



LAPORAN HASIL EVALUASI

NOMOR : 700/ 1039 /410.050/2023

TANGGAL: 04 Oktober 2023

IMPLEMENTASI SAKIP TAHUN ANGGARAN 2023

DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KOTA BLITAR



PEMERINTAH KOTA BLITAR
INSPEKTORAT

JALAN IMAM BONJOL NO. 9 TELP. 802499 BLITAR



PEMERINTAH KOTA BLITAR

LAPORAN HASIL EVALUASI

700/ 1039 /410.050/2023

04 Oktober 2023

**IMPLEMENTASI SAKIP TAHUN ANGGARAN 2023 PADA DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN
RUANG KOTA BLITAR KOTA BLITAR**



Sekr

**INSPEKTORAT DAERAH KOTA BLITAR
TAHUN 2023**



PEMERINTAH KOTA BLITAR
INSPEKTORAT DAERAH

Jl. Imam Bonjol No. 09 Telp (0342) 802499

Email: inspektorat@blitarkota.go.id

BLITAR

Blitar, 4 Oktober 2023

Nomor : 700/1039/410.050/2023
Lampiran : -
Perihal : Laporan hasil Evaluasi atas
: Implementasi SAKIP pada
: Dinas Pekerjaan Umum dan
: Penataan Ruang Kota Blitar

Kepada :
Yth. Kepala Dinas Pekerjaan Umum
dan Penataan Ruang
Kota Blitar
di
BLITAR

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Walikota Blitar Nomor 77 Tahun 2022 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kota Blitar, dan Surat Perintah Tugas Walikota Blitar Nomor 700/892/410.203/2023 tanggal 29 Agustus 2023 kami sampaikan hal-hal sebagai berikut :

1. Kami telah melakukan evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Blitar, dengan tujuan:
 - a. Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem AKIP;
 - b. Memantau dan menilai akuntabilitas kinerja instansi;
 - c. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas instansi;
 - d. Memonitor tindak lanjut hasil evaluasi periode sebelumnya.
2. Evaluasi dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Evaluasi Internal.

3. Hasil evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s.d. 100 yang selanjutnya diberikan "kategori peringkat" untuk menentukan tingkat keberhasilan akuntabilitas kinerja SKPD, dengan kriteria sebagai berikut:

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 /u nit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4/Pengawas/Sub koordinator.
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 / koordinator.
4	B	>60-70	Baik , Terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik pada 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 sampai dengan 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 dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi sistem manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat.
7	D	0-30	Sangat Kurang , Sistem dan tatanan dalam AKIP sama sekali tidak dapat diandalkan. Sama sekali belum terdapat penerapan manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan/perubahan yang sifatnya sangat mendasar, khususnya dalam implementasi SAKIP.

Hasil evaluasi atas implementasi SAKIP pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Blitar memperoleh nilai sebesar **85,48** dengan kategori **A (Memuaskan)**.

4. Nilai sebagaimana tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja (Sistem AKIP) yang dievaluasi di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Blitar, dengan rincian sebagai berikut :

No	Komponen	Bobot	Nilai Hasil Evaluasi
A	Perencanaan Kinerja	30 %	27,11
B	Pengukuran Kinerja	30 %	23,64
C	Pelaporan Kinerja	15 %	14,73
D	Evaluasi Internal	25 %	20,00
	Jumlah	100%	85,48

5. Uraian hasil evaluasi atas masing-masing komponen kinerja adalah sebagai berikut :

a. Perencanaan Kinerja

Evaluasi atas perencanaan kinerja dengan bobot nilai 30% mencakup penilaian atas pemenuhan dokumen, kualitas atas dokumen perencanaan dan penilaian atas pemanfaatan dokumen perencanaan.

Simpulan hasil evaluasi atas komponen perencanaan kinerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Blitar diperoleh nilai sebesar 27,11 dari nilai maksimal 30 dengan kondisi sebagai berikut :

- 1) Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Blitar telah menyusun dokumen perencanaan yang terdiri atas dokumen Rentra, Renja, Rencana Kinerja Tahunan, Perjanjian Kinerja, dokumen perencanaan dan anggaran serta telah menyusun Rencana Aksi atas kinerja sasaran.
- 2) Dokumen perencanaan kinerja telah disusun, kinerja dan indikator kinerja sasaran dalam dokumen perencanaan telah menggambarkan kondisi yang ingin dicapai dan sebagian besar telah memenuhi kriteria SMART.
- 3) Dokumen perencanaan kinerja dan target kinerja telah dimanfaatkan untuk pengukuran kinerja. Pemantauan capaian kinerja dilaksanakan sampai dengan tahun berjalan telah dilaksanakan.
- 4) Seluruh Pegawai telah menyusun Sasaran Kinerja Pegawai dan sebagian besar pegawai telah memahami dan peduli serta berkomitmen

dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP).

5) Dokumen Renstra telah di reviu sebagai upaya perbaikan.

b. Pengukuran Kinerja

Evaluasi atas pengukuran kinerja dengan bobot 30% mencakup penilaian atas pemenuhan, kualitas penerapan pengukuran, dan pemanfaatan pengukuran kinerja pada Perangkat Daerah.

Simpulan hasil evaluasi atas komponen pengukuran kinerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Blitar diperoleh nilai sebesar 23,64 dari nilai maksimal 30 dengan kondisi sebagai berikut :

- 1) Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang telah menetapkan Indikator Kinerja Utama dengan dilengkapi definisi operasional atas indikator kinerja yang ingin dicapai serta telah menyusun SOP pengumpulan data kinerja.
- 2) Dalam pengukuran Kinerja terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja namun sebagian besar belum didukung dengan kemudahan penelusuran data yang valid **(3.3.05)**
- 3) Data Kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang telah dimonitor pencapaiannya, namun belum seluruhnya didukung dengan data kinerja yang relevan. **(3.3.05)**
- 4) Pengumpulan data kinerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi), dan untuk pengukuran data kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang telah memanfaatkan teknologi informasi berupa aplikasi A-SAKIP yang dilakukan untuk mengukur capaian kinerja tribulanan.
- 5) Pengukuran kinerja atas target yang ditetapkan oleh Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang telah dilaksanakan secara berjenjang dan dilaksanakan secara periodik (tribulanan).
- 6) Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Blitar telah menerapkan ketercapaian pengukuran kinerja dalam aplikasi e-Kinerja sebagai dasar dalam pemberian TPP. Selain itu, Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang telah memahami pengukuran kinerja , penyusunan *action plan* dan telah melaksanakan monitoring dan telah melakukan evaluasi pada rencana aksi (indikator sasaran). Evaluasi atas rencana aksi dilakukan secara tribulanan, sebagian besar telah mempengaruhi penyesuaian aktifitas, maupun strategi dalam mencapai kinerja dan penyesuaian anggaran namun belum mempengaruhi

penyesuaian (refocusing) organisasi dan kebijakan dalam mencapai kinerja (3.03.05).

c. Pelaporan Kinerja

Evaluasi atas pelaporan kinerja dengan bobot nilai 15% mencakup penilaian atas pemenuhan pelaporan kinerja, kualitas penyajian informasi laporan kinerja, dan pemanfaatan atas penyajian informasi dalam pelaporan kinerja tersebut.

Hasil evaluasi atas komponen pelaporan kinerja menunjukkan nilai sebesar 14,73 dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 15,00 dengan kondisi sebagai berikut :

- 1) Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang telah menyusun dokumen laporan kinerja sesuai standart, diformalkan dan dipublikasikan tepat waktu melalui websitenya.
- 2) Informasi kinerja yang dituangkan dalam laporan kinerja telah menjadi perhatian pimpinan dan telah dimanfaatkan secara optimal dalam perbaikan atas perencanaan kinerja dan strategi dalam pelaksanaannya. Dokumen laporan kinerja telah mengungkapkan seluruh pencapaian kinerja, menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan, dan telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/provinsi/daerah sekitar dan Sebagian besar pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang telah memahami dan peduli atas penyajian informasi dalam laporan kinerja.

d. Evaluasi Internal

Evaluasi atas pelaksanaan evaluasi Internal dengan bobot nilai 25% mencakup penilaian atas pemenuhan evaluasi, kualitas evaluasi dan pemanfaatan evaluasi. Hasil evaluasi atas komponen evaluasi menunjukkan nilai sebesar 20,00 dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 25,00 dengan kondisi sebagai berikut :

- 1) Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Blitar telah melaksanakan evaluasi mandiri sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan dilaksanakan oleh SDM yang memadai.
- 2) Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti namun perlu dimanfaatkan lebih optimal untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja, belum dimanfaatkan dalam mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja serta belum sepenuhnya dilakukan perbaikan dan

akuntabilitas kinerja, belum dimanfaatkan dalam mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja serta belum sepenuhnya dilakukan perbaikan dan

peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja(3.03.05)

Terhadap permasalahan di atas, disarankan Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kota Blitar beserta seluruh jajarannya agar:

- a. Mengoptimalkan perolehan data kinerja yang relevan, valid dan mudah ditelusuri sumber datanya dalam pengukuran capaian kinerja.(09)
- b. Mengoptimalkan pemanfaatan hasil monitoring dan evaluasi rencana aksi dan pengukuran kinerja untuk penyesuaian strategi dan kebijakan dalam mencapai kinerja.(09)
- c. Memanfaatkan Hasil Evaluasi akuntabilitas Kinerja Internal untuk mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja, perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja organisasi. (09)

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kota Blitar agar dapat ditindaklanjuti dan dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja. Kami menghargai upaya Saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan manajemen kinerja di lingkungan Pemerintah Kota Blitar.

Terima kasih atas perhatian dan kerjasama Saudara.


INSPEKTUR DAERAH KOTA BLITAR
SUYOTO, S.Pd., M.Pd
Pembina Utama Madya
NIP. 19631014 198403 1 004

Tembusan :

- Yth. 1. Walikota Blitar sebagai laporan
2. Sdr. Kabag Organisasi Setda Kota Blitar

**KERTAS KERJA EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
KOTA BLITAR
DINAS PEKERJAAN UMUM DAN PENATAAN RUANG KOTA BLITAR**

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN		PD	
			Y	NILAI
1	2		3	4
I. PERENCANAAN KINERJA (30%)		30,00	0,90	27,11
A. Dokumen Perencanaan Kinerja telah tersedia (6%)		6,00	100,00%	6,00
1	Dokumen Renstra telah disusun		Y	1,00
2	Dokumen perencanaan kinerja tahunan (Renja) telah disusun		Y	1,00
3	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.		Y	1,00
4	Dokumen Perjanjian Kinerja (PK) telah disusun		Y	1,00
5	Dokumen PK telah menyajikan Indikator Tujuan dan /Sasaran		A	1,00
6	Terdapat dokumen Rencana Aksi Kinerja		Y	1,00
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%)		9,00	91,67%	8,25
1	Dokumen Perencanaan Kinerja (Renstra dan Renja) telah diformalkan.		Y	1,00
2	Renstra telah dipublikasikan tepat waktu		Y	1,00
3	Renja telah dipublikasikan tepat waktu		Y	1,00
4	Perjanjian Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu		Y	1,00
5	Tujuan telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.		Y	1,00
6	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) Tujuan telah memenuhi kriteria SMART.		B	0,75
7	Sasaran telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.		B	0,75
8	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) Sasaran telah memenuhi kriteria SMART.		B	0,75
9	Indikator Kinerja Tujuan telah menggambarkan kondisi Tujuan yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).		Y	1,00
10	Indikator Kinerja Sasaran telah menggambarkan kondisi Sasaran yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).		Y	1,00
11	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (<i>achievable</i>), menantang, dan realistis.		B	0,75
12	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading Kinerja) dan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (<i>Crosscutting</i>).		Y	1,00
C. Perencanaan Kinerja telah Dimanfaatkan untuk Mewujudkan Hasil yang Berkesinambungan (15%)		15,00	85,71%	12,86
1	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen RKT/Renja		A	1,00

2	Target jangka menengah dalam Renstra telah dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan		B	0,75
3	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai		Y	1,00
4	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja		Y	1,00
5	Target kinerja yang diperjanjikan pada Perjanjian Kinerja telah digunakan untuk mengukur keberhasilan		B	0,75
6	Setiap pegawai memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)		B	0,75
7	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala		B	0,75
II. PENGUKURAN KINERJA (30%)		30,00	78,81%	23,64
A.	Pengukuran Kinerja telah Dilakukan (6%)	6,00	83,33%	5,00
1	Terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal		Y	1,00
2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.		Y	1,00
3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.		C	0,50
B.	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan (9%)	9,00	82,14%	7,39
1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.		B	0,75
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.		C	0,50
3	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.		C	0,50
4	Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester)		Y	1,00
5	Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang		Y	1,00
6	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).		Y	1,00
7	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).		Y	1,00
C.	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien (15%)	15,00	75,00%	11,25
1	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.		Y	1,00
2	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.		T	-
3	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.		Y	1,00
4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.		T	-
5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.		Y	1,00
6	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.		Y	1,00
7	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.		Y	1,00
8	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.		Y	1,00
9	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.		B	0,75

III. PELAPORAN KINERJA (15%)		15,00	98,21%	14,73
A. Terdapat Dokumen Laporan yang Menggambarkan Kinerja (3%)		3,00	100,00%	3,00
1 Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.			Y	1,00
2 Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.			Y	1,00
3 Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.			Y	1,00
4 Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.			Y	1,00
5 Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.			Y	1,00
6 Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.			Y	1,00
B. Dokumen Laporan Kinerja telah Memenuhi Standar, Menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, Informasi Keberhasilan/kegagalan Kinerja serta Upaya Perbaikan/penyempurnaannya (4,5%)		4,50	100,00%	4,50
1 Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.			Y	1,00
2 Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.			Y	1,00
3 Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.			Y	1,00
4 Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.			Y	1,00
5 Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.			Y	1,00
6 Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/provinsi/daerah sekitar (Benchmark Kinerja).			Y	1,00
7 Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.			Y	1,00
8 Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.			Y	1,00
9 Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).			Y	1,00
C. Pelaporan Kinerja telah Memberikan Dampak yang Besar dalam Penyesuaian strategi/kebijakan dalam Mencapai Kinerja Berikutnya (7,5%)		7,50	96,43%	7,23
1 Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).			Y	1,00
2 Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.			B	0,75
3 Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.			Y	1,00
4 Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.			Y	1,00
5 Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.			Y	1,00
6 Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.			Y	1,00
7 Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.			Y	1,00
IV. EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL (25%)		25,00	80,00%	20,00
A. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah Dilaksanakan (5%)		5,00	100,00%	5,00
1 Telah dilaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja			Y	1,00
B. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai (7,5%)		7,50	100,00%	7,50
1 Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan sesuai standar.			Y	1,00

2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.		Y	1,00
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).		Y	1,00
C. Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja (12,5%)		12,50	60,00%	7,50
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti.		B	0,75
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja.		B	0,75
3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.		C	0,50
4	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dimanfaatkan dalam mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja.		C	0,50
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja.		C	0,50
HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (100%)		100,00	85,48%	85,48