



PEMERINTAH KABUPATEN TEMANGGUNG
INSPEKTORAT

LAPORAN HASIL EVALUASI AKIP
INSPEKTORAT KABUPATEN TEMANGGUNG
TAHUN 2025

Nomor : R/109.LHE/700/003/V/2025
Tanggal : 28 Mei 2025



PEMERINTAH KABUPATEN TEMANGGUNG

INSPEKTORAT

Jalan Jenderal Ahmad Yani Nomor 32 Temanggung Kode Pos 56216

Telepon (0293) 492422 Faximile (0293) 491040

Surat Elektronik : temanggunqinspektorat@gmail.com Laman : www.inspektorattemanggunqkab.go.id

Nomor : R/109.LHE/700/003/V/2025
Lampiran : 1 (satu) berkas
Hal : Laporan Hasil Evaluasi AKIP
Inspektorat Kabupaten
Temanggung Tahun 2025

Temanggung, 28 Mei 2025

Kepada:

Yth. Inspektur Kabupaten Temanggung
Cq. Sekretaris Inspektorat
Kabupaten Temanggung
di
Temanggung

Dengan ini kami sampaikan Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Inspektorat Kabupaten Temanggung Tahun 2025, dengan uraian sebagai berikut:

A. PENDAHULUAN

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disingkat AKIP adalah pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah melalui implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Evaluasi AKIP adalah aktivitas analisis yang sistematis, pemberian nilai, atribut, apresiasi, dan pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi atas masalah yang ditemukan guna peningkatan akuntabilitas dan peningkatan kinerja instansi pemerintah. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang selanjutnya disingkat SAKIP adalah 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.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), kami telah melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja pada Inspektorat Kabupaten Temanggung.

Pelaksanaan evaluasi berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Bupati Temanggung Nomor 37 Tahun 2022 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Temanggung.

Tujuan evaluasi adalah untuk mengetahui tingkat implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil (*result oriented government*). Secara lebih rinci, sasaran evaluasi AKIP adalah: (a) memperoleh informasi mengenai implementasi SAKIP; (b) menilai tingkat implementasi SAKIP; (c) menilai tingkat akuntabilitas kinerja; (d) memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP; dan (e) memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

Ruang lingkup evaluasi akuntabilitas kinerja meliputi penilaian kualitas perencanaan kinerja, pengukuran kinerja berjenjang, pelaporan kinerja, evaluasi akuntabilitas kinerja internal, dan capaian kinerja atas *output* maupun *outcome* serta kinerja lainnya pada level perangkat daerah maupun unit kerja dibawahnya.

Pelaksanaan evaluasi AKIP menggunakan kombinasi metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan kepraktisan dan kemanfaatan yang disesuaikan dengan tujuan evaluasi sehingga dapat menghasilkan rekomendasi untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja. Evaluasi AKIP difokuskan pada kriteria-kriteria yang telah ditetapkan dengan tetap memperhatikan hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya.

Data dan informasi yang digunakan dalam evaluasi merupakan data dan informasi terakhir yang digunakan dalam implementasi SAKIP saat evaluasi berjalan. Isu penting yang menjadi fokus untuk diungkap melalui evaluasi AKIP ini, antara lain:

- a. Kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;
- b. Pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;
- c. 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; dan
- d. Evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja;

Evaluasi AKIP memberikan simpulan hasil penilaian beberapa variabel, antara lain kriteria-kriteria yang ada dalam penerapan komponen-komponen manajemen kinerja yang meliputi perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal sebagai fakta obyektif unit kerja mengimplementasikan SAKIP. Komponen - komponen tersebut kemudian dituangkan dalam Lembar Kerja Evaluasi (LKE), sesuai dengan kriteria masing-masing komponen. Variabel-variabel tersebut, yaitu:

a. Komponen

Terdiri dari Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

b. Sub-komponen

Dibagi dengan gradasi Keberadaan, Kualitas, dan Pemanfaatan pada setiap komponen.

c. Kriteria

Merupakan gambaran kondisi yang perlu dicapai di setiap sub-komponen untuk dapat dinilai apakah kondisi tersebut sudah atau belum dicapai dan dapat digambarkan atau tidak.

LKE menyajikan komponen, sub-komponen, serta dilengkapi dengan kriteria penilaian, dengan bobot sebagai berikut:

Tabel 1
Penetapan Variabel dan Bobot Penilaian

Komponen	Bobot Sub Komponen			Total Bobot
	Keberadaan	Kualitas	Pemanfaatan	
Perencanaan Kinerja	6	9	15	30
Pengukuran Kinerja	6	9	15	30
Pelaporan Kinerja	3	4,5	7,5	15
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	0	0	25	25
Nilai AKIP	15	22,5	62,5	100

Berdasar data dan informasi yang dikumpulkan, LKE kemudian dianalisis, dan digunakan sebagai bahan dasar dalam menyusun Laporan Hasil Evaluasi (LHE). Variabel dalam LKE AKIP seperti pada lampiran LHE ini.

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

Tabel 2
Kondisi atau Gambaran Kriteria Sesuai dengan Gradasi Nilai

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

Setiap sub-komponen kriteria yang telah diberikan nilai dalam pemenuhan kriteria dilengkapi dengan catatan berupa keterangan beserta bukti daftar dokumen yang mendukung dan relevan. Nilai pada sub-komponen yang telah terisi akan terakumulasi sehingga diperoleh nilai total (hasil akhir) di setiap komponen.

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

Tabel 3
Predikat dan Interpretasi

Predikat	Interpretasi
AA (Nilai > 90 – 100)	Sangat Memuaskan
A (Nilai > 80 – 90)	Memuaskan
BB (Nilai > 70 – 80)	Sangat Baik
B (Nilai > 60 – 70)	Baik
CC (Nilai > 50 – 60)	Cukup (Memadai)
C (Nilai > 30 – 50)	Kurang
D (Nilai > 0 – 30)	Sangat Kurang

Untuk menjaga obyektivitas dalam penilaian, dilakukan revidi secara berjenjang atas proses dan hasil evaluasi dari tim evaluator.

B. PENILAIAN KINERJA ORGANISASI TAHUN SEBELUMNYA

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2024 tentang Penilaian Kinerja Organisasi mengamanatkan pemerintah daerah untuk melakukan penilaian kinerja unit organisasi. Penilaian Kinerja Organisasi yang selanjutnya disingkat PKO adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan pencapaian pelaksanaan program atau kegiatan atau aktivitas dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Laporan hasil PKO menjadi satu kesatuan dengan laporan hasil evaluasi implementasi akuntabilitas Pemerintah entitas akuntabilitas kinerja.

PKO dilakukan dengan memperhatikan 2 (dua) hal, yaitu Capaian Perjanjian Kinerja (PK) dan Nilai Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP). Capaian PK merupakan hasil pengukuran terhadap kinerja Entitas Akuntabilitas Kinerja Unit Organisasi setiap tahunnya yang dituangkan dalam laporan kinerja. Entitas Akuntabilitas Kinerja Unit Organisasi adalah unit instansi pemerintah yang melakukan pencatatan, pengolahan, pengikhtisaran, dan pelaporan data kinerja. Hasil evaluasi AKIP merupakan hasil evaluasi yang diterbitkan oleh Inspektorat setiap tahunnya.

Dengan memperhatikan prinsip PKO yaitu berorientasi hasil serta mempertimbangkan koreksi terhadap anomali capaian kinerja unit kerja, maka dilakukan normalisasi capaian perjanjian kinerja sebagaimana ketentuan berikut:

- (i) Jika capaian kinerja setiap indikator $>110\%$ maka akan dinormalisasi menjadi 110% ; dan
- (ii) Jika capaian kinerja setiap indikator $\leq 110\%$ maka tidak dilakukan normalisasi.

Setelah normalisasi capaian PK dilakukan terhadap masing masing indikator maka hasil normalisasi tersebut dikoreksi dengan memperhatikan predikat AKIP. Predikat AKIP menjadi faktor koreksi besaran capaian PK. Semakin tinggi predikat AKIP menunjukkan bahwa manajemen kinerja organisasi semakin baik, sehingga semakin tinggi pula capaian PK yang diakui. Sebaliknya, semakin rendah predikat AKIP semakin rendah pula capaian PK yang diakui sebagaimana yang tertera pada tabel berikut:

Tabel 4.
Koreksi Capaian Perjanjian Kinerja Berdasarkan Predikat AKIP

Predikat AKIP	Koreksi Normalisasi Capaian PK berdasarkan Predikat AKIP	Rumus PKO
AA	0%	100% X %CAPAIAN PK
A		
BB	10%	90% X %CAPAIAN PK
B	15%	85% X %CAPAIAN PK
CC	20%	80% X %CAPAIAN PK
C	30%	70% X %CAPAIAN PK
D		

Selanjutnya akan diperoleh nilai akhir capaian PK yang merupakan hasil perkalian normalisasi capaian PK dengan hasil pengurangan 100% dan koreksi capaian PK berdasarkan predikat AKIP. Total capaian PK merupakan hasil penjumlahan seluruh nilai akhir capaian PK pada setiap indikator kinerja. Nilai kinerja organisasi (NKO) merupakan hasil penghitungan dari total capaian perjanjian kinerja dibagi dengan jumlah indikator kinerja. Hasil NKO dikelompokkan menjadi 5 (lima) predikat, yaitu 1) Sangat Kurang; 2) Kurang; 3) Butuh Perbaikan; 4) Baik; dan 5) Istimewa dengan rincian sesuai tabel berikut.

Tabel 5.
Predikat PKO

Nilai Kinerja Organisasi (NKO)	Predikat PKO
$NKO > 100\%$	Istimewa
$80\% < NKO \leq 100\%$	Baik
$60\% < NKO \leq 80\%$	Butuh Perbaikan
$20\% < NKO \leq 60\%$	Kurang
$0\% \leq NKO \leq 20\%$	Sangat Kurang

Selanjutnya, setiap predikat PKO memiliki makna yang menggambarkan tingkatan kualitas capaian kinerja organisasi. Terjemahan pada setiap predikat adalah sebagai berikut.

Tabel 6.
Interpretasi Predikat PKO

Predikat Kinerja Organisasi	Interpretasi
Istimewa	Tingkat implementasi manajemen kinerja dan capaian kinerja sudah sangat memuaskan dan di atas ekspektasi. Praktik baik ini dapat menjadi contoh bagi organisasi/unit lain.
Baik	Tingkat implementasi manajemen kinerja dan capaian kinerja sudah sangat baik dan sesuai ekspektasi.
Butuh Perbaikan	Tingkat implementasi manajemen kinerja dan capaian kinerja sudah cukup baik namun masih dibawah ekspektasi/target.
Kurang	Tingkat implementasi manajemen kinerja dan capaian kinerja masih kurang dan masih dibawah ekspektasi/target.
Sangat Kurang	Tingkat implementasi manajemen kinerja dan capaian kinerja masih sangat kurang dan dibawah ekspektasi/target.

Hasil PKO Inspektorat Kabupaten Temanggung Tahun 2024 menunjukkan nilai sebesar **91,68%** dengan predikat **“Baik”**. Predikat tersebut menggambarkan Tingkat implementasi manajemen kinerja dan capaian kinerja sudah sangat baik dan sesuai ekspektasi. Perhitungan hasil penilaian kinerja tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 7.
Hasil PKO Tahun 2024

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Target	Realisasi	Capaian	Normalisasi Capaian Perjanjian Kinerja	Koreksi Normalisasi Capaian PK berdasarkan Predikat AKIP	Nilai Akhir Capaian PK
1	2	3	4	5	6	7	8	9 (7 x (100%-8))
1	Meningkatnya Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah	Persentase Capaian Monitoring Center For Prevention (MCP) KPK	93,7	96	102,45%	102,45%	10%	92,21%
		Maturitas SPIP	3,009	3,077	102,26%	102,26%	10%	92,03%
		Indeks Efektifitas Pengendalian Korupsi	2,92	3	102,74%	102,74%	10%	92,47%
		Kapabilitas APIP	3	3	100,00%	100,00%	10%	90,00%
Total Capaian Perjanjian Kinerja								366,71%
Nilai Kinerja Organisasi (NKO) atau Rata-rata Capaian Perjanjian Kinerja								91,68%
Predikat Penilaian Kinerja Organisasi (PKO)							Baik	

C. HASIL EVALUASI AKIP

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Inspektorat Kabupaten Temanggung Tahun 2025 menunjukkan nilai sebesar **78,15** dengan predikat **"BB"**. Hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi akuntabilitas kinerja **"Sangat Baik"**.

Rincian hasil evaluasi per komponen yaitu sebagai berikut:

Tabel 8.
Hasil Evaluasi AKIP

Komponen yang dinilai	Bobot	Nilai	
		2024	2025
a. Perencanaan Kinerja	30	21,90	22,80
b. Pengukuran Kinerja	30	21,60	22,20
c. Pelaporan Kinerja	15	10,50	10,65
d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	20,00	22,50
Nilai Hasil Evaluasi	100	74,00	78,15
Tingkat Akuntabilitas Kinerja		BB	BB

Penjelasan lebih lanjut atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja pada Inspektorat Kabupaten Temanggung Tahun 2025 sebagai berikut:

Komponen Perencanaan Kinerja

Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) disetiap level secara logis. namun masih perlu perbaikan dengan perlu adanya informasi crosscutting karena Dokumen perencanaan yang ada belum menyajikan informasi yang berkaitan dengan kinerja bidang lain (crosscutting).

Komponen Pengukuran Kinerja

Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan namun perlu perbaikan dengan rutin melakukan rapat capaian monev triwulanan atau semesteran yang dipimpin oleh Inspektur yang dibuktikan dengan adanya notulen rapat monev capaian kinerja triwulanan/semesteran.

Komponen Pelaporan Kinerja

Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya namun terdapat kekurangan yaitu belum ada dokumen/notulen rapat mengenai laporan kinerja

D. REKOMENDASI

Berdasarkan uraian di atas serta dalam rangka lebih mengefektifkan penerapan akuntabilitas kinerja, kami merekomendasikan beberapa hal sebagai berikut:

1. Memperbaiki dokumen perencanaan dengan menambahkan informasi *crosscutting*.
2. Mendokumentasikan rapat capaian monev triwulanan atau semesteran yang dipimpin oleh Inspektur dalam bentuk notulen.
3. Mendokumentasikan rapat mengenai laporan kinerja dalam bentuk notulen rapat.

Demikian disampaikan hasil evaluasi AKIP sebagai penerapan manajemen kinerja. Evaluasi AKIP Inspektorat Kabupaten Temanggung telah dilaksanakan sesuai dengan Standar Audit Intern Pemerintah Indonesia. Kami menghargai upaya yang telah dilakukan dalam implementasi SAKIP di Inspektorat Kabupaten Temanggung. Terhadap hasil evaluasi yang telah disampaikan, Kami mengharapkan agar Saudara beserta seluruh jajaran memberikan perhatian yang lebih besar pada upaya implementasi SAKIP di lingkungan unit kerja Saudara dan menindaklanjuti rekomendasi yang telah kami sampaikan.

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami ucapkan terima kasih.

**INSPEKTUR
KABUPATEN TEMANGGUNG,**

I. KRISTRI WIDODO, M.Si.
Pembina Utama Muda
NIP. 196612111994031005

**CATATAN HASIL EVALUASI
ATAS AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
INSPEKTORAT TAHUN 2025**

Uraian Catatan Hasil Evaluasi		Bobot	Nilai	Rekomendasi
1. PERENCANAAN KINERJA		30,00	22,80	
1.a Aspek keberadaan		6,00	6,00	
	Dokumen perencanaan kinerja telah tersedia			
1.b Aspek Kualitas		9,00	6,30	
	Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) disetiap level secara logis, namun masih perlu perbaikan dengan perlu adanya informasi crosscutting karena Dokumen perencanaan yang ada belum menyajikan informasi yang berkaitan dengan kinerja bidang lain (crosscutting)			Memperbaiki dokumen perencanaan yang sudah ada dengan menambahkan informasi crosscutting
1.c Aspek Pemanfaatan		15,00	10,50	
	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan namun masih ada kekurangan pada titik sejarahnya atasan langsung yang tanda tangan di dalam dokumen PK dan SKP			hal yang diperhatikan: follow up upaya penyejarasan atasan langsung yang menandatangani dokumen PK dan SKP atau menunjukkan dokumen yang bersifat regulatif yang mengatur penunjukan atasan langsung yang tertera pada PK dan SKP
2. PENGUKURAN KINERJA		30,00	22,20	
2.a Aspek keberadaan		6,00	5,40	
	Dokumen pengukuran Kinerja sudah dipenuhi.			
2.b Aspek Kualitas		9,00	6,30	
	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan namun perlu perbaikan dengan rutin melakukan rapat capaian monev triwulanan atau semesteran yang dipimpin oleh Inspektur yang dibuktikan dengan adanya notulen rapat monev capaian kinerja triwulanan/semesteran			Kegiatan rapat dengan pimpinan terkait capaian monev triwulanan atau semesteran yang dipimpin oleh Inspektur perlu didokumentasikan dalam bentuk Notulen.
2.c Aspek Pemanfaatan		15,00	10,50	
	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien, namun efektifitas dan implementasi atas pemanfaatan pengukuran kinerja tersebut perlu direalisasikan dengan adanya perubahan atau penyesuaian strategi setelah dilakukan monev triwulanan.			
3. PELAPORAN KINERJA		15,00	10,65	
3.a Aspek keberadaan		3,00	2,70	
	Terdapat dokumen laporan yang menggambarkan Kinerja			
3.b Aspek Kualitas		4,50	2,7	
	Secara garis besar sistematika LKjIP telah sesuai namun masih ada beberapa kekurangan yaitu: A. Pada BAB III Akuntabilitas Kinerja yaitu: 1. Belum mencantumkan target dan realisasi Maturitas SPIP Tahun 2023 sehingga untuk Sasaran tingkat Maturitas SPIP tidak bisa dibandingkan. Pada sasaran lain tidak bisa dibandingkan karena adanya perubahan sasaran pada renstra 2024-2026 2. Tidak ada pembanding realisasi kinerja tahun ini 3. Tidak ada Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya 4. Tidak ada Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja. B. Dokumen pelaporan kinerja belum mengintegrasikan analisis dan evaluasi perbandingan realisasi kinerja dengan standar Regional/Nasional/Internasional/lokal.			hal yang diperhatikan: Untuk di kemudian hari perlu dipastikan bahwa semua target dan realisasi indikator sasaran yang sama dapat dibandingkan dari tahun ini dengan tahun sebelumnya.

3.c	Aspek Pemanfaatan	7,50	5,25	
	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya namun terdapat kekurangan yaitu: 1. Belum ada dokumen/notulen rapat mengenai laporan kinerja 2. Dokumen PK, SKP telah diperoleh namun perlu dilengkapi dengan dokumentasi rakor mengenai laporan kinerja 3. Laporan kinerja belum optimal dalam mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi misalkan masih belum ada penetapan role model BERAKHLAK, belum ada penandatanganan pakta integritas, inovasi baru untuk meningkatkan kinerja belum optimal			Melengkapi dokumen notulen rapat
4.	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25,00	22,50	
	Aspek Pemanfaatan	25,00	22,50	
	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata			
	NILAI	78,15		BB

Komponen	Bobot	Nilai	Predikat
Perencanaan Kinerja	30,00	22,80	
Pengukuran Kinerja	30,00	22,20	
Pelaporan Kinerja	15,00	10,65	
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	22,50	
Nilai Akuntabilitas Kinerja	100,00	78,15	BB
SANGAT BAIK			

INSPEKTUR
KABUPATEN TEMANGGUNG


Ir. KRISTRI WIDODO, M.Si.
Pembina Utama Muda
NIP. 196612111994031005

Tim Evaluator:

1. Dwi Arief Setiawan, S.Sos., M.Si.
NIP. 19700917 199001 1 001
2. Harman Setiawan, S.Psi, M.Si.
NIP. 19761111 200312 1 009
3. Sri Turiwati, S.E., M.M.
NIP. 19770917 199803 2 004
4. Dinda Astarul Pramesti, S.Akun.
NIP. 19880813 201001 2 015
5. Toky Yuliatma, S.E
NIP. 19890716 202202 2 002
6. M.Gustafiandi Hilmi, S.E.
NIP. 19951002 202202 1 001
7. Rachelia Novani Widyananda, A.Md.Ak.
NIP. 19991119 20230 3 2001
8. Devita Rosalia Sari, A.Md. Ak.
NIP. 19991218 20230 3 2001

LEMBAR KERJA EVALUASI ATAS AKIP PERANGKAT DAERAH
INSPEKTORAT KABUPATEN TEMANGGUNG
TAHUN 2025

No.	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		Persen Kriteria Terpenuhi	Evidence/Bukti Minimal	Catatan Hasil Evaluasi
			Jawaban	Nilai			
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	PERENCANAAN KINERJA	30,00		22,8			
1.a	Aspek Keberadaan: Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6,00	AA	6	100,00	Evidence/Bukti Minimal	Seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir.
Kriteria:							
1	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.				Ya	RENSTRA Tahun berjalan	Telah ada lebih dari 5 th
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.				Ya	RENJA Tahun berjalan	Telah ada lebih dari 5 th
3	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.				Ya	Rencana Aksi (Renaksi) tahun berjalan.	Telah ada lebih dari 5 th
4	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.				Ya	DPA Tahun berjalan	Telah ada lebih dari 5 th

1	2	3	4	5	6	7	8
1.b	Aspek Kualitas: Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penelarasan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)	9,00	B	6,3	90,91	Evidence/Bukti Minimal	Kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75% - 100%).
Kriteria:							
1	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.				Ya	Dokumen Renstra dan Renja tahun berjalan yang sudah dilengkapi tanda tangan, stempel dan tanggal pengesahan.	Dokumen Renstra dan Renja tahun berjalan yang sudah dilengkapi tanda tangan dan tanggal pengesahan namun belum ada stempel pengesahannya.
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.				Ya	Bukti unggahan (tangkap layar) Renstra dan Renja tahun berjalan di website resmi yang mudah diakses publik paling lambat 1 bulan setelah disahkan (abaikan tanggal).	Renja 2025 disahkan pada Juli 2024 dan telah dipublikasikan melalui https://inspektorat.temanggungkab.go.id/fronend/rekap_dip.html?q=renja pada bulan yang sama yaitu Juli 2024 Renstra 2024-2026 disahkan pada April 2023 dan telah dipublikasikan melalui https://inspektorat.temanggungkab.go.id/fronend/rekap_dip.html?q=renstra pada bulan yang sama yaitu April 2023
3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.				Ya	Dokumen Renstra BAB II dan BAB III yang menjawab mengenai isu strategis PD.	Renstra telah menjabarkan isu strategis dan permasalahan. Pada BAB VI telah dijabarkan juga program-program serta kegiatan untuk menjawab isu strategis tersebut.
4	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.				Ya	Dokumen IKU (Screenshoot tujuan dan sasaran pada dokumen IKU atau renstra BAB IV) yang jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.	Dokumen IKU Perubahan yang telah diformalkan dengan SK Bupati No. 050/93 Tahun 2024 telah mencakup Indikator Kinerja Sasaran, Program serta Kegiatan dengan indikator yang SMART serta menggambarkan

1	2	3	4	5	6	7	8
5	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART-C (<i>Specific, measurable, achievable, relevan, timebound - continuously improved</i>), cukup untuk dapat mengukur kinerja dan berorientasi hasil.				Ya	Screenshoot dari renstra BAB IV yang menggambarkan indikator telah SMART-C, cukup dan berorientasi hasil.	Indikator Kinerja atas Sasaran, Program, dan Kegiatan telah memenuhi kriteria SMART-C
6	Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (<i>sustainable</i> - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).				Ya	IKU yang menggambarkan kondisi Kinerja Utama dan terdapat keselarasan/konsistensi IKU (Indikator Tujuan dan Sasaran) antara dokumen Perencanaan Jangka Menengah (Renstra) dengan dokumen perencanaan jangka pendek (Renja/PK).	IKU menggambarkan kondisi Kinerja Utama dan selaras dengan RESNTRA dan RENJA

1	2	3	4	5	6	7	8
7	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.				Ya	1. Capaian Indikator Kinerja pada perencanaan tahun sebelumnya (Tabel pada LKJIP -> perbandingan target kinerja tahun ini dan tahun sebelumnya) 2. Dokumen Rencana Aksi 3. Formulir E.81 Evaluasi Hasil Renja Triwulanan (sesuai Permendagri 86/2017)	Target indikator sasaran nilai maturitas Tahun 2025 lebih tinggi dari tahun 2024 namun target pada tahun 2024 lebih rendah dari target Tahun 2023
8	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).				Ya	1. Cascading 2. Pohon kinerja 3. Dokumen perencanaan (Renstra, Renja) yang memiliki keselarasan dengan cascading-nya sesuai dengan Permenpan 89/2021 tentang Penjenjangan Kinerja.	
9	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).				Tidak	Diagram Crosscutting	belum ada informasi crosscutting
10	Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.				Ya	Perjanjian Kinerja Eselon 2 dan 3 tahun berjalan telah disahkan.	
11	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.				Ya	Dokumen PK atau Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) seluruh pegawai yang telah disahkan.	

1	2	3	4	5	6	7	8
1.c	Aspek Pemanfaatan: Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15,00	B	10,5	87,50	Evidence/Bukti Minimal	Kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75% - 100%).
Kriteria:							
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.				Ya	Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) atau Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA)	
2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.				Ya	1. Dokumen Penjenjangan Kinerja (Cascading) 2. Pohon Kinerja 3. Dokumen PK 4. Dokumen SKP 5. Rencana Aksi	
3	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih <i>on the right track</i> .				Ya	1. Form E.81 Evaluasi Hasil Renja Triwulanan (sesuai Permendagri 86/2017) 2. LKJIP dibandingkan dengan Renja (minimal target tahun ini sama atau lebih baik dari target renja pada tahun yang sebelumnya).	
4	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.				Ya	Laporan Monitoring dan Evaluasi Kinerja (Monev) menunjukkan adanya rekomendasi untuk menyesuaikan rencana aksi.	
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.				Ya	Perbaikan pada dokumen Renstra/Renja/PK terbaru.	

1	2	3	4	5	6	7	8
6	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.				Ya	1. Catatan evaluator eksternal dan internal. 2. Dokumentasi tindak lanjut catatan evaluator eksternal dan internal. 3. Dokumen LKjJP	
7	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.				Ya	Monev rencana aksi dan tindak lanjutnya	Telah terdapat dokumen monev rencana aksi namun perlu didukung dengan dokumen tindak lanjut atas monev tersebut
8	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.				Tidak	1. Dokumen SKP yang selaras dengan PK atasan (sampel); 2. Berita acara/notulen dialog kinerja; dan 3. Matriks peran hasil yang telah selaras.	1. Terdapat ketidakselarasan Atasan langsung yang tertera pada dokumen PK dan SKP 2. butir SKP Eselon III dan PK Kepala PD telah selaras. (contoh Butir Rencana Hasil Kerja milik Dwi Arief Setiawan telah selaras dengan beberapa indikator PK milik Bapak Kristri Widodo) 3. Ada Berita acara/notulen dialog kinerja; dan Matriks peran hasil yang telah selaras.
2.	PENGUKURAN KINERJA	30,00		22,2			
2.a	Aspek Keberadaan: Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6,00	A	5,4	100,00	Evidence/Bukti Minimal	Seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir.

1	2	3	4	5	6	7	8
Kriteria:							

1	2	3	4	5	6	7	8
1	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.				Ya	1. Manual Indikator Kinerja yang memuat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja. (Permenpan No. 6 Tahun 2022); atau 2. Renstra/Renja/IKU/dokumen perencanaan lainnya telah menyajikan definisi operasional, rumus dan cara ukur masing masing Indikator Kinerja.	Belum memiliki Manual Indikator namun pada Dokumen IKU menjelaskan definisi operasional, rumus dan cara ukur masing-masing indikator kinerja
2	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.				Ya	Pedoman teknis atau Standar Operasional Prosedur (SOP) pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja yang secara spesifik mengacu kepada	Sudah ada SOP Pengukuran Kinerja dan Pengumpulan Data Kinerja
2.b	Aspek Kualitas: Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9,00	B	6,3	80,00	Evidence/Bukti Minimal	Kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75% - 100%).
Kriteria:							
1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.				Tidak	Notulen rapat money capaian kinerja triwulanan/semesteran yang dihadiri Kepala PD.	Belum ada notulen rapat money capaian kinerja triwulanan/semesteran
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.				Ya	Data kinerja (data dukung capaian kinerja di laporan kinerja tahunan atau triwulanan) yang relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.	Telah diperoleh laporan kinerja capaian triwulanan

1	2	3	4	5	6	7	8
3	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.				Ya	1. Dokumen Manual Indikator Kinerja Utama (IKU); 2. Mekanisme pengukuran dan pengumpulan data kinerja (SOP/Modul); 3. Data Kinerja (data dukung capaian kinerja di laporan kinerja tahunan atau triwulanan) yang relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.	1. OPD telah memiliki dokumen manual indikator kinerja utama yang didalamnya terdapat definisi operasional/ formulasi penghitungan. 2. OPD telah memiliki SOP Pengumpulan data kinerja Pengukuran Internal 3. Laporan money triwulanan sudah disampaikan
4	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.				Ya	Laporan IKPD dan Laporan Evaluasi Capaian Renja Triwulanan.	ada Laporan IKPD dan Laporan Evaluasi Capaian Renja Triwulanan.
5	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.				Ya	Dokumen Penilaian evaluasi kinerja eselon III dan IV yang sudah ditandatangani atasan (sampling).	dokumen Penilaian evaluasi kinerja eselon III dan IV yang sudah ditandatangani atasan (sampling).
2.c	Aspek Pemanfaatan: Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15,00	B	10,5	83,33	Evidence/Bukti Minimal	Kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75% - 100%).
Kriteria:							
1	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.				Tidak	1. Perubahan Strategi pada Rencana Aksi jangka pendek dalam satu tahun (renja) 2. Perubahan Strategi/perubahan program dan kegiatan Rencana kinerja dalam jangka waktu beberapa tahun (renstra) 3. Laporan money rencana aksi.	Tidak ada penyesuaian strategi/ program atas hasil money triwulanan

1	2	3	4	5	6	7	8
2	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.				Ya	1. Perubahan Strategi pada Rencana Aksi jangka pendek dalam satu tahun (renja); 2. Perubahan Strategi/ perubahan program dan kegiatan Rencana kinerja dalam jangka waktu beberapa tahun (renstra); 3. Rencana Aksi; 4. Dokumen Evaluasi triwulan; 5. Laporan monev rencana aksi.	
3	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.				Ya	1. Dokumen perubahan anggaran (DPPA) 2. Laporan efisiensi penggunaan anggaran (dalam LKjIP)	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian anggaran
4	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.				Ya	Laporan efisiensi penggunaan anggaran (terdapat pada LKjIP bab akuntabilitas kinerja efisiensi penggunaan sumberdaya anggaran)	Terdapat laporan efisiensi penggunaan anggaran
5	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.				Ya	Tindak lanjut hasil monitoring dan evaluasi.	Terdapat notulen Monev dan upaya perbaikannya
6	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.				Ya	1. Dokumen SKP yang selaras dengan kinerja PD. 2. Dokumentasi/Notulensi dialog kinerja monev progress kinerja.	Dokumen SKP telah selaras dengan kinerja PD Dialog kinerja terdokumentasikan dalam bentuk notulen.
3.	PELAPORAN KINERJA	15,00		10,65			
3.a	Aspek Keberadaan: Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3,00	A	2,7	100,00	Evidence/Bukti Minimal	Seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir.
Kriteria:							
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.				Ya	Dokumen Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Daerah (LKjIP)	Telah ada lebih dari 5 th

1	2	3	4	5	6	7	8
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.				Ya	1. Dokumen Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Daerah (LKjIP). 2. Laporan Kinerja Triwulan (Formulir E.81 - Laporan Evaluasi Hasil Pelaksanaan RENJA Triwulan).	1. LKjIP sudah ada lebih dari 5 th
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.				Ya	LKjIP yang telah ditandatangani, terdapat tanggal dan stempel resmi.	
4	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.				Ya	1. Dokumen Laporan Kinerja yang telah terupload pada Website Instansi/Perangkat Daerah 2. Dokumen Laporan Kinerja yang telah terupload pada ESR KemenpanRB.	1. Dokumen LKjIP telah diupload di website instansi/ perangkat daerah. 2. Dokumen LKjIP Tahun 2024 yang diupload di ESR belum ada pengesahannya.
5	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.				Ya	1. Dokumen Laporan Kinerja yang telah terupload pada Website Instansi Pemerintah/Perangkat Daerah (maksimal tanggal 31 Maret) 2. Dokumen yang telah terupload pada ESR Menpan.	LKjIP 2024 Telah diupload di website Perangkat Daerah pada 11 Februari 2025
3.b	Aspek Kualitas: Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya	4,50	CC	2,7	55,56	Evidence/Bukti Minimal	Kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50% - 75%).
Kriteria:							

1	2	3	4	5	6	7	8
1	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.				Tidak	LKjIP yang menggunakan sistematika sesuai dengan Peraturan Menteri PANRB Nomor 53 Tahun 2014. 1. Sistematika sesuai dengan Permen PANRB No 53 Tahun 2014 2. LKjIP terdapat tanda tangan pimpinan unit atau kepala dinas dan berstempel resmi	Secara garis besar sistematika LKjIP telah sesuai namun masih ada beberapa kekurangan utamanya pada substansi BAB III Akuntabilitas Kinerja yaitu: 1. Belum mencantumkan target dan realisasi Maturitas SPIP Tahun 2023 sehingga untuk Sasaran Tingkat Maturitas SPIP tidak bisa dibandingkan. Pada sasaran lain tidak bisa dibandingkan karena adanya perubahan sasaran pada renstra 2024-2026 2. Tidak ada pembandingan realisasi kinerja tahun ini 3. Tidak ada Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya 4. Tidak ada Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pemerintahan kinerja
2	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.				Ya	LKjIP Bab 3-Akuntabilitas Kinerja yang menunjukkan adanya Pencapaian Kinerja dan Anggaran di setiap Sasaran Strategis.	Sesuai
3	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.				Tidak	1. Dokumen pelaporan kinerja yang isinya melaporkan kinerja yang diperjanjikan sesuai dengan PK. 2. Perbandingan realisasi kinerja tahun ini dengan tahun sebelumnya (BAB III LKjIP).	Belum mencantumkan target dan realisasi Maturitas SPIP Tahun 2023 sehingga untuk Sasaran Tingkat Maturitas SPIP tidak bisa dibandingkan. Pada sasaran lain tidak bisa dibandingkan karena adanya perubahan sasaran pada renstra 2024-2026
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.				Ya	LKjIP Bab 3 yang menyajikan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah (RENSTRA tahun terakhir).	LKjIP Bab 3 sudah menyajikan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah (RENSTRA tahun terakhir).
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.				Tidak	LKjIP Bab 3 yang menyajikan perbandingan realisasi kinerja dengan (minimal 2 tahun terakhir).	Belum mencantumkan target dan realisasi Maturitas SPIP Tahun 2023 sehingga untuk Sasaran Tingkat Maturitas SPIP tidak bisa dibandingkan. Pada sasaran lain tidak bisa dibandingkan karena adanya perubahan sasaran pada renstra 2024-2026

1	2	3	4	5	6	7	8
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level regional/nasional/internasional (Benchmark Kinerja).				Tidak	LKjIP Bab 3 yang menyajikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level Regional/Nasional/Internasional/lokal.	Dokumen pelaporan kinerja belum menginfokan analisis dan evaluasi perbandingan realisasi kinerja dengan standar Regional/Nasional/Internasional/lokal.
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.				Ya	LKjIP Bab 3 atau 4 yang menyajikan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.	Laporan Kinerja menyajikan analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan dalam pencapaian target kinerja serta bagaimana upaya-upaya apa saja yang telah dilakukan dalam mengatasi keberhasilan ataupun kegagalan
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.				Ya	LKjIP Bab 3 yang menyajikan akuntabilitas keuangan yang menjelaskan adanya efisiensi atas penggunaan sumber daya.	Tidak ada Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya namun telah memuat analisis efisiensi anggaran
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).				Ya	Laporan Kinerja Bab 3 yang menyajikan analisis keberhasilan/kegagalan/ solusi/perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan.	Laporan Kinerja menyajikan analisis penyebab keberhasilan ataupun kegagalan atau bahkan peningkatan/ penurunan kinerja dan alternatif-alternatif solusi apa yang telah digunakan saat mengalami keberhasilan atau kegagalan tersebut untuk bisa dijadikan rekomendasi perbaikan ke depan.
3.c	Aspek Pemanfaatan: Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7,50	B	5,25	57,14	Evidence/Bukti Minimal	Kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75% - 100%).
Kriteria:							
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).				Tidak	Notulen/dokumentasi rapat mengenai Laporan Kinerja.	Belum ada dokumen/notulen rapat mengenai laporan kinerja

1	2	3	4	5	6	7	8
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.				Tidak	1. Dokumen Perjanjian Kinerja (PK) 2. Dokumen Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) 3. Dokumentasi rakor mengenai laporan kinerja	Dokumen PK, SKP telah diperoleh namun perlu dilengkapi dengan dokumentasi rakor mengenai laporan kinerja
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.				Ya	Laporan Monev Triwulanan yang menyajikan rencana aksi sesuai dengan informasi pada laporan kinerja.	
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.				Ya	DPA Perubahan tahun n-1 dan hasil wawancara.	
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.				Ya	LKJP Bab 3 yang menyajikan analisis keberhasilan dan kegagalan kinerja.	
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.				Ya	LKJP Bab 3 atau 4 menyajikan rekomendasi atau upaya perbaikan ke depan.	

1	2	3	4	5	6	7	8
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.				Tidak	Bukti kegiatan/aktivitas perubahan budaya kerja.	masih belum ada penetapan role model BERAKHLAK; belum ada penandatanganan pakta integritas; inovasi baru untuk meningkatkan kinerja belum optimal
4.	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25,00		22,5			
	Aspek Pemanfaatan: Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektivitas dan efisiensi Kinerja	25,00	A	22,5	100,00	Evidence/Bukti Minimal	Kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat beberapa upaya yang bisa dihargai dari pemenuhan kriteria tersebut.
Kriteria:							
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.				Ya	Matriks tindaklanjut dan bukti dukung yang menunjukkan bahwa rekomendasi LHE AKIP tahun sebelumnya telah selesai ditindaklanjuti (Minimal 75% sudah ditindaklanjuti).	
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal.				Ya	Nilai hasil evaluasi AKIP komponen Perencanaan, Pengukuran, dan Pelaporan Kinerja meningkat dan kriteria nomor 1 telah terpenuhi minimal 75%.	

1	2	3	4	5	6	7	8
3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.				Ya	Bukti peningkatan akuntabilitas kinerja (Contoh: Perbaikan tujuan, sasaran, atau indikator kinerja dari masing-masing perangkat daerah; perbaikan LKJP dll.).	
4	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.				Ya	Laporan Kinerja PD menyatakan bahwa persentase anggaran tidak melebihi 100% tetapi target kinerja tercapai (dengan catatan kriteria nomor 1 telah terpenuhi)	
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.				Ya	Realisasi kinerja pada setiap komponen meningkat (dengan catatan kriteria nomor 1 telah terpenuhi).	
NILAI		78,15		Bf3		SANGAT BAIK	