



PEMERINTAH KABUPATEN LOMBOK TIMUR
INSPEKTORAT DAERAH

Jln. Prof. M. Yamin Selong
Fax. (0376) 2923429 Tlp. (0376) 2921235-2923259
Kode Pos 83125

Selong, 30 Syawal 1443 H
31 Mei 2022 M

Kepada
Yth. Kepala Dinas Perhubungan
Kabupaten Lombok Timur
di-
Selong

SURAT PENGANTAR

Nomor : 700/69/IRT/2022

Nomor	Jenis Yang Dikirim	Banyaknya	Keterangan
1	Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas Perhubungan Kabupaten Lombok Timur Tahun Anggaran 2022 Nomor : 740.04/104.Rv/IRT/2022 Tanggal : 31 Mei 2022	1 (satu) gabung	Dikirim dengan hormat untuk maklum dan seperlunya.

INSPEKTUR DAERAH
KABUPATEN LOMBOK TIMUR, H.

Drs. SALMUN RAHMAN
Pembina Utama Muda (IV/c)
NIP. 19691122 199003 1 008



**INSPEKTORAT DAERAH
KABUPATEN LOMBOK TIMUR**

Jln. Prof. Moh. Yamin, SH Selong
Fax. (0376) 2923429 Tlp. (0376) 29 21235

**LAPORAN HASIL EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
PADA DINAS PERHUBUNGAN
KABUPATEN LOMBOK TIMUR
TAHUN ANGGARAN 2022**



NOMOR : 740.04/104 .Rv/IRT/2022

TANGGAL : 31 Mei 2022



PEMERINTAH KABUPATEN LOMBOK TIMUR
INSPEKTORAT DAERAH

Jln. Prof.Moh.Yamin, SH. Selong
Fax. (0376) 2923429 Tlp. (0376) 2921235 - 2923259

Nomor : 740.04/104.2v/IRT/2022
Lampiran : 1 (satu) set
Prihal : Laporan Hasil Evaluasi
Akuntabilitas Kinerja Instansi
Pemerintah pada Dinas Perhubungan
Kabupaten Lombok Timur Tahun
Anggaran 2022

Selong, 30 Syawal 1443 H
31 Mei 2022 M
Kepada
Yth. Kepala Dinas Perhubungan
Kabupaten Lombok Timur
di-
Selong

Bismillahirrahmanirrahim
Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Kami telah melakukan evaluasi terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) sebagaimana prihal tersebut di atas. Evaluasi berdasarkan Standar Evaluasi yang telah ditetapkan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dengan hasil sebagai berikut :

1. Dasar Evaluasi

- a. PP Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah;
- b. PP Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
- c. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- d. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2013 tentang Perubahan Lampiran Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- e. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2015 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
- f. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- g. Keputusan Bupati Lombok Timur Nomor : 188.45/9/IRT/2022 Tanggal 3 Januari 2022 tentang Penetapan Program Kerja Pengawasan Tahunan Berbasis Risiko Inspektorat Daerah Kabupaten Lombok Timur Tahun 2022;
- h. Surat Perintah Tugas (SPT) Inspektur Daerah Kabupaten Lombok Timur Nomor : 057/90/IRT/2022 Tanggal 31 Maret 2022.

2. Latar Belakang

- a. Tujuan dan sasaran dalam dokumen Perencanaan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) pada umumnya belum berfokus/berorientasi hasil;
- b. Perjanjian kinerja OPD belum memperlihatkan ukuran kinerja yang baik;
- c. Laporan kinerja belum dapat menghubungkan antara kinerja dan hasil dengan sumber daya yang dimiliki.

3. Tujuan Evaluasi

- a. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP;
- b. Menilai tingkat implementasi SAKIP;
- c. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
- d. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP;
- e. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

4. Ruang Lingkup dan Metodologi Evaluasi

- a. Ruang Lingkup evaluasi AKIP mencakup antara lain :
 - 1) Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;
 - 2) Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;
 - 3) Penilaian pelaporan kinerja yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, baik keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya yang memberikan dampak besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya;
 - 4) Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja;
 - 5) Penilaian capaian kinerja atas *output* maupun *outcome* serta kinerja lainnya.
- b. Metodologi evaluasi AKIP menggunakan kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan segi kepraktisan dan kegunaan (kemanfaatan) karena akan disesuaikan dengan tujuan evaluasi yang telah ditetapkan dan mempertimbangkan kendala yang ada.
Hasil evaluasi yang dicantumkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 sampai dengan 100 dan predikat D,C,CC, B, BB, A, AA dengan rincian :
 - 1) Nilai 0 s.d 30, predikat penilaian “D” (sangat kurang)
 - 2) Nilai >30 s.d 50, predikat penilaian “C” (kurang)
 - 3) Nilai > 50 s.d 60, predikat penilaian “CC” (cukup/memadai)
 - 4) Nilai > 60 s.d 70, predikat penilaian “ B” (baik)
 - 5) Nilai > 70 s.d 80, predikat penilaian “ BB” (sangat Baik)
 - 6) Nilai > 80 s.d 90, predikat penilaian “ A” (memuaskan)
 - 7) Nilai > 90 s.d 100, predikat penilaian “AA” (sangat memuaskan)

5. Perkembangan Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi AKIP pada Dinas Perhubungan Kabupaten Lombok Timur Tahun Anggaran 2021 dan 2022 dengan rincian nilai sebagaimana tabel berikut :

No	Komponen Yang Dinilai	Bobot (%)	Nilai Tahun 2022 (%)	Nilai Tahun 2021 (%)	Selisih (%)
1	Perencanaan Kinerja	30	21.00	18.73	2.27
2	Pengukuran Kinerja	30	21.00	14.38	6.62
3	Pelaporan Kinerja	15	10.50	9.86	0.64
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	13.50	4.33	9.17
Nilai		100	66.01	47.30	18.71
Predikat			B	C	

6. Hasil Evaluasi

Berdasarkan hasil evaluasi yang kami lakukan, Dinas Perhubungan Kabupaten Lombok Timur Tahun Anggaran 2022 memperoleh nilai sebesar **66.01%** dengan kategori **“B”** atau **Baik**. (Kertas Kerja Terlampir)

Nilai tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi pada Dinas Perhubungan Kabupaten Lombok Timur, dengan rincian sebagai berikut :

a. Perencanaan Kinerja

Hasil evaluasi terhadap komponen perencanaan kinerja, dari nilai maksimum 30,00% diperoleh nilai 21,00%.

Sub komponen yang mendukung penilaian tersebut terdiri atas:

1) Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia

Hasil penilaian terhadap Keberadaan Dokumen Perencanaan Kinerja dengan menggunakan 7 kriteria, dari nilai maksimum 6% diperoleh nilai 4,20%.

Dinas Perhubungan Kabupaten Lombok Timur telah memiliki pedoman teknis perencanaan kinerja, dokumen perencanaan kinerja jangka menengah berupa Rencana Strategis (Renstra) yang memuat misi, tujuan, indikator kinerja tujuan, sasaran, indikator kinerja sasaran, target kinerja selama 5 (lima) tahun (Tahun 2018-2023), dokumen perencanaan kinerja jangka pendek berupa Rencana Kinerja (Renja), dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja berupa Keputusan tentang Indikator Kinerja Utama (IKU), Perjanjian Kinerja (PK) eselon II, III, IV, Individu dan dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.

2) 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*)

Hasil penilaian terhadap Kualitas Dokumen Perencanaan Kinerja dengan menggunakan 9 kriteria, dari nilai maksimum 9% diperoleh nilai 6,30%.

Dinas Perhubungan Kabupaten Lombok Timur telah memiliki Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan, telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai, Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai, Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART, Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (*sustainable* - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis), Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (*achievable*), menantang dan realistis, Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (*Cascading*) dan Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (*Crosscutting*).

Namun masih terdapat kriteria yang capaiannya belum optimal, antara lain :

a) Dokumen Perencanaan Kinerja belum dipublikasikan tepat waktu.

- 3) Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan

Hasil penilaian terhadap Pemanfaatan Dokumen Perencanaan Kinerja dengan menggunakan 9 kriteria, dari nilai maksimum 15% diperoleh nilai 10,50%.

Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Lombok Timur, Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai, Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai, Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala, Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya, Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik, Setiap unit/satuan kerja berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan, Pimpinan terlibat dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan, Setiap Pegawai berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan dan Kinerja individu telah selaras dengan kinerja organisasi.

b. Pengukuran Kinerja

Hasil evaluasi terhadap komponen pengukuran kinerja, dari nilai maksimum 30,00% diperoleh nilai 21,00%.

Sub komponen yang mendukung penilaian tersebut terdiri atas :

- 1) Pengukuran Kinerja telah dilakukan

Hasil penilaian sub komponen Pelaksanaan Pengukuran Kinerja dengan menggunakan 3 kriteria, dari nilai maksimum 6,00% diperoleh nilai 4,20%.

Dinas Perhubungan Kabupaten Lombok Timur telah memiliki pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja, terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja dan terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.

- 2) Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan

Hasil penilaian sub komponen Kualitas Pengukuran Kinerja dengan menggunakan 5 kriteria, dari nilai maksimum 9,00% diperoleh nilai 6,30%.

Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Lombok Timur, Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan, Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan, Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala, Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.

Namun masih terdapat kriteria yang capaiannya belum optimal, antara lain :

- a) Pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja belum memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).

- 3) Pengukuran Kinerja belum dijadikan dasar dalam pemberian *Reward* dan *Punishment*, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien

Hasil penilaian sub komponen Pemanfaatan Hasil Pengukuran Kinerja dengan menggunakan 11 kriteria, dari nilai maksimum 15,00% diperoleh nilai 10,50%.

Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Lombok Timur, Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (*Decision Maker*) dalam mengukur capaian kinerja, Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (*Refocusing*) Organisasi, Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai

kinerja, Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja, Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja, Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja, Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja, Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

Namun masih terdapat beberapa kriteria yang capaiannya belum optimal, antara lain :

- a) Pengukuran Kinerja belum diterapkan sebagai dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.
- b) Pengukuran Kinerja belum diterapkan sebagai dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.

c. Pelaporan Kinerja

Hasil evaluasi terhadap komponen pelaporan kinerja, dari nilai maksimum 15,00% diperoleh nilai 10.50%.

Sub komponen yang mendukung penilaian tersebut terdiri atas :

1) Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja

Hasil penilaian sub komponen Keberadaan Dokumen Laporan Kinerja dengan menggunakan 5 kriteria, dari nilai maksimum 3,00% diperoleh nilai 2,10%.

Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Lombok Timur, Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala, telah direviu dan telah disampaikan tepat waktu.

Namun masih terdapat kriteria yang capaiannya belum optimal, antara lain :

- a) Dokumen Laporan Kinerja belum dipublikasikan.

2) Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya

Hasil penilaian sub komponen Kualitas Laporan Kinerja dengan menggunakan 10 kriteria, dari nilai maksimum 4,50% diperoleh nilai 3,15%.

Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Lombok Timur, Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan, disusun secara berkualitas sesuai dengan standar, telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja, telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target tahunan, telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah, telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya, telah menginfokan detail kinerja dalam keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja, telah menginfokan kualitas atas keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya, telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja dan telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).

Namun terdapat kriteria yang capaiannya belum optimal, antara lain :

- a) Tidak menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (*Benchmark* Kinerja) karena termasuk dalam klaster pendukung.

- 3) Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya
Hasil penilaian sub komponen Pemanfaatan Laporan Kinerja dengan menggunakan 7 kriteria, dari nilai maksimum 7,50% diperoleh nilai 5,25%.
Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Lombok Timur, Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab), Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai, Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja, Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja, Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja, Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya dan Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Hasil evaluasi terhadap komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal, dari nilai maksimum 25,00% diperoleh nilai 13,50%.

Sub komponen yang mendukung penilaian tersebut terdiri atas :

- 1) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan
Hasil penilaian sub komponen Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dengan menggunakan 3 kriteria, dari nilai maksimum 5,00% diperoleh nilai 3.50%.
Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Lombok Timur, Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal, Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah
Namun masih terdapat kriteria yang capaiannya belum optimal, antara lain :
 - a) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan secara berjenjang.
- 2) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai
Hasil penilaian sub komponen Kualitas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dengan menggunakan 5 kriteria, dari nilai maksimum 7,50% diperoleh nilai 3,75%.
Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Lombok Timur, Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.
Namun masih terdapat beberapa kriteria yang capaiannya belum optimal, antara lain :
 - a) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya dilaksanakan sesuai standar.
 - b) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya dilaksanakan oleh SDM yang memadai.
 - c) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.
 - d) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).

- 3) Implementasi SAKIP belum sepenuhnya meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja

Hasil penilaian sub komponen Pemanfaatan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internaldengan menggunakan 5 kriteria, dari nilai maksimum 12,50% diperoleh nilai 6,25%.

Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Lombok Timur, implementasi SAKIP masih terdapat beberapa kriteria yang capaiannya belum optimal, antara lain :

- a) Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum sepenuhnya ditindaklanjuti.
- b) Peningkatan implementasi SAKIP masih sebagian.
- c) LHE Inspektorat belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk peningkatan akuntabilitas kinerja.
- d) Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.
- e) LHE Inspektorat belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan kinerja.

7. Rekomendasi

Sehubungan dengan permasalahan tersebut, kami merekomendasikan kepada Kepala Dinas Perhubungan Kabupaten Lombok Timur agar melakukan perbaikan sebagai berikut :


- a. Memperbaiki dan menyempurnakan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah secara menyeluruh mulai dari perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, sampai dengan evaluasi akuntabilitas kinerja internal.
- b. Meningkatkan capaian penilaian yang masih rendah, yaitu :
 - 1) Perencanaan Kinerja
 - a) Dokumen Perencanaan Kinerja agar dipublikasikan.
 - 2) Pengukuran Kinerja
 - a) Pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja agar memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).
 - b) Pengukuran Kinerja agar diterapkan sebagai dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.
 - c) Pengukuran Kinerja agar diterapkan sebagai dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.
 - 3) Pelaporan Kinerja
 - a) Dokumen Laporan Kinerja agar dipublikasikan.
 - 4) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal
 - a) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal agar dilaksanakan secara berjenjang.
 - b) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal agar dilaksanakan sesuai standar.
 - c) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal agar dilaksanakan oleh SDM yang memadai.
 - d) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal agar dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.
 - e) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal agar dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).
 - f) Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal agar ditindaklanjuti.

- g) Peningkatan implementasi SAKIP agar terjadi pada semua komponen.
 - h) LHE Inspektorat agar dimanfaatkan untuk peningkatan akuntabilitas kinerja.
 - i) Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal agar dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.
 - j) LHE Inspektorat agar dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan kinerja.
- c. Meningkatkan kapasitas SDM yang terkait dengan perencanaan, pelaporan serta evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

Demikian Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas Perhubungan Kabupaten Lombok Timur Tahun Anggaran 2022 kami sampaikan untuk dapat ditindaklanjuti sebagaimana mestinya.

*Wabillahittaufiq Walhidayah
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

 **INSPEKTUR DAERAH
KABUPATEN LOMBOK TIMUR,** 


**Drs. SALMUN RAHMAN
Pembina Utama Muda (IV/c)
NIP. 19691122 199003 1 008**

Nama Evaluator	: Dwi Yuniarto
Penanggung Jawab	: Drs. SALMUN RAHMAN
Wakil Penanggung Jawab	: H. MASYHURRIADI, SE
Dalnis/Supervisor	: KUNI DINIYATI, SKM, MM
Ketua Tim	: DWI YUNIARTO, SH
Anggota	: LALU RAWAN, SE
	: BQ. ANI MARFUAH, SE
	: H WIMUCHCIANTO, S.Sos
Wilayah	:
Tahun	: 2022
Nama Instansi	: DINAS PERHUBUNGAN

**HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA
DINAS PERHUBUNGAN
TAHUN 2022**

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja	
			2021	2022
1	Perencanaan Kinerja	30,00	18,73	21,00
2	Pengukuran Kinerja	30,00	14,38	21,00
3	Pelaporan Kinerja	15,00	9,86	10,50
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	4,33	13,50
Nilai Akuntabilitas Kinerja			47,30	66,01
			C	B

No	Catatan
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	

No	Rekomendasi
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Instansi Pemerintah		Catatan	Daftar Evidence
			Jawaban	Nilai		
1	PERENCANAAN KINERJA	30,00		21		
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6,00	B	4,2		
Kriteria:						
	1 Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.					
	2 Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang.					
	3 Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.					
	4 Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.					
	5 Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.					
	6 Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.					
	7 Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.					
1.b	Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)	9,00	B	6,3		
Kriteria:						
	1 Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.					
	2 Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.					
	3 Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.					
	4 Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.					
	6 Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.					
	5 Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).					
	7 Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.					
	8 Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).					
	9 Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).					
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15,00	B	10,5		
Kriteria:						
	1 Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.					
	2 Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.					
	3 Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.					
	4 Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.					
	5 Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.					
	6 Setiap unit/satuan kerja berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.					
	7 Pimpinan terlibat dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.					
	8 Setiap Pegawai berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.					
	9 Kinerja individu telah selaras dengan kinerja organisasi					
2	PENGUKURAN KINERJA	30,00		21		
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6,00	B	4,2		
Kriteria:						
	1 Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.					
	2 Terdapat Defnisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.					

	Analisis Inklus/SOP Pengumpulan Data Kinerja	
<p>3. Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.</p> <p>2.b Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan</p>	<p>Analisis kesesuaian data kinerja</p> <p>Analisis dukungan data kinerja</p> <p>Analisis Relaisasi Renaksi dan Capaian PK</p> <p>Analisis Capaian PK oleh pimpinan secara berjenjang</p>	<p>9,00</p> <p>B</p> <p>6,3</p>
<p>1 Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.</p> <p>2 Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.</p> <p>3 Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.</p> <p>4 Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.</p> <p>5 Pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).</p>	<p>Pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja belum memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).</p>	
<p>2.c Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien</p>	<p>Wawancara Pimpinan</p> <p>Pemanfaatan capaian PK untuk pemberian TPP</p>	<p>15,00</p> <p>B</p> <p>10,5</p>
<p>1 Pimpinan selalu teribat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.</p> <p>2 Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.</p> <p>3 Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.</p>	<p>Pengukuran Kinerja belum diterapkan sebagai dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.</p> <p>Pengukuran Kinerja belum diterapkan sebagai dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.</p>	
<p>4 Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.</p> <p>5 Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.</p> <p>6 Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.</p> <p>7 Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.</p>	<p>Yg tdk ada penyesuaian nilainya 0</p> <p>Pemanfaatan Realisasi Renaksi/PK dalam penyesuaian strategi</p> <p>Pemanfaatan Realisasi Renaksi/PK dalam penyesuaian kebijakan</p> <p>Pemanfaatan Realisasi Renaksi/PK dalam penyesuaian program/kegiatan</p> <p>Pemanfaatan Realisasi Renaksi/PK dalam penyesuaian anggaran</p> <p>Analisis realisasi Renaksi terkait efisiensi anggaran /Realisasi Renaksi Wawancara Kabid/Kasi...PK</p> <p>Wawancara staf/Realisasi PK individu</p>	<p>10,5</p> <p>2,1</p>
<p>3. PELAPORAN KINERJA</p> <p>3.a Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja</p>	<p>Keberadaan LKjJIP</p> <p>Keberadaan Laporan triwulan/semesteran LKjJIP</p> <p>Notulen bukti reuiu LKjJIP oleh Pimpinan/Inspektorat</p> <p>Keberadaan Screen Shoot bukti upload LKjJIP di Web</p> <p>Surat pengantar penyampaian LKjJIP ke Organisasi peling lambat tanggal 28 Februari tahun berikutnya</p>	<p>15,00</p> <p>3,00</p> <p>B</p>
<p>1 Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.</p> <p>2 Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.</p> <p>3 Dokumen Laporan Kinerja telah direvisi.</p> <p>4 Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.</p> <p>5 Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.</p>	<p>Bukti upload LKjJIP di WEB tidak ada</p>	
<p>3.b Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya</p>		<p>4,50</p> <p>B</p> <p>3,15</p>
<p>1 Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.</p> <p>2 Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.</p> <p>3 Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.</p> <p>4 Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target tahunan.</p> <p>5 Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah.</p>	<p>LKjJIP sudah diandatangani Pimpinan</p> <p>LKjJIP sesuai standar</p> <p>LKjJIP lengkap menyajikan pencapaian semua indikator kinerja</p> <p>LKjJIP telah menginformasikan pencapaian target tahun bersangkutan</p> <p>LKjJIP telah menginformasikan pencapaian target jangka menengah (Realisasi)</p>	

1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum sepenuhnya ditindaklanjuti.	Tindak lanjut temuan LHE sebelumnya
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal.	Peningkatan implementasi SAKIP masih sebagian	Peningkatan implementasi SAKIP
3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.	LHE Inspektorat baru belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk peningkatan akuntabilitas kinerja	LHE Inspektorat dimanfaatkan untuk peningkatan akuntabilitas kinerja
4	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.	LHE Inspektorat dimanfaatkan untuk mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.	LHE Inspektorat belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan kinerja	LHE Inspektorat dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan kinerja

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Score	Total	Catatan	Keterangan
1	PERENCANAAN KINERJA				
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	100,00			
Kriteria:					
1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.	1			Perda/Perbup No. Tgl
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang.	1			SK Kadis No. Tgl
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.	1			Renstra SK Kadis No. Tgl
4	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.	1			Renja SK Kadis No. Tgl
5	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.	1			SK IKU, PK es II, III, IV, Individu
6	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.	1			DPA
7	Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.	1			Setiap bidang terlibat dalam merumuskan Renstra, Renja, SK IKU, PK dan DPA
1.b	Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penalaran (cascading) disertai level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)	88,89			
Kriteria:					
1	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.	1			Renstra, Renja, SK IKU, PK dan DPA sudah ditandatangani
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.	0		Dok Perenc btm di Upload	Renstra, Renja, SK IKU, PK dan DPA sudah diupload di Web
3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.	1			Analisis kecukupan indikator kinerja
4	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.	1			Analisis kejelasan indikator kinerja
6	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.	1			Analisis SMART indikator kinerja
5	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			Analisa kecukupan dan keberlanjutan IKU
7	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realists.	1			Target Kinerja dapat dicapai, menantang dan realists
8	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).	1			Cascading dokumen perencanaan berkesinambungan dan selaras
9	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).	1			Analisis keterkaitan antar bidang
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	100,00			
Kriteria:					
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.	1			DPA disusun mengacu pada Dokumen perencanaan (Lht Renaksi)
2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.	1			Program/kegiatan mendukung pencapaian target kinerja

3	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.	1			Analisis Realisasi Renaksi
4	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.	1			Analisis perbaikan dokumen perencanaan kinerja
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.	1			Analisis perbaikan dokumen perencanaan kinerja
6	Setiap unit/satuan kerja berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.	1			Analisis PK Es II,III,IV
7	Pimpinan terlibat dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.	1			Analisis PK yg sdh diTTD atsan langsung
8	Setiap Pegawai berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.	1			PK staf sdh di ttd staf
9	Kinerja individu telah selaras dengan kinerja organisasi	1			Analisis kesesuaian PK Individu dengan Renaksi
2	PENGUKURAN KINERJA				
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan		100,00		
1	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.	1			Juknis/SOP Pengumpulan Data Kinerja
2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.	1			Analisis SK IKU
3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.	1			Analisis Juknis/SOP Pengumpulan Data Kinerja
2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan		80,00		
1	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.	1			Analisis kesesuaian data kinerja
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.	1			Analisis dukungan data kinerja
3	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.	1			Analisis Relaisasi Renaksi dan Capaian PK
4	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.	1			Analisis Capaian PK oleh pimpinan secara berjenjang
5	Pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).	0			Penerapan E Kinerja
2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyusunan strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien		81,82		
1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.	1			Wawancara Pimpinan
2	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyusunan (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.	0			Pemanfaatan capaian PK untuk pemberian TPP
3	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.	0			Pemanfaatan capaian PK untuk pengangkatan pejabat Struktural maupun fungsional

4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.	1			Yg tdk ada penyesuaian nilainya 0
5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.	1			Pemanfaatan Realisasi Renaksi/PK dalam penyesuaian strategi
6	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.	1			Pemanfaatan Realisasi Renaksi/PK dalam penyesuaian kebijakan
7	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.	1			Pemanfaatan Realisasi Renaksi/PK dalam penyesuaian program/kegiatan
8	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.	1			Pemanfaatan Realisasi Renaksi/PK dalam penyesuaian anggaran
9	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.	1			Analisis realisasi Renaksi terkait efisiensi anggaran /Realisasi Renaksi
10	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.	1			Wawancara Kabid/Kasi...PK.
11	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.	1			Wawancara staf/Realisasi PK individu
3	PELAPORAN KINERJA				
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja			80,00	
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.	1			Keberadaan LKJJP
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.	1			Keberadaan Laporan trivulanan/semesteran LKJJP
3	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.	1			Notulen bukti reviu LKJJP oleh Pimpinan/Inspektorat
4	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.	0			Keberadaan Screen Shoot bukti upload LKJJP di Web
5	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.	1			Surat pengantar penyampaian LKJJP ke Organisasi paling lambat tanggal 28 Februari tahun berikutnya
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya			100,00	
1	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.	1			LKJJP sudah ditandatangani Pimpinan
2	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.	1			LKJJP sesuai standar
3	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.	1			LKJJP lengkap menyajikan pencapaian semua indikator kinerja
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target tahunan.	1			LKJJP telah menginfokan pencapaian target tahun bersangkutan
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah.	1			LKJJP telah menginfokan pencapaian target jangka menengah (Realisasi)
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.	1			LKJJP telah menginfokan pencapaian target tahun-tahun sebelumnya
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).	1			LKJJP telah menginfokan pencapaian target nasional (khusus OPD Dikes, Dikbud, PU PR, Perkim, Po PP, Bakesbangpoldagri dan Dinas Sosial)
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan detail kinerja dalam keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja.	1			LKJJP telah menginfokan keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja

9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan kualitas atas keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.	1			LKJIP telah menginformasikan kualitas atas keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya
10	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.	1			LKJIP telah menginformasikan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja
11	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).	1			LKJIP telah menginformasikan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan.
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyusunan strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya		100,00		
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).	1			Wawancara Pimpinan
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.	1			Wawancara Kabid/Kasi/Staf
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyusunan aktivitas untuk mencapai kinerja.	1			Wawancara Pimpinan
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyusunan penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.	1			Wawancara Pimpinan
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.	1			Wawancara Pimpinan
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyusunan perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.	1			Wawancara Pimpinan
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.	1			Wawancara Pimpinan
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL		66,67		
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan				
1	Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.	1			Juknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.	1			LHE Inspektorat
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.	0			Notulen Rapat Evaluasi
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai		50,00		
1	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.	0,5			Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya dilaksanakan sesuai standar.
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.	0,5			Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya dilaksanakan oleh SDM yang memadai.
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.	0,5			Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.	1			LHE Inspektorat sudah membahas seluruh unit kerja
5	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).	0			Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).

4.c Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	50,00				
1 Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.	0,5		Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum sepenuhnya ditindaklanjuti.	Tindak lanjut temuan LHE sebelumnya	
2 Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal.	0,5		Peningkatan implementasi SAKIP masih sebagian	Peningkatan implementasi SAKIP	
3 Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.	0,5		LHE Inspektoral baru belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk peningkatan akuntabilitas kinerja	LHE Inspektoral dimanfaatkan untuk peningkatan akuntabilitas kinerja	
4 Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.	0,5		Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.	LHE Inspektoral dimanfaatkan untuk mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja	
5 Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.	0,5		LHE Inspektoral belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan kinerja	LHE Inspektoral dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan kinerja	
Nilai Akuntabilitas Kinerja					

