



INSPEKTORAT PROVINSI MALUKU UTARA

LAPORAN HASIL EVALUASI SAKIP PADA DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA PROVINSI MALUKU UTARA



NOMOR : 700.1.2.1 / 035 / ITPROV

TANGGAL : 22 APRIL 2025

2025



PEMERINTAH PROVINSI MALUKU UTARA

I N S P E K T O R A T

Jalan Raya Lintas Halmahera, Kelurahan Guraping, Kecamatan Oba Utara
Kota Tidore Kepulauan, Maluku Utara, 97827

LAPORAN HASIL EVALUASI SAKIP DINAS KOMUNIKASI, INFORMATIKA DAN PERSANDIAN PROVINSI MALUKU UTARA

Nomor : 700.1.2.1 / 035 / ITPROV
Tanggal : 22 April 2025
Lampiran : 1 (satu) berkas
Tentang : Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)
Tahun Anggaran : 2024

RINGKASAN EKSEKUTIF

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, serta pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah. Untuk mengetahui sejauh mana instansi pemerintah mengimplementasikan SAKIP-nya, mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, serta mendorong instansi pemerintah untuk secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP-nya dalam rangka mewujudkan capaian kinerja instansinya sesuai yang diamanahkan dalam dokumen perencanaan pembangunan maupun perjanjian kinerja yang telah ditetapkan, Inspektorat Daerah Provinsi Maluku Utara melakukan evaluasi implementasi SAKIP pada Dinas Komunikasi, Informatika, dan Persandian Provinsi Maluku Utara Tahun 2024.

Hasil evaluasi implementasi SAKIP Dinas Komunikasi, Informatika, dan Persandian Provinsi Maluku Utara Tahun 2024 memperoleh nilai **66,41** dengan kategori **B** dan dapat diinterpretasikan **Baik (Perlu sedikit Perbaikan)**. Akuntabilitas kerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, dan perlu sedikit perbaikan.

Evaluasi yang dilakukan oleh Inspektorat Provinsi Maluku Utara sebagai upaya perbaikan yang harus terus dilakukan secara berkelanjutan, sehingga berdampak secara signifikan terhadap perolehan nilai hasil evaluasi SAKIP Tahun yang akan datang.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Dasar Hukum Evaluasi

1. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan dan Kinerja Instansi Pemerintah,
2. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah,
3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor: 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
4. Surat Tugas Inspektur Maluku Utara Nomor 700.1.2/034/ITPROV Tanggal 3 Maret 2025.

B. Latar Belakang Evaluasi

Dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel, serta meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat, maka penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu strategi yang dilaksanakan sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas Komunikasi, Informatika, dan Persandian Provinsi Maluku Utara dilakukan berdasarkan amanat Permenpan RB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

C. Tujuan Evaluasi

Secara umum evaluasi SAKIP dilaksanakan bertujuan untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan oleh Dinas Komunikasi, Informatika, dan Persandian Provinsi Maluku Utara.

Adapun Tujuan khusus Evaluasi ini dilaksanakan adalah untuk:

1. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP,
2. Menilai tingkat Implementasi SAKIP,
3. Menilai tingkat Akuntabilitas Kinerja,

4. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP.
5. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

D. Ruang Lingkup Evaluasi

Ruang lingkup evaluasi SAKIP mencakup, antara lain:

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

E. Metodologi Evaluasi

Metodologi yang digunakan pada evaluasi SAKIP ini yaitu kombinasi metodologi kualitatif dan kuantitatif.

Mengacu pada Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, metode evaluasi dapat dijelaskan secara lebih rinci, sebagai berikut:

1) Evaluasi atas Komponen SAKIP

Evaluasi atas implementasi SAKIP difokuskan pada kriteria-kriteria yang telah ditetapkan dengan tetap memperhatikan hasil evaluasi atas implementasi SAKIP tahun sebelumnya. Evaluasi atas implementasi SAKIP, terdiri atas evaluasi penerapan komponen manajemen kinerja yang meliputi: Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Evaluasi Internal. Evaluasi penerapan manajemen kinerja juga meliputi penerapan kebijakan penyusunan dokumen penetapan kinerja dan indikator kinerja utama (IKU) sampai saat dilakukan evaluasi. Kriteria yang ditetapkan dalam rangka evaluasi AKIP ini dituangkan dalam Lembar Kerja Evaluasi (LKE). LKE ini menyajikan

komponen, bobot, sub-komponen dan butir-butir penilaian. LKE ini juga dilengkapi dengan seperangkat kriteria penilaian untuk setiap butir penilaian.

2) Penilaian dan Penyimpulan

Evaluasi atas akuntabilitas kinerja instansi menyimpulkan hasil penilaian atas fakta obyektif Instansi pemerintah dalam mengimplementasikan perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja dan capaian kinerja sesuai dengan kriteria masing-masing komponen yang ada dalam LKE. Langkah penilaian dilakukan sebagai berikut:

No	Komponen	Bobot	Sub Komponen
1	Perencanaan Kinerja	30%	a. Pemenuhan Dokumen Perencanaan kinerja (6%); b. Kualitas Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik (9%); c. Pemanfaatan Perencanaan Kinerja (15%).
2	Pengukuran Kinerja	30%	a. Pemenuhan Pengukuran Kinerja (6%); b. Kualitas Pengukuran (9%); c. Implementasi Pengukuran (15%).
3	Pelaporan Kinerja	15%	a. Pemenuhan pelaporan (3%); b. Kualitas pelaporan (4,5%); dan c. Pemanfaatan pelaporan (7,5%)
4	Evaluasi Internal	25%	a. Pemenuhan evaluasi (2%); b. Kualitas evaluasi (5%); dan c. Pemanfaatan hasil evaluasi (12,5%).
TOTAL		100%	

Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen akan dipergunakan untuk menentukan tingkat akuntabilitas instansi yang bersangkutan terhadap kinerjanya, dengan kategori sebagai berikut:

No	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1	AA	> 90-100	Sangat Memuaskan Telah terwujud <i>Good Governance</i> . Seluruh kinerja dikelola sangat memuaskan diseluruh unit kerja. Telah terbentuk pemerintah yang dinamis, adaptif, dan efisien (<i>reform</i>). Pengukuran Kinerja telah dilakukan sampai di level individu
2	A	> 80-90	Memuaskan Instansi/unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon IV/Pengawas/Subkoordinator.
3	BB	> 70-80	Sangat Baik Akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal.

4	B	> 60-70	Baik, (Perlu sedikit Perbaikan) Akuntabilitas kinerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, dan perlu sedikit perbaikan.
5	CC	> 50-60	Cukup (Memadai) Akuntabilitas kinerjanya cukup baik, taat kebijakan, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk memproduksi informasi kinerja untuk pertanggung jawaban, perlu banyak perbaikan tidak mendasar.
6	C	< 30-50	Kurang Sistem dan tatanan kurang dapat diandalkan, memiliki sistem untuk manajemen kinerja tapi perlu banyak perbaikan minor dan perbaikan yang mendasar.
7	D	0-30	Sangat Kurang Sistem dan tatanan tidak dapat diandalkan untuk penerapan manajemen kinerja; Perlu banyak perbaikan, sebagian perubahan yang sangat mendasar.

F. Gambaran Umum Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian

Dinas Komunikasi, Informatika, dan Persandian Provinsi Maluku Utara terbentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Maluku Utara Nomor 10 Tahun 2020 Tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Nomor 5 Tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Maluku Utara. Sedangkan Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi diatur dalam Peraturan Gubernur Maluku Utara Nomor 38 Tahun 2023 tentang Susunan Organisasi, Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian Provinsi Maluku Utara.

Dalam melaksanakan tugasnya Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian menyelenggarakan fungsi:

1. perumusan dan pelaksanaan kebijakan serta evaluasi dan pelaporan bidang pengelolaan opini dan aspirasi publik di lingkup Pemerintah Provinsi, pengelolaan informasi untuk mendukung kebijakan nasional dan Pemerintah Provinsi, penyediaan konten lintas sektoral dan pengelolaan media komunikasi publik, penguatan kapasitas sumber daya komunikasi publik dan penyediaan akses informasi publik pelayanan informasi publik dan layanan hubungan media di lingkup provinsi;
2. Perumusan dan pelaksanaan kebijakan serta evaluasi dan pelaporan bidang layanan infrastruktur dasar data center, disaster recovery center dan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) Pemerintah Daerah Provinsi, layanan

pengembangan intranet dan penggunaan akses internet, layanan sistem komunikasi intra pemerintah daerah provinsi, layanan keamanan informasi e-Government, layanan manajemen data informasi e-Government, layanan pengembangan dan pengelolaan aplikasi generik, spesifik dan suplemen yang terintegrasi, integrasi layanan publik dan pemerintahan, penyelenggaraan ekosistem TIK smart province, penyelenggaraan government chief information officer (GCIO) Pemerintah Daerah Provinsi, pengembangan sumber daya TIK Pemerintah Daerah Provinsi dan Masyarakat, layanan nama domain dan sub domain bagi lembaga, pelayanan publik dan kegiatan Provinsi;

3. Perumusan dan pelaksanaan kebijakan serta evaluasi dan pelaporan bidang penyelenggaraan persandian untuk pengamanan informasi Pemerintah Daerah Provinsi, penetapan pola hubungan komunikasi sandi antar Perangkat Daerah Provinsi, pengawasan dan evaluasi terhadap penyelenggaraan persandian di lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi, serta penyelenggaraan statistik sektoral di lingkup Daerah Provinsi; dan
4. Pelaksanaan pelaksanaan penyusunan standarisasi infrastruktur dan sarana prasarana pendukung teknologi komunikasi dan E-Government.

Untuk menjalankan tugas dan fungsi organisasi di atas, Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian Provinsi Maluku Utara memiliki susunan organisasi, terdiri atas:

1. Kepala Badan;
2. Sekretariat, membawahi:
 - a. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
 - b. Kelompok Jabatan Fungsional.
3. Bidang Pengelolaan Informasi Publik dan Penguatan Kapasitas Sumber Daya;
4. Bidang Bidang Infrastruktur, Teknologi Informasi Komunikasi dan E-Government;
5. Bidang Persandian dan Statistik, membawahi
 - a. Seksi Tata Kelola Persandian;
 - b. Seksi Pengelolaan Statistik Sektoral;
 - c. Kelompok Jabatan Fungsional dan Pelaksana;
6. Kelompok Jabatan Fungsional.

G. Gambaran Umum Implementasi SAKIP pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian.

Akuntabilitas kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran/target kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara periodik. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah. Penyelenggaraan SAKIP meliputi (1) Rencana Strategis; (2) Perjanjian Kinerja; (3) Pengukuran Kinerja; (4) Pengelolaan Data Kinerja; (5) Pelaporan Kinerja; dan (6) Reviu dan Evaluasi Kinerja.

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah, pasal 3 menyebutkan "Penyelenggaraan SAKIP pada kementerian/lembaga dilaksanakan oleh entitas akuntabilitas kinerja secara berjenjang dengan tingkatan sesuai (1) Entitas Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja; (2) Entitas Akuntabilitas Kinerja Unit Organisasi; dan (3) Entitas Akuntabilitas Kinerja Kementerian Negara/Lembaga". Selanjutnya, pasal 4 menyebutkan bahwa "Penyelenggaraan SAKIP pada SKPD dilaksanakan oleh Entitas Akuntabilitas Kinerja SKPD". Untuk melaksanakan ketentuan tersebut, Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian Provinsi Maluku Utara selaku Entitas Akuntabilitas SKPD telah menyelenggarakan SAKIP. Rencana Strategis (Renstra) Dians Komunikasi, Informatika dan Persandian Provinsi Maluku Utara Tahun 2020-2024 menetapkan tujuan dan sasaran organisasi untuk berperan aktif sesuai kedudukan, tugas dan fungsi Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian Provinsi Maluku Utara dalam mewujudkan Visi Provinsi Maluku Utara "**Maluku Utara Sejahtera 2024**".

BAB II
HASIL EVALUASI

A. HASIL EVALUASI SAKIP DINAS KOMUNIKASI, INFORMATIKA DAN PERSANDIAN

Dari Hasil Evaluasi Implementasi SAKIP pada Dinas Komunikasi, Informatika, dan Persandian Provinsi Maluku Utara Tahun 2024 memperoleh nilai **66,41** dengan **Kategori B** dan dapat diinterpretasikan “**Baik (Perlu sedikit Perbaikan)**”. Nilai tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen AKIP yang dievaluasi pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian Provinsi Maluku Utara dengan rincian sebagai berikut:

No	Komponen	Bobot (%)	Nilai
			Tahun 2024
1	Perencanaan Kinerja	30	19,20
2	Pengukuran Kinerja	30	19,50
3	Pelaporan Kinerja	15	10,20
4	Evaluasi Internal	25	17,50
Total		100	66,41
Kategori Interpretasi			B

Dari poin 1 s/d 4 adalah merupakan hasil penilaian terhadap unsur-unsur akuntabilitas instansi yang dituangkan dalam Laporan Kinerja Evaluasi (LKE), dapat dijelaskan sebagai Akuntabilitas Kinerja (Pertanggungjawaban Kinerja) pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian Provinsi Maluku Utara.

Dari hasil penilaian per-sub komponen adalah: **keberadaan** nilai 13,70, **kualitas** nilai 18,30 dan **pemanfaatan** nilai 32,00 sebagaimana pada tabel dibawah ini.

Komponen	Keberadaan	Kualitas	Pemanfaatan	Total Bobot
	20%	30%	50%	
Perencanaan	4.20	4.50	10.50	19.20
Pengukuran	4.20	6.30	9.00	19.50
Pelaporan	1.80	3.15	5.25	10.20
Evaluasi Akuntabilitas	3.50	5.25	8.75	17.50
Jumlah Akuntabilitas	13.70	19.20	33.50	66.41
				B

Uraian hasil evaluasi atas masing-masing komponen manajemen kinerja pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian Provinsi Maluku Utara sebagai berikut:

a. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja

Berdasarkan pada tabel di atas, pada komponen perencanaan, terdapat tiga sub komponen yang harus dipenuhi keberadaan, kualitas, pemanfaatan. Hasil evaluasi pada masing-masing sub komponen ialah sebagai berikut:

- **Keberadaan 20% dengan nilai B (4.2)**, dokumen perencanaan kinerja telah tersedia dan lengkap.
- **Kualitas 30% dengan nilai B (4.5)**, dokumen perencanaan kinerja belum diformalkan, perencanaan kinerja dalam bentuk Perjanjian Kinerja tingkat pelaksana tidak ditetapkan.
- **Pemanfaatan 50% dengan nilai B (10.5)**, tidak semua pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan karena perjanjian kinerja tidak dirumuskan dan ditetapkan, walaupun terdapat SKP.

b. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja

- **Keberadaan 20% dengan nilai B (4.2)**, pengukuran kinerja telah dilakukan.
- **Kualitas 30% dengan nilai B (6.3)**, setiap level organisasi belum melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kerjanya unit dibawahnya secara berjenjang.
- **Pemanfaatan 50% dengan nilai B (9.00)**, pengukuran kinerja belum menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan jabatan baik struktural maupun fungsional.

c. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja

- **Keberadaan 20% dengan nilai B (1.8)**, dokumen laporan kinerja belum diformalkan.
- **Kualitas 30% dengan nilai B (3.15)**, dokumen laporan kinerja sudah tergambarkan dengan baik.
- **Pemanfaatan 50% dengan nilai B (5.25)**, pelaporan kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya.

d. Evaluasi atas Evaluasi Internal

Evaluasi kinerja telah di laksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program, namun pelaksanaan evaluasi AKIP Internal belum memenuhi standar karena evaluasi dilakukan terbatas melalui forum rapat pimpinan bersama staf sehingga output dari kegiatan tersebut hanya berupa notulen rapat dan daftar hadir sedangkan hasil evaluasi berbentuk laporan belum tersedia, kondisi ini belum sesuai seperti yang diamanatkan dalam Permen PANRB No. 88 Tahun 2021 Pasal 5 ayat 1 dan 2 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Adanya Keselarasan antara Perencanaan Kinerja Tahunan, IKU Organisasi dan Perjanjian Kinerja (PK) sehingga Informasi capaian Kinerja dapat diketahui walaupun unsur capaian kinerja ini tidak lagi dimasukkan sebagai unsur yang dinilai dalam Kertas Kerja Evaluasi.

B. REKOMENDASI

Berdasarkan Hasil Evaluasi, direkomendasikan Kepada Kepala Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian Provinsi Maluku Utara agar:

1. Memerintahkan para pejabat dan pegawai di lingkungan Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian Provinsi Maluku Utara agar lebih pro aktif dalam pemenuhan atas komponen Evaluasi SAKIP terutama dalam pembuatan perjanjian kinerja sampai ke tingkat pelaksana.
2. Memberikan apresiasi terhadap pegawai yang berkinerja baik, dalam bentuk penghargaan dan sebaliknya memberikan teguran terhadap pegawai yang kinerjanya rendah (*undisciplined and low performance*).
3. Membentuk Tim Evaluasi Internal, yang selanjutnya melakukan evaluasi terhadap implementasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian Provinsi Maluku Utara.

C. SARAN

1. Disarankan kepada Kepala Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian agar senantiasa berkoordinasi kepada Biro Organisasi Setda Provinsi Maluku Utara untuk perbaikan terhadap komponen SAKIP yang belum lengkap, serta berkoordinasi kepada tim inspektorat dalam hal penilaian evaluasi SAKIP.
2. Diharapkan Kepada Kepala Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian Provinsi Maluku Utara untuk memberikan perhatian atas

Sistem Akuntabilitas Kinerja Intansi Pemerintah (SAKIP) Pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian Provinsi Maluku Utara.

Demikian Laporan hasil evaluasi Implementasi SAKIP pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian Provinsi Maluku Utara Tahun 2024 sebagai bahan acuan untuk perbaikan kedepan.

INSPEKTUR
PROVINSI MALUKU UTARA



Nuzwan MT, AI, SH, MM, CGCAE
Pembina Utama Madya
Nip. 19710625 199803 1 008

LAMPIRAN

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Instansi Pemerintah		Catatan	Daftar Evidence
			Jawaban	Nilai		
1	PERENCANAAN KINERJA	30.00		19.2		
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6.00	B	4.2		
Kriteria:					Belum ada pedoman teknis masih mengacu pada peraturan pusat	RPJMD, Renstra, Renja dan DPA
1 Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.						
2 Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang.						
3 Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.						
4 Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.						
5 Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.						
6 Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.						
7 Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.						
1.b	Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyalarsan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)	9.00	C	4.5		
Kriteria:					PK belum dibuat sampai pada tingkat staf pelaksana	Renstra, Renja, IKU, PK dan SKP
1 Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.						
2 Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.						
3 Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.						
4 Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan						
6 Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.						
5 Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan						
7 Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan						
8 Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).						
9 Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).						
10 Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.						
11 Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.						
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15.00	B	10.5		
Kriteria:					PK belum disusun sampai pada tingkat pelaksana	DPA, Renstra, Renja, LKj, SKP
1 Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.						
2 Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.						
3 Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.						
4 Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil						
5 Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.						
6 Setiap unit/satuan kerja berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.						
7 Pimpinan terlibat dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.						
8 Setiap Pegawai berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.						
9 Kinerja individu telah selaras dengan kinerja organisasi						
2	PENGUKURAN KINERJA	30.00		19.5		
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6.00	B	4.2		
Kriteria:					Masih mengacu pada Perpres	Dokumen IKU
1 Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.						
2 Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.						
3 Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.						

2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9.00	B	6.3		
1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.				Belum menggunakan aplikasi	IKU, LKj
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.					
3	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.					
4	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.					
5	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.					
6	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).					
7	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).					
2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15.00	CC	9		
1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.				Pengukuran Kinerja belum menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan	Pergub, Renstra, DPA, LKJP, Dokumen SKP
2	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.					
3	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.					
4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.					
5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.					
6	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.					
7	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.					
8	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.					
9	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.					
10	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.					
11	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.					
3	PELAPORAN KINERJA	15.00		10.2		
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3.00	CC	1.8		
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.				Tidak dipublikasikan melalui website tapi sudah diupload pada aplikasi e-SAKIP	LKj, Berita Acara, dan Bukti Unggahan
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.					
3	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.					
4	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.					
5	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.					
6	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.					
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya	4.50	B	3.15		
1	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.					Permenpan RB dan LKj
2	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.					
3	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.					
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target tahunan.					
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah.					

6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.					
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).					
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan detail kinerja dalam keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja.					
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatanya.					
10	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.					
11	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).					
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).					LKj
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.					
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.					
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.					
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.					
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.					
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.					
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25.00		17.5		
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5.00	B	3.5		
1	Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.				Belum ada pedoman teknis evaluasi masih mengacu pada permenpan RB	Permenpan RB
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.					
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.					
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7.50	B	5.25		
1	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.				Dokumen terkait SAKIP sudah diupload di e-SAKIP	e-SAKIP
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.					
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.					
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.					
5	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi					
4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	12.50	B	8.75		
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.					Sudah ditindak lanjuti LHE Tahun 2023
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal.					
3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.					
4	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.					
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.					