



PEMERINTAH KABUPATEN SUMBAWA INSPEKTORAT

Jalan Garuda No.91 Sumbawa Besar, Telp. (0371) 21152 Fax. (0371) 21152

e-mail : inspektorat.sumbawakab@gmail.com

website : <http://inspektorat.sumbawakab.go.id>

Sumbawa Besar, 1 Juli 2025

Nomor : 700.1.2.1/ 116 /AKIP/ltkab/2025
Sifat : Penting
Lampiran : 1 (satu) gabung
Perihal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas
Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)
Tahun 2025 pada Dinas
Pemberdayaan Masyarakat dan
Desa Kabupaten Sumbawa.

Kepada

Yth. Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa
Kabupaten Sumbawa

di -

Sumbawa Besar

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, kami telah melakukan evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumbawa, dapat disampaikan hal-hal sebagai berikut:

1. Pendahuluan

a. Dasar Hukum Evaluasi

- 1) Pasal 17 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

- 2) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
- 3) Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
- 4) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pemerintah;
- 5) Surat Tugas Inspektur Kabupaten Sumbawa Nomor 800.1.11.1/61/ltkab/2025 tanggal 06 Mei 2025 untuk melakukan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah (SAKIP) Tahun 2025 pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan, Dinas Lingkungan Hidup, Sekretariat DPRD, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa, Kec. Orong Telu, Kec. Lopok dan Kec.Lape.

b. Latar Belakang Evaluasi

Latar Belakang dilakukannya Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) adalah penguatan akuntabilitas kinerja yang 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 Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014, Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan, serta mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, maka perlu dilakukan evaluasi AKIP atau evaluasi atas

implementasi SAKIP. Evaluasi AKIP ini diharapkan dapat mendorong setiap instansi pemerintah, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah untuk berkomitmen dan konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan (sesuai yang diamanahkan dalam RPJMD).

Target Pemerintah Kabupaten Sumbawa adalah untuk menjamin laporan akuntabilitas instansi pemerintah yang baik berdasarkan dokumen yang telah disusun, ditetapkan dan terukur indikator kinerjanya seperti Indikator Kinerja Utama (IKU), Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD), Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD), Rencana Kerja Pembangunan Daerah (RKPD) serta dokumen perencanaan strategis yang disusun oleh Organisasi Perangkat Daerah (OPD) misalnya IKU, Rencana Strategis (Renstra), Rencana Kerja (Renja), Perjanjian Kinerja, Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) dan lain-lain.

c. Tujuan Evaluasi

Tujuan Evaluasi adalah untuk mengetahui sejauh mana Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dilaksanakan dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil (*result oriented government*).

Secara khusus evaluasi AKIP bertujuan 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 akuntabilitas kinerja instansi pemerintah meliputi:

- 1) Penilaian kualitas perencanaan kinerja;
- 2) Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan;
- 3) Penilaian pelaporan kinerja;
- 4) Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal pada level perangkat daerah.

e. Metodologi dan Teknik Evaluasi AKIP

Adapun metodologi dan teknik evaluasi yang digunakan dalam evaluasi implementasi SAKIP adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan segi kepraktisan dan kegunaan (kemanfaatan) karena akan disesuaikan dengan tujuan evaluasi yang telah ditetapkan dan mempertimbangkan kendala yang ada antara lain:

a. Pengumpulan Data dan Informasi.

Merupakan teknik pengumpulan data dan informasi dengan menyerahkan serangkaian daftar kebutuhan data dan informasi yang akan diisi dan dipenuhi oleh instansi pemerintah/unit kerja secara mandiri;

b. Komunikasi melalui Tanya Jawab Sederhana.

Dengan melakukan pengajuan pertanyaan secara langsung kepada penyedia data dan informasi/responden atau penyusun laporan kinerja instansi pemerintah di SPKD;

c. Studi Dokumentasi.

Memperoleh data tidak secara langsung ditujukan kepada atau dari instansi pemerintah/unit kerja yang dievaluasi, melainkan melalui sumber literasi lain seperti peraturan perundangan dan media informasi baik cetak maupun elektronik/digital.

f. Gambaran Umum Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumbawa.

1). Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kab. Sumbawa.

1) Susunan Organisasi dan Tugas Fungsi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa

Berdasarkan Peraturan Bupati Sumbawa Nomor 22 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Nomor 62 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan fungsi serta Tata Kerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumbawa.

Adapun struktur organisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumbawa adalah:

- 1) Kepala Dinas.
- 2) Sekretaris, terdiri dari :
 - a. Subbag Perencanaan dan Pelaporan.
 - b. Subbag Umum dan Kepegawaian.
 - c. Analisis Keuangan Pusat dan Daerah.
- 3) Bidang Penataan Desa dan Pemanfaatan Sumber Daya Alam, terdiri dari :
 - a. Kelompok Jabatan Fungsional.
- 4) Bidang Administrasi Pemerintahan Desa terdiri dari :
 - a. Kelompok Jabatan Fungsional
- 5) Bidang Pengembangan Usaha Ekonomi dan Kerjasama Desa, terdiri dari :
 - a. Kelompok Jabatan Fungsional
- 6) Bidang Kelembagaan Desa dan Sosial Budaya Masyarakat, terdiri dari :
 - a. Kelompok Jabatan Fungsional
- 7) Pejabat Fungsional.

Uraian tugas dan Fungsi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumbawa telah ditetapkan dalam Peraturan Bupati Sumbawa Nomor 22 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Sumbawa Nomor 62 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumbawa, dalam aturan tersebut telah diatur mengenai fungsi dan tugas dari Kepala Dinas, Sekretaris dan Kepala Bidang.

Dalam menyelenggarakan fungsinya, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumbawa mempunyai fungsi sebagai berikut:

- a. Perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pemberdayaan masyarakat dan desa;
- b. Pelaksanaan administrasi di bidang pemberdayaan masyarakat dan desa;

- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang pemberdayaan masyarakat dan desa; dan
- d. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Serta dalam Penyelenggaraan tugasnya DPMD Kabupaten Sumbawa mempunyai Tugas :

1. Menyusun perencanaan di bidang pemberdayaan masyarakat dan desa;
2. Memvalidasi bahan kebijakan pelaksanaan program dan kegiatan dibidang pemberdayaan masyarakat dan desa;
3. Mengkoordinasikan, mempromosikan dan memimpin pelaksanaan program dan kegiatan di bidang pemberdayaan masyarakat desa;
4. Melaksanakan urusan pemerintahan dan pelayanan umum dibidang pemberdayaan masyarakat dan desa;
5. Melaksanakan evaluasi dan pelaporan dibidang pemberdayaan masyarakat dan desa;
6. Melaksanakan pembinaan, koordinasi, pengendalian dan fasilitasi pelaksanaan kegiatan di bidang penataan desa, administrasi pemerintahan desa, pengembangan usaha ekonomi dan kerjasama desa dan kelembagaan desa dan sosial budaya masyarakat;
7. Melaksanakan administrasi/ penatausahaan dinas;
8. Melaksanakan pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan kegiatan di bidang pemberdayaan masyarakat dan desa; dan
9. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh atasan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

1. Indikator Kinerja Utama

Indikator Kinerja Utama Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumbawa tahun 2024 adalah sebagai berikut:

No.	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Rumusan IKU	Keterangan
1.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja DPMD	Kategori Predikat Hasil Evaluasi AKIP DPMD	Kategori	Jumlah Nilai Variabel Evaluasi AKIP Tahun n-1	Diukur tahunan
2.	Meningkatnya Indek Desa Membangun	Nilai Rata-Rata Indek Desa Membangun	Nilai	Nilai Rata-Rata IDM: Total Nilai IDM Tahun n dibagi Jumlah Desa Tahun n	Diukur tahunan

2. Perjanjian Kinerja

Adapun Perjanjian Kinerja (PK) yang diperjanjikan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kab. Sumbawa dengan Bupati Sumbawa tahun 2024 adalah sebagai berikut:

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
1.	Meningkatnya Kategori Predikat Hasil Evaluasi AKIP	Kategori Predikat Hasil Evaluasi AKIP DPMD	A
2.	Meningkatnya Nilai IDM	Nilai Rata – rata IDM (IS-17)	0,80

3. Dana Yang Dikelola TA. 2024

Total Anggaran belanja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumbawa Tahun 2024 sebesar Rp 8.333.510.812.- dan terealisasi sebesar Rp 8.115.988.502.-, dengan rincian :

No	Program	Anggaran	Realisasi	%
1.	Program Penunjang Urusan Pemerintah Kabupaten / Kota	4.057.593.988.-	3.971.273.204.-	97,75
2.	Program Penataan Desa	5.000.000.-	4.957.000.-	99,14
3.	Program Peningkatan Kerja Sama Desa	23.939.000.-	10.217.000.-	42,68
4.	Program Administrasi Pemerintahan Desa (1)	2.785.041.124.-	2.765.011.538.-	99,28
5.	Program Administrasi Pemerintahan Desa (2)	834.057.850.-	769.462.850.-	92,26

No	Program	Anggaran	Realisasi	%
6.	Program Administrasi Pemerintahan Desa (3)	59.501.900.-	54.966.720.-	92,38
7.	Program Pemberdayaan Lembaga Kemasyarakatan, Lembaga Adat dan Masyarakat Hukum Adat (1)	387.442.000.-	373.579.240.-	96,42
8.	Program Pemberdayaan Lembaga Kemasyarakatan, Lembaga Adat dan Masyarakat Hukum Adat (2)	180.934.950.-	166.520.950.-	92,03
TOTAL		8.333.510.812.-	8.115.988.502.-	97,39

4. Gambaran Umum Implentasi SAKIP Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumbawa

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumbawa telah menerapkan Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (SAKIP) yang terintegrasi dengan perencanaan strategis, sistem anggaran dan sistem akuntansi pemerintahan. Penerapan/implementasi SAKIP tersebut tergambar dalam dokumen perencanaan strategis (Renstra), Perjanjian Kinerja (PK) dan Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan (LKjIP).

Pengukuran capaian kinerja Tahun 2025 merupakan bagian dari penyelenggaraan akuntabilitas kinerja tahunan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumbawa. Akuntabilitas Kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumbawa diukur dari tingkat keberhasilan pencapaian tujuan dan sasaran strategisnya yang dituangkan dalam Perjanjian Kinerja Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumbawa dengan Bupati Sumbawa.

5. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumbawa menunjukkan nilai sebesar **80,28** dengan predikat **"A"**. Hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi akuntabilitas kinerja **"Memuaskan"**

Beberapa rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya telah di tindak lanjuti dan ada sebagian yang masih menjadi catatan untuk di tindak lanjuti antara lain sebagai berikut:

1. Laporan Kinerja agar menyajikan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.
2. Rencana aksi yang disusun masih berorientasi pada penyerapan anggaran yang dibagi pada tiap indikator kinerja dan program per triwulan, sehingga detail terkait upaya yang dilakukan untuk pencapaian kinerja serta *breakdown* targetnya belum tergambar pada rincian rencana aksi.

2. Gambaran Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumbawa menunjukkan nilai sebesar **80,40** dengan predikat **"A"**. Hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi akuntabilitas kinerja **"Memuaskan"** yaitu terdapat gambaran bahwa instansi pemerintah/unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4/Pengawas/Subkoordinator.

Rincian hasil evaluasi tersebut adalah sebagai berikut:

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja	
			TAHUN 2024	TAHUN 2025
1	Perencanaan Kinerja	30,00	28,75	25,37
2	Pengukuran Kinerja	30,00	16,95	22,82
3	Pelaporan Kinerja	15,00	12,90	11,33
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	21,67	20,88
Nilai Akuntabilitas Kinerja			80,28	80,40
			A	A

** Keterangan : * Nilai total hasil evaluasi pada Kertas Kerja Evaluasi (KKE) sebesar 80,40. Nilai tersebut merupakan hasil pembulatan angka secara otomatis pada Kertas Kerja Evaluasi (KKE) sesuai Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021.*

Hasil evaluasi Tahun 2025 dibandingkan dengan hasil evaluasi tahun sebelumnya mengalami peningkatan sebesar 0,12 point atau meningkat sebesar 0,14 %.

Evaluasi tahun ini lebih menitikberatkan pada implementasi akuntabilitas kinerja. Penjelasan lebih lanjut atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumbawa Tahun 2025 sebagai berikut:

a. Hasil Evaluasi.

1) Perencanaan Kinerja

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumbawa telah menyusun dan memformalkan dokumen perencanaan kinerja yang mencakup Renstra dan Perjanjian Kinerja beserta dokumen lainnya. Namun masih terdapat hal yang perlu diperhatikan diantaranya sebagai berikut :

1. Renja Perangkat Daerah belum diformalkan melalui Peraturan Kepala Daerah sebagai bagian dari tindak lanjut perencanaan kinerja yang terintegrasi.

2) Pengukuran Kinerja

Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam pengukuran kinerja diantaranya sebagai berikut:

- a. Pengukuran capaian kinerja belum memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).

3) Pelaporan Kinerja

Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumbawa telah menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Tahun 2024. Laporan kinerja tersebut telah menyajikan realisasi kinerja yang telah diperjanjikan serta sudah dipublikasikan melalui *website* Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumbawa. Namun demikian masih terdapat hal yang perlu diperhatikan dalam pelaporan kinerja diantaranya sebagai berikut:

- a) Laporan Kinerja belum disusun secara berkala (pertriwulan) dan memantau capaian kinerja secara periodik dan memberikan umpan balik cepat.

4) Akuntabilitas Kinerja Internal

Rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum sepenuhnya ditindaklanjuti.

b. Rekomendasi atas catatan kekurangan untuk perbaikan

Atas hasil evaluasi tersebut terdapat beberapa catatan atas kekurangan dan merekomendasikan kepada Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumbawa untuk melakukan perbaikan manajemen kinerja sebagai berikut:

1. Menindak lanjuti dengan menetapkan Rencana Kerja (Renja) melalui Peraturan Kepala Daerah (Perkada) sebagai bentuk legalisasi dokumen perencanaan tahunan perangkat daerah sesuai permendagri Nomor 86 tahun 2017.
2. Pengumpulan dan pengukuran data kinerja agar diupayakan menggunakan teknologi informasi berupa (Aplikasi Monev) sehingga pengumpulan dan pengukuran data kinerja dapat terintegrasi.
3. Dokumen laporan kinerja agar dapat disusun secara berkala (pertriwulan) dengan mencantumkan progres dan rekomendasi triwulan berikutnya serta capaian persentase masing-masing pertriwulan.
4. Menindaklanjuti seluruh rekomendasi hasil evaluasi AKIP baik tahun berjalan maupun tahun sebelumnya guna perbaikan / penyempurnaan kinerja.

3. Penutup

a. Simpulan

Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumbawa tahun 2025 dapat disimpulkan bahwa nilai evaluasi AKIP memperoleh nilai **80,40** yaitu masuk dalam kategori **A** dengan interpretasi "**Memuaskan**".

b. Dorongan Terhadap Implementasi SAKIP yang Lebih Baik

Implementasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumbawa diharapkan tidak hanya mendorong pencapaian *output* organisasi secara lebih efektif dan efisien namun juga mampu memberikan kontribusi terhadap pencapaian dampak pada *outcome* yang telah ditetapkan. Secara berjenjang, pencapaian-pencapaian tersebut dapat membantu mewujudkan tercapainya sasaran strategis Pemerintah Daerah Kabupaten Sumbawa. Oleh karena itu,

dibutuhkan kerjasama dan dukungan dari seluruh unsur bagian pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumbawa secara konsisten dan berkesinambungan.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumbawa sebagai penerapan manajemen kinerja. Tim evaluator menghargai upaya yang telah dilakukan dalam implementasi SAKIP di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumbawa.

Terhadap hasil evaluasi yang telah disampaikan, diharapkan Saudara beserta seluruh jajaran memberikan perhatian yang lebih besar pada upaya implementasi SAKIP di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Sumbawa dan menindaklanjuti rekomendasi yang telah disampaikan.

Atas perhatian dan kerjasama Saudara disampaikan terima kasih.

Plt. INSPEKTUR KABUPATEN SUMBAWA



IMADE PATRYA, AP

NIP. 19691028 199003 1 011

Tembusan:

1. Yth. Bupati Sumbawa.
2. Yth. Kepala Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Sumbawa.

**KERTAS KERJA EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA PEMERINTAH
INSPEKTORAT KABUPATEN SUMBAWA**

NAMA SATUAN KERJA : DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA
NAMA KEPALA SATUAN KERJA : RACHMAN ANSORI,S.Sos,M.SE.

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Jawaban	Unit/Satker	Nilai
1	PERENCANAAN KINERJA	30,00			25,37
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6,00	A		5,25
Kriteria:					
1	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.		a. apabila seluruh komponen dokumen perencanaan jangka menengah sesuai mandat; b. apabila sebagian komponen dokumen perencanaan jangka menengah sesuai mandat; c. apabila komponen dokumen perencanaan jangka menengah tidak sesuai mandat; d. belum terdapat dokumen perencanaan jangka menengah.	A/B/C/D	A
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.		a. apabila seluruh komponen dokumen perencanaan jangka pendek sesuai mandat; b. apabila sebagian komponen dokumen perencanaan jangka pendek sesuai mandat; c. apabila komponen dokumen perencanaan jangka pendek tidak sesuai mandat; d. belum terdapat dokumen perencanaan jangka pendek.	A/B/C/D	A
3	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.		a. apabila seluruh dokumen perencanaan aktivitas sesuai mandat; b. apabila sebagian dokumen perencanaan aktivitas sesuai mandat; c. apabila bagian perencanaan aktivitas tidak sesuai mandat/belum terdapat dokumen perencanaan aktivitas.	A/B/C	B
4	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.		Ya, apabila terdapat dokumen perencanaan anggaran	Ya/Tidak	Ya
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			A
Kriteria:					
1	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.		Ya, jika dokumen renstra diformalkan	Ya/Tidak	Ya
- Renstra			Ya, jika Renja diformalkan	Ya/Tidak	Tidak
- Renja OPD			Ya, jika Perjanjian Kinerja diformalkan	Ya/Tidak	Ya
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.		Ya, jika renstra dipublikasikan tepat waktu	Ya/Tidak	Ya
- Renstra			Ya, jika perjanjian kinerja dipublikasikan tepat waktu	Ya/Tidak	Ya
- Renja OPD					
- Perjanjian Kinerja					
3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.		a. apabila seluruh (100%) isu strategis tertuang dalam Renstra; b. apabila sebagian besar (>75%-99%) isu strategis tertuang dalam Renstra c. apabila sebagian kecil (>30%-75%) isu strategis tertuang dalam Renstra d. apabila tidak ada (<30%) isu strategis tertuang dalam Renstra	A/B/C/D	A
4	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang				

- Renstra	a. apabila seluruh (100%) tujuan/sasaran tertuang dalam Renstra; b. apabila sebagian besar (>75%-99%) tujuan/sasaran tertuang dalam Renstra; c. apabila sebagian kecil (>30%-<75%) tujuan/sasaran tertuang dalam Renstra; d. apabila tidak ada (<30%) tujuan/sasaran tertuang dalam Renstra.		A/B/C/D	A	2,00	Sesuai
- Perjanjian Kinerja	a. apabila seluruh (100%) tujuan/sasaran tertuang dalam PK; b. apabila sebagian besar (>75%-99%) tujuan/sasaran tertuang dalam PK; c. apabila sebagian kecil (>30%-<75%) tujuan/sasaran tertuang dalam PK; d. apabila tidak ada (<30%) tujuan/sasaran tertuang dalam PK		A/B/C/D	A	2,00	Sesuai
5. Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.						
- Renstra	a. apabila seluruh (100%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART b. apabila sebagian besar (>75%-99%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART c. apabila sebagian kecil (>30%-<75%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART d. apabila tidak ada (<30%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART		A/B/C/D	A	2,00	Sesuai
- Perjanjian Kinerja	a. apabila seluruh (100%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART b. apabila sebagian besar (>75%-99%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART c. apabila sebagian kecil (>30%-<75%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART d. apabila tidak ada (<30%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART		A/B/C/D	A	2,00	Sesuai
6. Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai	a. apabila seluruh (100%) IKU menggambarkan Kinerja utama, dan tertuang di dalam dokumen perencanaan b. apabila seluruh (100%) IKU menggambarkan Kinerja utama, namun tidak tertuang di dalam dokumen perencanaan c. apabila sebagian besar (>75%-99%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART d. apabila sebagian kecil (>30%-<75%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART e. apabila tidak ada (<30%) indikator kinerja memenuhi kriteria SMART		A/B/C/D/E	A	1,00	Sesuai
7. Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.						
- Renstra	a. apabila seluruh (100%) target sesuai dengan kriteria b. apabila sebagian besar (>75%-99%) target sesuai dengan kriteria c. apabila sebagian kecil (>30%-<75%) target sesuai dengan kriteria d. apabila tidak ada (<30%) target sesuai dengan kriteria		A/B/C/D	A	2,00	Sesuai
- Perjanjian Kinerja	a. apabila seluruh (100%) target sesuai dengan kriteria b. apabila sebagian besar (>75%-99%) target sesuai dengan kriteria c. apabila sebagian kecil (>30%-<75%) target sesuai dengan kriteria d. apabila tidak ada (<30%) target sesuai dengan kriteria		A/B/C/D	A	2,00	Sesuai

4	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.	a. apabila monitoring dan evaluasi menghasilkan RATL, dan selurnnya telah ditindaklanjuti b. apabila hasil monitoring dan evaluasi menghasilkan RATL, dan sebagian besar (>75%-99%) telah ditindaklanjuti c. apabila monitoring dan evaluasi menghasilkan RATL, dan sebagian kecil (30-75%) telah ditindaklanjuti d. apabila tidak dilakukan monitoring dan evaluasi kinerjaRATL tidak ditindaklanjuti	A/B/C/D	B	0,67	Sesuai
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.	a. apabila seluruh (100%) hasil perbaikan/penyempurnaan telah ditindaklanjuti dalam perencanaan kinerja b. apabila sebagian besar (>75%-99%) hasil perbaikan/penyempurnaan telah ditindaklanjuti dalam perencanaan kinerja c. apabila sebagian kecil (30%-75%) hasil perbaikan/penyempurnaan telah ditindaklanjuti dalam perencanaan kinerja d. apabila tidak ada (<30%) hasil perbaikan/penyempurnaan telah ditindaklanjuti dalam perencanaan kinerja	A/B/C/D	B	0,67	Sesuai
6	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.	a. apabila seluruh (100%) pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang direncanakan b. apabila sebagian besar (>75%-99%) pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang direncanakan c. apabila sebagian kecil (30%-75%) pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang direncanakan d. apabila tidak ada (<30%) pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang direncanakan	A/B/C/D/E	B	0,75	Sesuai
2 PENGUKURAN KINERJA						
2a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	30,00	BB	22,82	4,50	
1	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.	a. apabila seluruh definisi operasional jelas; b. apabila sebagian definisi operasional jelas; c. belum ada definisi operasional.	A/B/C	A	1,00	Sesuai
2	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.	a. apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan; b. apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi sebagian kriteria yang ditetapkan; c. belum ada mekanisme pengumpulan data kinerja	A/B/C	B	0,50	Sesuai
Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja 2b secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan						
2b		9,00	B	5,80		
1	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.	a. apabila seluruh (100%) data kinerja relevan b. apabila sebagian besar (>75%-99%) data kinerja relevan c. apabila sebagian kecil (>30%-<75%) data kinerja relevan d. apabila tidak ada (<30%) data kinerja yang relevan	A/B/C/D	B	1,67	Sesuai
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.	a. apabila seluruh (100%) data kinerja andal b. apabila sebagian besar (>75%-99%) data kinerja andal c. apabila sebagian kecil (>30%-<75%) data kinerja andal d. apabila tidak ada (<30%) data kinerja yang andal	A/B/C/D	B	1,67	Sesuai
3	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.	a. apabila pengukuran kinerja dilakukan per triwulan (3 Bulan); b. apabila pengukuran kinerja dilakukan per semester (6 bulan); c. apabila pengukuran kinerja dilakukan 1 tahun sekali d. tidak dilakukan pengukuran kinerja secara berkala	A/B/C/D	B	0,67	Sesuai

4	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.			A/B/C	B	0.50	Sesuai
5	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).			Ya/Tidak	Tidak	0.00	Sesuai
2c	Punishment, serta penyusunan strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15.00	A	12.53			
1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.			A/B/C	A	1.00	Sesuai
2	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyusunan (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.			A/B/C/D	B	0.67	Sesuai
3	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyusunan Strategi, Kebijakan, Aktivitas, dan Anggaran dalam mencapai kinerja.			A/B/C	A	1.00	Sesuai
4	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.			A/B/C/D	B	0.67	Sesuai
3	PELAPORAN KINERJA	15.00		11.33			
3a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3.00	A	2.50		2.50	Sesuai
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.			Ya/Tidak	Ya	1.00	Sesuai
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.			A/B/C/D	C	0.33	Sesuai
3	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.			A/B/C	A	1.00	Sesuai
4	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.			Ya/Tidak	Ya	1.00	Sesuai
3b	memenuhi Standar mengambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya	4.50	A	4.34		4.34	Sesuai
1	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.			Ya, jika laporan kinerja telah diformalkan	Ya	1.00	Sesuai

2	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkapkan seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.	a. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan seluruh (100%) informasi pencapaian kinerja b. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian besar (>75-99%) informasi pencapaian kinerja c. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian kecil (30-75%) informasi pencapaian kinerja d. apabila laporan kinerja belum (<30%) mengungkapkan informasi pencapaian kinerja	A/B/C/D	A	1,00	Sesuai
3	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahun.	a. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan seluruh (100%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja sesuai dengan target tahunan b. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian besar (>75-99%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja sesuai dengan target tahunan c. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian kecil (30-75%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja sesuai dengan target tahunan d. apabila laporan kinerja belum (<30%) mengungkapkan informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja sesuai dengan target tahunan	A/B/C/D	A	1,00	Sesuai
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.	a. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan seluruh (100%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah b. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian besar (>75-99%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah c. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian kecil (30-75%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah d. apabila laporan kinerja belum (<30%) mengungkapkan informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah	A/B/C/D	A	1,00	Sesuai
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.	a. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan seluruh (100%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun tahun sebelumnya b. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian besar (>75-99%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun tahun sebelumnya c. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian kecil (30-75%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun tahun sebelumnya d. apabila laporan kinerja belum (<30%) mengungkapkan informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun tahun sebelumnya	A/B/C/D	A	1,00	Sesuai
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).	a. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan seluruh (100%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level Nasional b. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian besar (>75-99%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level Nasional c. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian kecil (30-75%) informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level Nasional d. apabila laporan kinerja belum (<30%) mengungkapkan informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level Nasional	A/B/C/D	A	1,00	Sesuai

7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatan.	a. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan seluruh (100%) informasi terkait analisis keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja b. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian besar (>75-99%) informasi terkait analisis keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja c. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian kecil (30-75%) informasi terkait analisis keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja d. apabila laporan kinerja belum (<30%) mengungkapkan informasi terkait analisis keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja	A/B/C/D	B	0,67	Sesuai
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.	a. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan seluruh (100%) informasi terkait efisiensi yang mempertimbangkan efektivitas dengan capaian kinerja b. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian besar (>75-99%) informasi terkait efisiensi yang mempertimbangkan efektivitas dengan capaian kinerja c. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian kecil (30-75%) informasi terkait efisiensi yang mempertimbangkan efektivitas dengan capaian kinerja d. apabila laporan kinerja belum (<30%) mengungkapkan informasi terkait terkait efisiensi yang mempertimbangkan efektivitas dengan capaian kinerja	A/B/C/D	A	1,00	Sesuai
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).	a. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan seluruh (100%) informasi terkait upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja kedepan b. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian besar (>75-99%) informasi terkait upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja kedepan c. apabila laporan kinerja telah mengungkapkan sebagian kecil (30-75%) informasi terkait upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja kedepan d. apabila laporan kinerja belum (<30%) mengungkapkan informasi terkait upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja kedepan	A/B/C/D	A	1,00	Sesuai
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyediaan strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya		60,00%		4,5	
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung jawab).	a. apabila seluruh informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan, b. apabila sebagian informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan, c. apabila informasi dalam laporan kinerja tidak menjadi perhatian utama pimpinan.	A/B/C	A	1,00	Sesuai
2	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyediaan aktivitas untuk mencapai kinerja.	a. apabila seluruh informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyediaan aktivitas untuk mencapai kinerja; b. apabila sebagian informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyediaan aktivitas untuk mencapai kinerja; c. apabila informasi dalam laporan kinerja berkala tidak digunakan dalam penyediaan aktivitas untuk mencapai kinerja	A/B/C	B	0,50	Sesuai
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyediaan penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.	a. apabila seluruh informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyediaan penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja; b. apabila sebagian informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyediaan penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja; c. apabila informasi dalam laporan kinerja berkala tidak digunakan dalam penyediaan penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.	A/B/C	B	0,50	Sesuai

