



**GOVERNOR OF PAPUA
GOVERNOR OF PAPUA
NUMBER 43 YEAR 2024**

ABOUT

**TECHNICAL GUIDELINES FOR INTERNAL EVALUATION OF ACCOUNTABILITY
PERFORMANCE OF GOVERNMENT INSTITUTIONS IN THE ENVIRONMENT
GOVERNMENT OF THE PROVINCE OF PAPUA.**

WITH THE GRACE OF GOD THE MOST HIGH

GOVERNOR OF PAPUA,

- Menimbang** : a. bahwa untuk mempertanggung jawabkan keberhasilan/ Kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan instansi pemerintah, diwujudkan dalam kewajiban pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 5 ayat (1) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, setiap tahun pimpinan Instansi Pemerintah melakukan evaluasi terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam pertimbangan huruf a;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Gubernur tentang Pedoman Teknis Evaluasi Internal Atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Papua Selatan;
- Mengingat** : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 tentang Otonomi Khusus Bagi Provinsi Papua (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 135, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4151) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 tentang Otonomi Khusus Bagi Provinsi Papua (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 155, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6697);
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun

- 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
 5. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2022 tentang Pembentukan Provinsi Papua Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 157, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6803);
 6. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);
 8. Peraturan Pemerintah Nomor 106 Tahun 2021 tentang Kewenangan dan Kelembagaan Pelaksanaan Kebijakan Otonomi Khusus Provinsi Papua (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6730);
 9. Peraturan Pemerintah Nomor 107 Tahun 2021 tentang Penerimaan, Pengelolaan, Pengawasan dan Rencana Induk Percepatan Pembangunan Dalam Rangka Pelaksanaan Otonomi Khusus Provinsi Papua (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 239, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6731);
 10. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. (Lembaran Negara Tahun 2014, Nomor 80);
 11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah; (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1842);
 12. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 157);
 13. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah; (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1569);

14. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah; (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1570);
15. Peraturan Gubernur Papua Selatan Nomor 1 Tahun 2022 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Berita Daerah Provinsi Papua Selatan Tahun 2022 Nomor 1);
16. Peraturan Gubernur Papua Selatan Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah Provinsi Papua Selatan;
17. Peraturan Gubernur Papua Selatan Nomor 18 Tahun 2023 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan.

MEMUTUSKAN

Menetapkan : PERATURAN GUBERNUR TENTANG PEDOMAN TEKNIK EVALUASI INTERNAL ATAS AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI PAPUA SELATAN;

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Gubernur ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah Provinsi adalah Provinsi Papua Selatan.
2. Pemerintah Daerah Provinsi adalah Gubernur sebagai unsur penyelenggara pemerintah daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Gubernur adalah Gubernur Papua Selatan.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Gubernur dan DPRPS dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
5. Instansi Pemerintah adalah Perangkat Daerah Provinsi Papua Selatan yang terdiri atas Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRPS, Sekretariat MRPS, Dinas dan Badan.
6. Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disingkat AKIP adalah pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah melalui implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
7. 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.

8. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disebut 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.
9. Aparat Pengawas Internal Pemerintah yang selanjutnya disingkat APIP adalah Inspektorat Daerah Provinsi Papua Selatan.
10. Inspektorat Daerah adalah Inspektorat Daerah Provinsi Papua Selatan.
11. Inspektur Daerah adalah Inspektur Daerah Provinsi Papua Selatan.
12. Auditor adalah Jabatan yang mempunyai ruang lingkup, tugas tanggung jawab dan wewenang untuk melakukan pengawasan intern pada instansi pemerintah, Lembaga dan/pihak lain yang didalamnya terdapat kepentingan negara sesuai dengan peraturan perundang-undangan, yang diduduki oleh Aparatur Sipil Negara dengan hak dan kewajiban yang diberikan secara penuh oleh pejabat yang berwenang.
13. Pejabat Fungsional Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah yang selanjutnya disebut PPUPD adalah Aparatur Sipil Negara yang diberi tugas, tanggung jawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh Pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan pengawasan atas penyelenggaraan urusan pemerintahan konkuren.

BAB II

TUJUAN

Pasal 2

- (1) Pelaksanaan Evaluasi AKIP secara umum bertujuan untuk mengetahui sejauh mana AKIP dilaksanakan dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil pada Instansi Pemerintah.
- (2) Pelaksanaan Evaluasi AKIP secara khusus bertujuan untuk :
 - 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.

BAB III

RUANG LINGKUP EVALUASI AKIP

Pasal 3

Ruang lingkup Evaluasi AKIP meliputi penyelenggaraan SAKIP sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB IV

PELAKSANAAN EVALUASI AKIP

Pasal 4

- (1) Inspektorat Daerah melakukan Evaluasi AKIP Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi setiap tahun.
- (2) Evaluasi AKIP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Tim Evaluator yang terdiri dari Pejabat Fungsional Auditor dan PPUPD yang ditugaskan dengan Surat Perintah dari Inspektur.
- (3) Dalam melaksanakan Evaluasi AKIP sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat menggunakan instrument evaluasi berbasis sistem elektronik.

Pasal 5

- (1) Pimpinan Instansi Pemerintah melakukan Evaluasi AKIP di instansinya setiap tahun.
- (2) Evaluasi AKIP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh tim evaluator yang dibentuk oleh pimpinan instansi pemerintah.

Pasal 6

- (1) Untuk melaksanakan Evaluasi AKIP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5, pimpinan Instansi Pemerintah menetapkan kebijakan teknis Evaluasi AKIP di instansinya dengan berpedoman pada Peraturan Gubernur ini.
- (2) Inspektorat Daerah melakukan pembinaan, koordinasi, pemantauan, dan supervisi hasil Evaluasi AKIP yang dilaksanakan oleh Instansi Pemerintah.

Pasal 7

Pelaksanaan Evaluasi AKIP mengacu pada pedoman yang tercantum dalam Lampiran, sebagai bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

BAB V

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 8

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan. Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Gubernur ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Provinsi Papua Selatan.

Ditetapkan di Merauke
Pada tanggal 19 Desember 2024
Pj. GUBERNUR PAPUA SELATAN,

CAP/TTD

RUDY SUFAHRIADI

Diundangkan di Merauke
Pada tanggal 19 Desember 2024

Pj. SEKRETARIS DAERAH
PROVINSI PAPUA SELATAN,

CAP/TTD

MADDAREMMENG

BERITA DAERAH PROVINSI PAPUA SELATAN TAHUN 2024 NOMOR 45

Salinan sesuai dengan aslinya
Plt.KEPALA BIRO HUKUM,



AGUS KURNIAWAN,SH.,MM
PEMBINA MUDA (IV/c)
NIP. 196607061993031016

1. Penilaian Evaluasi

No	Komponen	Bobot	Sub Komponen
1	Perencanaan Kinerja	30	a. Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia (bobot 6) 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) (bobot 9) c. Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan (bobot 15)
2	Pengukuran Kinerja	30	a. Pengukuran Kinerja telah dilakukan (bobot 6) b. Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan (bobot 9) c. Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien (bobot 15)
3	Pelaporan Kinerja	15	a. Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja (bobot 3) b. Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya (bobot 4,5) c. Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya (bobot 7,5)

4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	a. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan (bobot 5) b. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai (bobot 7,5) c. Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja (bobot 12,5)
	Jumlah	100	

2. Kategori Nilai

No	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1	AA	>90 – 100	Sangat Memuaskan, telah terwujud Good Governance, seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan di seluruh unit kerja, telah terbentuk pemerintah yang dinamis, adaptif dan efisien (reform), pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level individu
2	A	>80 – 90	Memuaskan, 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
3	BB	>70 – 80	Sangat Baik, terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik pada 2/3 unit kerja, baik itu unit kerja utama, maupun unit kerja pendukung, akuntabilitas yang sangat baik, ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 3 / coordinator
4	B	>60 – 70	Baik, terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik pada level 1/3 unit kerja, khususnya pada unit kerja utama, terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja, pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampaidengan level eselon 2 / unit kerja

5	CC	>50 – 60	Cukup (memadai), terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik, namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja
6	C	>30 – 50	Kurang, Sistem dan tatanan AKIP yang kurang dapat diandalkan, belum terimplementasi sistem untuk manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat
7	D	0 – 30	Sangat Kurang, Sistem dan tatanan dalam AKIP tidak dapat diandalkan, sama sekali belum terdapat penerapan manajemen kinerja, sehingga masih perlu banyak perbaikan/perubahan yang sifatnya sangat mendasar, khususnya dalam implementasi SAKIP.

3. Bahan Evaluasi AKIP tingkat PD (Perangkat Daerah);

- a. RPJMD atau RPD;
- b. Renstra;
- c. Renja;
- d. Pohon Kinerja dan Cascading Kinerja;
- e. IKU;
- f. PK Tahun dan PK Perubahan;
- g. Rencana Aksi.

4. Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) dan Kertas Kerja Evaluasi (KKE) dan Penjelasan Penilaian

Terlampir (Lampiran 1)

5. Format Laporan Hasil Evaluasi (LHE)

Terlampir (Lampiran 2)

6. Klaster Evaluasi

Terlampir (Lampiran 3)

Lampiran 1

1. LEMBAR KRITERIA EVALUASI (LKE)

No. Surat Tugas :

Tgl. Surat Tugas :

Nama Evaluator :

TIM :

Tahun :

Nama Instansi :

Nama Unit Kerja :

Klaster Evaluasi :

2. KERTAS KERJA EVALUASI (KKE)

KERTAS KERJA EVALUASI AKIP
DINAS/BADAN/BIRO.....
PROVINSI PAPUA SELATAN
TAHUN 2024

** Keterangan : Evaluator hanya mengisi kolom Biru sesuai hasil evaluasi yang dilakukan pada OPD (tidak dilakukan penilaian pada OPD untuk isian Khusus APIP Inspektorat)*

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Unit	Catatan	Evidenc e
1	PERENCANAAN KINERJA	30.00	0.00		
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6.00	0.00		

1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.	1.00			
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.	1.00			
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.	1.00			
4	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.	1.00			
5	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.	1.00			
6	Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.	1.00			
	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	0.00		
1	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.	1.00			
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.	1.00			
3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.	1.00			
4	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.	1.00			
5	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.	1.00			
	Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).	1.00			

7	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (<i>achievable</i>), menantang, dan realistis.	1.00			
8	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (<i>Cascading</i>).	1.00			
	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (<i>Crosscutting</i>).	1.00			
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15.00	0.00		
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.	2.00			
2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.	2.00			
3	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.	2.00			
4	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.	2.00			
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.	1.00			
6	Setiap unit/satuan kerja berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.	1.00			
7	Pimpinan terlibat dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.	2.00			
8	Setiap Pegawai berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.	2.00			

9	Kinerja individu telah selaras dengan kinerja organisasi	1.00			
2	PENGUKURAN KINERJA	30.00	0.00		
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6.00	0.00		
1	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.	2.00			
2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.	2.00			
3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.	2.00			
	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9.00	0.00		
1	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.	2.00			
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.	2.00			
3	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.	1.00			
	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.	2.00			
5	Pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).	2.00			
2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15.00	0.00		
1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.	2.00			

2	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.	2.00			
3	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.	1.00			
4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.	1.00			
5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.	1.00			
6	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.	1.00			
7	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.	1.00			
8	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.	1.00			
9	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.	2.00			
10	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.	1.00			
11	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.	2.00			
3	PELAPORAN KINERJA	15.00	0.00		
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3.00	0.00		
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.	0.50			
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.	0.50			
3	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.	1.00			

4	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.	0.50			
5	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.	0.50			
	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya	4.50	0.00		
1	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.	0.25			
2	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.	0.50			
3	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.	0.25			
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target tahunan.	0.50			
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah.	0.25			
	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.	0.50			
	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).	0.50			
	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan detail kinerja dalam keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja.	0.50			
	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.	0.25			

	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.	0.50			
	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).	0.50			
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7.50	0.00		
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).	1.00			
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.	1.50			
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.	1.00			
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.	1.00			
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.	1.00			
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.	1.00			
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.	1.00			
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25.00	12.50		
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5.00	5.00		

1	Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.	2.00	2.00	Isian Khusus APIP	
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.	2.00	2.00	Isian Khusus APIP	
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.	1.00	1.00	Isian Khusus APIP	
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7.50	7.50		
1	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.	1.50	1.50	Isian Khusus APIP	
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.	2.00	2.00	Isian Khusus APIP	
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.	2.00	2.00	Isian Khusus APIP	
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).	2.00	2.00	Isian Khusus APIP	
4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	12.50	0.00		
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.	3.00			
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal.	2.00			

3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.	2.50			
4	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.	2.50			
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.	2.50			
Nilai Akuntabilitas Kinerja		100	12.50		

3. PENJELASAN PENILAIAN

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Kolom Penjelasan Penilaian
1	PERENCANAAN KINERJA	
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	
1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.	Nilai 1.00 = Jika tersedia pedoman teknis perencanaan kinerja Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud <i>(pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)</i>
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.	Nilai 1.00 = Jika unit kerja telah menyusun Renstra SKPD Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud <i>(pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)</i>
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.	Nilai 1.00 = Jika unit kerja telah menyusun Renja SKPD Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud <i>(pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)</i>
4	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.	Nilai 1.00 = unit kerja telah menyusun rencana aksi tahunan sebagai rencana aktivitas dalam mendukung kinerja Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud <i>(pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)</i>

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Kolom Penjelasan Penilaian
5	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.	Nilai 1.00 = DPA unit kerja tersedia alokasi anggaran penyusunan dokumen perencanaan SKPD (Renja..dll) secara memadai dalam mendukung kinerja SKPD Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud <i>(pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)</i>
6	Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.	Nilai 1.00 = terdapat formulasi perhitungan dalam menghitung target perencanaan kinerja jangka menengah dan jangka pendek (tahunan) Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud <i>(pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)</i>
1.b	Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (<i>cascading</i>) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (<i>crosscutting</i>)	
1	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.	Nilai 1.00 = seluruh dokumen perencanaan kinerja (Renstra, Renja, Perjanjian Kinerja PK, Rencana Aksi) masing-masing telah ditetapkan (disahkan / ditandatangani oleh pimpinan unit kerja)
		Nilai 0.50 = hanya sebahagian dokumen perencanaan kinerja yg diformalkan / ditetapkan
		Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud <i>(pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)</i>
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.	Nilai 1.00 = seluruh dokumen perencanaan kinerja (Renstra, Renja, Perjanjian Kinerja PK, Rencana Aksi) telah di publikasikan tepat waktu (dipublikasikan paling lambat 15 hari setelah masing- masing dokumen perencanaan kinerja yang dimaksud telah ditetapkan)

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Kolom Penjelasan Penilaian
		Nilai 0.50 = hanya sebahagian dokumen perencanaan kinerja yang di publikasikan tepat waktu dan atau dokumen perencanaan kinerja tidak publikasikan tepat waktu Nilai 0.00 = jika seluruh dokumen perencanaan kinerja tidak di publikasikan tepat waktu <i>(pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)</i>
3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.	Nilai 1.00 = seluruh dokumen perencanaan kinerja yang telah disusun (Renstra, Renja, Perjanjian Kinerja PK, Rencana Aksi) mampu mendeskripsikan secara komprehensif terkait kebutuhan atas capaian kinerja yang diperlukan suatu SKPD Nilai 0.50 = hanya sebahagian dokumen perencanaan kinerja yang mampu mendeskripsikan secara komprehensif terkait kebutuhan atas capaian kinerja yang diperlukan suatu SKPD Nilai 0.00 = jika seluruh dokumen perencanaan kinerja tidak mampu mendeskripsikan secara komprehensif terkait kebutuhan atas capaian kinerja yang diperlukan suatu SKPD <i>(pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)</i>
4	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.	Nilai 1.00 = Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) dalam dokumen perencanaan kinerja (Rensta / Renja) telah secara jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai pada suatu unit kerja Nilai 0.00 = Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) dalam dokumen perencanaan kinerja (Rensta / Renja) belum secara jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai pada suatu unit kerja <i>(pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)</i>

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Kolom Penjelasan Penilaian
5	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.	Nilai 1.00 = seluruh target yang ditetapkan dalam dokumen Perencanaan Kinerja (Renstra, Renja, Perjanjian Kinerja PK) memenuhi kriteria achievable (dapat diukur), menantang, dan realistis Nilai 0.50 = belum seluruhnya target yang ditetapkan dalam dokumen Perencanaan Kinerja (Renstra, Renja, Perjanjian Kinerja PK) memenuhi kriteria achievable (dapat diukur), menantang, dan realistis Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
6	Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).	Nilai 1.00 = IKU pada dokumen perencanaan kinerja telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai dan berkelanjutan Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
7	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.	Nilai 1.00 = Target pada masing-masing Perencanaan Kinerja (Renstra, Renja, Perjanjian Kinerja PK, Rencana Aksi) memenuhi kriteria achievable (dapat dicapai), menantang, dan realistis Nilai 0.50 = belum keseluruhan target pada masing-masing Perencanaan Kinerja memenuhi kriteria achievable (dapat dicapai), menantang, dan realistis Nilai 0.00 = jika seluruh seluruh target pada masing-masing Perencanaan Kinerja tidak memenuhi kriteria achievable (dapat dicapai), menantang, dan realistis (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Kolom Penjelasan Penilaian
8	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).	Nilai 1.00 = Dokumen Perencanaan Kinerja (Renstra, Renja), Perjanjian Kinerja PK) telah mendeskripsikan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading) yaitu PK Level 2 ,3 dan 4 Nilai 0.50 = belum seluruhnya dokumen Perencanaan Kinerja mampu mendeskripsikan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
9	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).	Nilai 1.00 = dilakukan crosscutting pada dokumen perencanaan kinerja Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.	Nilai 2.00 = alokasi anggaran dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) unit kerja disusun berdasarkan target capaian kinerja dalam dokumen perencanaan Nilai 1.00 = belum seluruhnya kinerja yang ingin dicapai dijadikan acuan dalam penetapan DPA Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.	Nilai 2.00 = seluruh aktivitas pada lingkup unit kerja yang telah dilaksanakan merupakan bentuk langkah konkret atas kinerja yang ingin dicapai

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Kolom Penjelasan Penilaian
		sesuai target yang ditetapkan dalam dokumen perencanaan kinerja
		Nilai 1.00 = belum seluruhnya aktivitas pada lingkup unit kerja yang telah dilaksanakan merupakan bentuk langkah konkret atas kinerja yang ingin dicapai sesuai target yang ditetapkan dalam dokumen perencanaan kinerja Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
3	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.	Nilai 2.00 = Rencana aksi kinerja pada unit kerja berjalan dinamis karena capaian kinerja telah dilakukan pemantauan secara berkala Nilai 1.00 = Rencana aksi kinerja pada unit kerja telah berjalan namun tidak dinamis karena pemantauan capaian kinerja tidak dilakukan secara berkala Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
4	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.	Nilai 2.00 = telah terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan (Renstra, Renja, PK) dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya Nilai 1.00 = perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang dilakukan belum seluruhnya mengacu pada hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.	Nilai 1.00 = dilakukan perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja (Renstra, Renja, PK) dalam rangka mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Kolom Penjelasan Penilaian
		Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
6	Setiap unit/satuan kerja berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.	Nilai 1.00 = unit/satuan kerja telah berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
7	Pimpinan terlibat dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.	Nilai 2.00 = terdapat keterlibatan pimpinan dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan dalam dokumen perencanaan kinerja Nilai 1.00 = belum seluruhnya capaian kinerja yang telah direncanakan melibatkan pimpinan unit kerja Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
8	Setiap Pegawai berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.	Nilai 2.00 = Seluruh Pegawai pada unit kerja secara tertulis menyatakan bentuk komitmen dalam mendukung capaian kinerja yang telah direncanakan dalam dokumen perencanaan kinerja Nilai 1.00 = belum seluruhnya Pegawai pada unit kerja secara tertulis menyatakan bentuk komitmen dalam mendukung capaian kinerja yang telah direncanakan dalam dokumen perencanaan kinerja Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
9	Kinerja individu telah selaras dengan kinerja organisasi	Nilai 1.00 = terdapat keselarasan antara kinerja organisasi dengan kinerja masing-masing personil pada lingkup unit kerja Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Kolom Penjelasan Penilaian
2	PENGUKURAN KINERJA	
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	
1	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.	Nilai 2.00 = jika tersedia pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja lingkup OPD mengacu pada ketentuan yang berlaku Nilai 1.00 = tersedia pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja lingkup OPD namun penyusunan pedomannya belum mengacu pada ketentuan yang berlaku Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.	Nilai 2.00 = pada pengukuran kinerja di level unit kerja, definisi Operasional atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja diungkap secara jelas Nilai 1.00 = terdapat pengungkapan definisi operasional atas kinerja namun tidak diungkap secara detail cara mengukur indikator kinerja Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.	Nilai 2.00 = mekanisme pengumpulan data kinerja diungkap secara jelas dan dapat diandalkan dalam tahapan pengukuran kinerja tingkat OPD Nilai 1.00 = mekanisme pengumpulan data kinerja dijelaskan namun belum dapat diandalkan dalam tahapan pengukuran kinerja tingkat OPD Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Kolom Penjelasan Penilaian
2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	
1	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.	Nilai 2.00 = dilakukan pengumpulan data kinerja yang mempunyai kaitan dan berhubungan erat dalam mengukur capaian kinerja yang diharapkan Nilai 1.00 = dilakukan pengumpulan data kinerja namun belum cukup berkaitan dan berhubungan erat dalam mengukur capaian kinerja yang diharapkan Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.	Nilai 2.00 = dilakukan pengumpulan data kinerja dalam rangka mendukung capaian kinerja yang diharapkan Nilai 1.00 = dilakukan pengumpulan data kinerja namun belum cukup mendukung capaian kinerja yang diharapkan Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
3	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.	Nilai 1.00 = pengukuran kinerja pada unit kerja dilakukan pada setiap periode tertentu (triwulan/semesteran) Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud
4	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.	Nilai 2.00 = Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang Nilai 1.00 = dilakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja namun belum diterapkan pada setiap level organisasi disetiap unit dibawahnya secara berjenjang Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Kolom Penjelasan Penilaian
		(pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
5	Pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).	Nilai 2.00 = terdapat pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja berbasis aplikasi (teknologi informasi) Nilai 1.00 = dilakukan pengumpulan data kinerja berbasis aplikasi (teknologi informasi) namun pengukuran capaian kinerjanya masih menggunakan metode konvensional Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	
1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.	Nilai 2.00 = adanya keterlibatan pimpinan unit kerja secara aktif dalam setiap pengambilan keputusan untuk mengukur suatu capaian kinerja Nilai 1.00 = pimpinan unit kerja mempunyai keterkaitan dalam hal pengukuran kinerja namun tidak secara langsung terlibat dalam setiap pengambilan keputusan untuk mengukur capaian kinerja Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
2	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.	Nilai 2.00 = pengukuran kinerja menjadi dasar dalam perhitungan pembayaran tambahan penghasilan Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
3	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.	Nilai 1.00 = pengukuran kinerja menjadi bahan acuan atau pertimbangan dalam usulan penempatan / penghapusan jabatan struktural maupun fungsional Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Kolom Penjelasan Penilaian
		(pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.	Nilai 1.00 = refocusing yang dilakukan pada unit kerja dipengaruhi hasil dari pengukuran kinerja Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.	Nilai 1.00 = penyesuaian strategi untuk memenuhi capaian kinerja pada tingkat unit kerja merupakan hasil pengaruh dari pengukuran kinerja yang telah dilakukan Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
6	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.	Nilai 1.00 = penyesuaian kebijakan untuk memenuhi capaian kinerja pada tingkat unit kerja merupakan hasil pengaruh dari pengukuran kinerja yang telah dilakukan Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
7	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.	Nilai 1.00 = penyesuaian aktivitas untuk memenuhi capaian kinerja pada tingkat unit kerja merupakan hasil pengaruh dari pengukuran kinerja yang telah dilakukan Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
8	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.	Nilai 1.00 = penyesuaian anggaran untuk memenuhi capaian kinerja pada tingkat unit kerja merupakan hasil pengaruh dari pengukuran kinerja yang telah dilakukan Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
9	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.	Nilai 2.00 = terjadi efisiensi anggaran dalam rangka pemenuhan capaian kinerja untuk tahun anggaran berjalan Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Kolom Penjelasan Penilaian
		(pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
10	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.	Nilai 1.00 = unit kerja telah memiliki pemahaman yang cukup dan peduli dari hasil pengukuran kinerja yang telah dilakukan Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
11	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.	Nilai 2.00 = seluruh pegawai pada unit kerja memiliki pemahaman yang cukup dan peduli atas hasil pengukuran kinerja yang dilakukan Nilai 1.00 = hanya sebahagian pegawai pada unit kerja yang memiliki pemahaman cukup dan peduli atas hasil pengukuran kinerja yang dilakukan Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
3	PELAPORAN KINERJA	
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.	Nilai 0.50 = LKJIP unit kerja telah disusun Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.	Nilai 0.50 = penyusunan LKJIP unit kerja dilakukan secara berkala Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
3	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.	Nilai 1.00 = dilakukan reviu internal LKJIP unit kerja Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Kolom Penjelasan Penilaian
4	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.	Nilai 0.50 = dokumen LKJIP unit kerja dipublikasikan pada media yang mudah di akses Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
5	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.	Nilai 0.50 = dokumen LKJIP disampaikan paling lambat 15 Maret tahun anggaran berikutnya Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaan nya	
1	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.	Nilai 0.25 = LKJIP unit kerja telah ditetapkan (disahkan / ditandatangani oleh pimpinan unit kerja) Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
2	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.	Nilai 0.50 = kualitas penyusunan LKJIP unit kerja sesuai standar yang ditetapkan Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
3	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.	Nilai 0.25 = LKJIP unit kerja telah mendeskripsikan keseluruhan informasi tentang pencapaian kinerja Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Kolom Penjelasan Penilaian
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target tahunan.	Nilai 0.50 = telah tersedia informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target tahunan pada dokumen LKJIP unit kerja Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah.	Nilai 0.25 = telah tersedia informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah pada dokumen LKJIP unit kerja Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.	Nilai 0.50 = telah tersedia informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya pada dokumen LKJIP unit kerja Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).	Nilai 0.50 = telah tersedia informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja) pada dokumen LKJIP unit kerja Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan detail kinerja dalam keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja.	Nilai 0.50 = telah tersedia informasi terkait detail kinerja dalam keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja pada dokumen LKJIP unit kerja Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Kolom Penjelasan Penilaian
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.	Nilai 0.25 = telah tersedia informasi terkait kualitas atas keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya pada dokumen LKJIP unit kerja Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
10	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.	Nilai 0.50 = telah tersedia informasi terkait efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja pada dokumen LKJIP unit kerja Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
11	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).	Nilai 0.50 = telah tersedia informasi terkait upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja) pada dokumen LKJIP unit kerja Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).	Nilai 1.00 = adanya bentuk tanggungjawab sebagai perhatian utama dari pimpinan unit kerja dalam menyajikan informasi pada LKJIP unit kerja Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.	Nilai 1.50 = seluruh personil pada unit kerja mempunyai kepedulian terhadap informasi yang disajikan pada LKJIP unit kerja

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Kolom Penjelasan Penilaian
		Nilai 0.75 = hanya sebahagian personil pada unit kerja mempunyai kepedulian terhadap informasi yang disajikan pada LKJIP unit kerja Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.	Nilai 1.00 = dilakukan penggunaan informasi pada LKJIP berkala untuk menyesuaikan aktivitas dalam rangka pemenuhan capaian kinerja Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.	Nilai 1.00 = dilakukan penggunaan informasi pada LKJIP berkala untuk menyesuaikan penggunaan anggaran dalam rangka pemenuhan capaian kinerja Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.	Nilai 1.00 = dilakukan penggunaan informasi pada LKJIP unit kerja untuk mengevaluasi setiap pencapaian keberhasilan kinerja Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.	Nilai 1.00 = dilakukan penggunaan informasi pada LKJIP unit kerja untuk menyesuaikan perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.	Nilai 1.00 = terjadi perubahan budaya kinerja yang dipengaruhi atas informasi dalam LKJIP unit kerja Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Kolom Penjelasan Penilaian
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	
1	Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.	Isian Khusus APIP Inspektorat (tidak dilakukan penilaian pada OPD)
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.	Isian Khusus APIP Inspektorat (tidak dilakukan penilaian pada OPD)
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.	Isian Khusus APIP Inspektorat (tidak dilakukan penilaian pada OPD)
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	
1	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.	Isian Khusus APIP Inspektorat (tidak dilakukan penilaian pada OPD)
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.	Isian Khusus APIP Inspektorat (tidak dilakukan penilaian pada OPD)
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.	Isian Khusus APIP Inspektorat (tidak dilakukan penilaian pada OPD)
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).	Isian Khusus APIP Inspektorat (tidak dilakukan penilaian pada OPD)
4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Kolom Penjelasan Penilaian
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.	Nilai 3.00 = seluruh rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang disampaikan pada unit kerja telah ditindaklanjuti Nilai 1.50 = hanya sebagian rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang disampaikan pada unit kerja telah ditindaklanjuti Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal.	Nilai 2.00 = pelaksanaan tindak lanjut atas seluruh rekomendasi hasil evaluasi internal mampu meningkatkan implementasi SAKIP pada setiap unit kerja Nilai 1.00 = dilakukan tindak lanjut atas seluruh rekomendasi hasil evaluasi internal namun mampu secara menyeluruh meningkatkan implementasi SAKIP pada setiap unit kerja Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.	Nilai 2.50 = dilakukan perbaikan dan terjadi peningkatan akuntabilitas kinerja pada setiap unit kerja yang merupakan bentuk pemanfaatan dari hasil akuntabilitas kinerja internal yang telah dilakukan sebelumnya Nilai 1.25 = terjadi perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja pada setiap unit kerja namun tidak seluruhnya merupakan bentuk pemanfaatan dari hasil akuntabilitas kinerja internal yang telah dilakukan sebelumnya Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
4	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.	Nilai 2.50 = hasil evaluasi bermanfaat terhadap seluruh dukungan atas efektifitas dan efisiensi kinerja Nilai 1.25 = hasil evaluasi tidak seluruhnya dimanfaatkan dalam

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Kolom Penjelasan Penilaian
		dukungan atas efektifitas dan efisiensi kinerja
		Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.	Nilai 2.50 = hasil evaluasi bermanfaat terhadap seluruh perbaikan dan peningkatan kinerja yang dilakukan Nilai 1.25 = hasil evaluasi tidak seluruhnya dimanfaatkan dalam perbaikan dan peningkatan kinerja yang dilakukan Nilai 0.00 = jika tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud (pemberian penilaian tidak boleh melebihi bobot yang ditetapkan)
Nilai Akuntabilitas Kinerja		

Pj. GUBERNUR PAPUA SELATAN,

CAP/TTD

RUDY SUFAHRIADI

Salinan sesuai dengan aslinya
Plt.KEPALA BIRO HUKUM,



AGUS KURNIAWAN,SH.,MM
PEMBINA MUDA (IV/c)
NIP. 196607061993031016

Lampiran II: Peraturan Gubernur Papua Selatan
Nomor : 43 Tahun 2024
Tanggal : 19 Desember 2024
Tentang : Pedoman Teknis Evaluasi Internal
Atas Akuntabilitas Kinerja Instansi
Pemerintah di Lingkungan
Pemerintah Provinsi Papua Selatan

HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA
DINAS/BADAN/BIRO.....
PROVINSI PAPUA SELATAN
TAHUN 2024

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja	
			2025	2026
1	Perencanaan Kinerja	30.00	...	...
2	Pengukuran Kinerja	30.00	...	...
3	Pelaporan Kinerja	15.00	...	...
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25.00	...	...

Nilai Akuntabilitas Kinerja

AA	D
----	---

No	Catatan Hasil Evaluasi
1	Perencanaan Kinerja
a	(diuraikan judul, kondisi, kriteria, sebab akibat)
b	(diuraikan judul, kondisi, kriteria, sebab akibat)
c	(diuraikan judul, kondisi, kriteria, sebab akibat)
..dst	
2	Pengukuran Kinerja
a	(diuraikan judul, kondisi, kriteria, sebab akibat)
b	(diuraikan judul, kondisi, kriteria, sebab akibat)
c	(diuraikan judul, kondisi, kriteria, sebab akibat)

No	Catatan Hasil Evaluasi
..dst	
3	Pelaporan Kinerja
a	(diuraikan judul, kondisi, kriteria, sebab akibat)
b	(diuraikan judul, kondisi, kriteria, sebab akibat)
c	(diuraikan judul, kondisi, kriteria, sebab akibat)
..dst	
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal
a	(diuraikan judul, kondisi, kriteria, sebab akibat)
b	(diuraikan judul, kondisi, kriteria, sebab akibat)
c	(diuraikan judul, kondisi, kriteria, sebab akibat)
..dst	
No	Rekomendasi
1	Perencanaan Kinerja
a	(Rekomendasi yang diuraikan merupakan solusi atau saran alternatif untuk menyelesaikan/mengatasi masalah tertentu yang dideskripsikan dalam setiap unsur temuan hasil evaluasi)
b	(Rekomendasi yang diuraikan merupakan solusi atau saran alternatif untuk menyelesaikan/mengatasi masalah tertentu yang dideskripsikan dalam setiap unsur temuan hasil evaluasi)
c	(Rekomendasi yang diuraikan merupakan solusi atau saran alternatif untuk menyelesaikan/mengatasi masalah tertentu yang dideskripsikan dalam setiap unsur temuan hasil evaluasi)
..dst	
2	Pengukuran Kinerja
a	(Rekomendasi yang diuraikan merupakan solusi atau saran alternatif untuk menyelesaikan/mengatasi masalah tertentu yang dideskripsikan dalam setiap unsur temuan hasil evaluasi)
b	(Rekomendasi yang diuraikan merupakan solusi atau saran alternatif untuk menyelesaikan/mengatasi masalah tertentu yang dideskripsikan dalam setiap unsur temuan hasil evaluasi)

3	Biro pengadaan barang dan jasa					0
4	Biro Perekonomian dan Administrasi Pembangunan					0
5	Biro Organisasi					0
6	Biro Umum					0
7	Sekretariat DPRD					0
8	Sekretariat MRP					
9	Inspektorat Daerah					0
10	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan					0
11	Dinas Kepemudaan, Olahraga, Pariwisata dan Ekonomi kreatif					0
12	Dinas Kesehatan, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana					0
13	Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan anak					0
14	Dinas Administrasi kependudukan dan Pencatatan Sipil, Pemberdayaan masyarakat dan kampung					
15	Dinas Kebakaran dan Penyelamatan, Penanggulangan Bencana dan Satuan polisi Pamong Praja					0
16	Dinas Tenaga Kerja, Transmigrasi, Energi dan Sumber Daya Mineral					0
17	Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah, Perindustrian dan Perdagangan					0
18	Dinas Komunikasi dan Informatika, Statistik dan Persandian					0
19	Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat					0

20	Dinas Lingkungan Hidup, Kehutanan dan Pertanahan					
21	Dinas Pangan, Pertanian, Kelautan dan Perikanan					0
22	Dinas Perhubungan					0
23	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Satu Pintu					0
24	Badan Perencanaan Pembangunan, Riset dan Inovasi Daerah					0
25	Badan Pengelolaan Pendapatan, Keuangan dan Aset Daerah					0
26	Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM					0
27	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik					0

Pj. GUBERNUR PAPUA SELATAN,

CAP/TTD

RUDY SUFAHRIADI

Salinan sesuai dengan aslinya

Pt.KEPALA BIRO HUKUM,



AGUS KURNIAWAN,SH.,MM

PEMBINA MUDA (IV/c)

NIP. 196607061993031016

Lampiran1III : Peraturan Gubernur Papua Selatan
Nomor : 43 Tahun 2024
Tanggal : 19 Desember 2024
Tentang : Pedoman Teknis Evaluasi Internal
Atas Akuntabilitas Kinerja Instansi
Pemerintah di Lingkungan
Pemerintah Provinsi Papua Selatan



PEMERINTAH PROVINSI PAPUA SELATAN
INSPEKTORAT DAERAH

Alamat : Jl. H.M Taufan Lanti Merauke-Papua Selatan

Nomor	:	Merauke, ... - - 2024
Lampiran	:	Kepada
Perihal	:	Yth. (OPD)
	:	Papua Selatan
	:	di -
	:	<u>Merauke</u>

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, kami sampaikan hal-hal sebagaiberikut:

- Kami telah melakukan evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja (OPD) Provinsi Papua Selatan, dengan tujuan :
 - Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem AKIP
 - Menilai Akuntabilitas Kinerja Instansi (OPD) Provinsi Papua Selatan.
 - Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja danpenguatan akuntabilitas instansi.
 - Memonitor tindak lanjut hasil evaluasi periode sebelumnya.
- Evaluasi dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi: Perencanaan Kinerja; Pengukuran Kinerja; Pelaporan Kinerja; Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) tahun 2024, merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain Rencana Strategis (Renstra), dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dokumen Penetapan Kinerja (PK), serta dokumen terkait lainnya.

- 3. Hasil evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai 0 s.d. 100 (OPD) Provinsi Papua Selatan memperoleh nilai sebesar 65,01 dengan peringkat B kategori Baik, interpretasi peringkattersebut adalah terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik pada level1/3 unit kerja, khususnya pada unit kerja utama, terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja, pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai dengan level eselon 2 / unit kerja.
- 4. Nilai sebagaimana tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi di lingkungan (OPD) Provinsi Papua Selatan, dengan rincian sebagai berikut :

No	Komponen	Bobot	Nilai
1	Perencanaan Kinerja	30	8,96
2	Pengukuran Kinerja	30	1,92
3	Pelaporan Kinerja	15	7,50
4	Evaluasi Kinerja	25	6,63
	Jumlah	100	25,01

Hasil evaluasi per komponen Akuntabilitas Kinerja (OPD) Provinsi Papua Selatan Tahun 2024 adalah sebagai berikut :

- a. Perencanaan Kinerja
Nilai komponen Perencanaan Kinerja mencapai 8,96 dari bobot maksimal 30. Penilaian atas Perencanaan Kinerja meliputi Perencanaan Strategis (Renstra) sebesar 8,96 dan Perencanaan Kinerja Tahunan (RKT) sebesar 0,00
Gambaran kondisi tersebut sebagai berikut :
Kelemahan :
1.

2.

b. Pengukuran Kinerja

Nilai komponen Pengukuran Kinerja mencapai 1,92 dari bobot maksimal 30. Penilaian atas Pengukuran Kinerja meliputi Pemenuhan Pengukuran (0,00), Kualitas Pengukuran (1,92) dan Implementasi Pengukuran (0,00). Gambaran kondisi tersebut sebagai berikut :

Kelemahan :

1.

2.

c. Pelaporan Kinerja

Nilai komponen Pelaporan Kinerja mencapai 7,50 dari bobot maksimal 15. Penilaian atas Pelaporan Kinerja meliputi Pemenuhan Pelaporan (1,50), Penyajian Informasi Kinerja (3,75), Pemanfaatan Informasi Kinerja (2,25). Gambaran kondisi tersebut sebagai berikut:

Kelemahan :

1.

2.

d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Nilai komponen Evaluasi Internal mencapai 6,63 dari bobot maksimal 25. Penilaian atas Evaluasi Internal meliputi Pemenuhan Evaluasi (1,50), Kualitas Evaluasi (3,25), Pemanfaatan Evaluasi (1,88). Gambaran kondisi tersebut sebagai berikut :

Kelemahan :

1.

2.

Rekomendasi Evaluasi Tahun Lalu yang belum ditindaklanjuti :

1. ...

2.

5. Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan di atas, kami merekomendasikan kepada Kepala (OPD) Provinsi Papua Selatan, beserta seluruh jajarannya agar dilakukan perbaikan sebagai berikut :

- a.
- b.
- c.
- c.

Kami menghargai upaya Kepala (OPD) Provinsi Papua Selatan beserta seluruh jajaran dalam menerapkan manajemen kinerja di lingkungan (OPD) Provinsi Papua Selatan.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja (OPD) Provinsi Papua Selatan Tahun 2024.

Atas perhatian dan kerjasama yang baik, diucapkan banyak terima kasih.

INSPEKTUR,

.....
Pangkat
NIP :

Tembusan : disampaikan kepada Yth.:

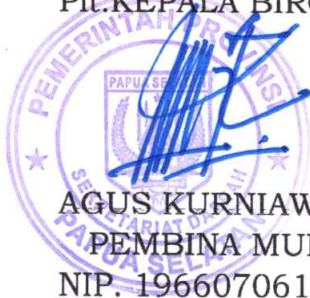
- 1. Gubernur Papua Selatan(*sebagai laporan*) di Merauke;
- 2. Sekretaris Daerah Provinsi Papua Selatan di Merauke;
- 3. *Arsip.*

Pj. GUBERNUR PAPUA SELATAN,

CAP/TTD

RUDY SUFAHRIADI

Salinan sesuai dengan aslinya
Plt.KEPALA BIRO HUKUM,


AGUS KURNIAWAN,SH.,MM
PEMBINA MUDA (IV/c)
NIP. 196607061993031016

Lampiran1V
Nomor
Tanggal
Tentang

: Peraturan Gubernur Papua Selatan
: 43 Tahun 2024
: 19 Desember 2024
: Pedoman Teknis Evaluasi Internal
Atas Akuntabilitas Kinerja Instansi
Pemerintah di Lingkungan
Pemerintah Provinsi Papua Selatan

Klaster Evaluasi

No	Klaster Utama	No	Klaster Pendukung	No	Klaster Tambahan
1	Perencanaan Pembangunan Daerah	1	Tenaga Kerja	1	Komunikasi dan Informatika, Statistik dan Persandian
2	Pengawasan Internal	2	Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak	2	Statistik
3	Pendidikan	3	Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana	3	Persandian
4	Kesehatan	4	Pangan	4	Kearsipan
5	Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang	5	Pertanahan	5	Kesekretariatan
6	Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman	6	Lingkungan Hidup	6	Kepegawaan
7	Ketentraman, Ketertiban, dan Perlindungan Masyarakat	7	Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil	7	Keuangan
8	Sosial	8	Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	8	Aset (Barang Milik Negara/Daerah)
9	Pertanian (Pilihan)	9	Perhubungan	9	Rumah Sakit
10	Kelautan dan Perikanan (Pilihan)	10	Koperasi, Usaha Kecil dan menengah	10	Pendidikan dan Pelatihan
11	Perindustrian (Pilihan)	11	Penanaman Modal		
12	Pariwisata (Pilihan)	12	Kepemudaan dan Olah Raga		
13	Perdagangan	13	Perpustakaan		

		14	Kebudayaan		
		15	Kehutanan		
		16	Energi dan Sumber Daya Mineral		
		17	Transmigrasi		

Pj. GUBERNUR PAPUA SELATAN,

CAP/TTD

RUDY SUFAHRIADI

Salinan sesuai dengan aslinya
Plt.KEPALA BIRO HUKUM,



AGUS KURNIAWAN,SH.,MM
PEMBINA MUDA (IV/c)
NIP. 196607061993031016