban	Nilai		
1	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.		YA	100	Evaluasi internal dilaksanakan sesuai dengan PermenpanRB 88/2021 mulai dari perumusan tujuan evaluasi, penentuan ruang lingkup evaluasi, perancangan desain evaluasi, mekanisme pelaksanaan evaluasi, pelaporan dan pengkomunikasian hasil evaluasi	
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.		YA	100	Evaluasi dilaksanakan oleh pejabat fungsional auditor dan	
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.		YA	50	Evaluasi kinerja internal dilaksanakan oleh Inspektorat dengan pendalaman yang memadai sesuai dengan PermenpanRB 88/2021	
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.		YA	100	Evaluasi dilaksanakan oleh Inspektorat pada seluruh OPD	
5	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).		YA	100	eskipun sebagai alat bantu penyusunan dan kinerja sebagai alat bantu pengukuran kinerja individu	
		JUMLAH	5	90,00		
4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi kerja	12,50	C	6,25		
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.		YA	50	terdapat Tindak Lanjut hasil Evaluasi Tahun sebelumnya, baik internal maupun eksternal (internal oleh Inspektorat, eksternal evaluator MenpanRB)	
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja Internal.		YA	100		
3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.		TIDAK	0		
4	Hasil dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.		TIDAK	0		
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.		TIDAK	0		
		JUMLAH	2	30,00		