



PEMERINTAH KABUPATEN BANGKA
INSPEKTORAT
Jalan Pemuda No. 50 Sungailiat, Telp. / Fax. (0717) 92403

Sungailiat, 19 Mei 2025

Nomor : 700/57.7/LHE/Inspektorat/2025
Sifat : Biasa
Lampiran : 1 (satu) berkas
Hal : **Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2024**

Yth. **Kepala Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kabupaten Bangka**
di
Sungailiat

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, kami telah melakukan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kabupaten Bangka. Pelaksanaan evaluasi ini berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Bupati Bangka Nomor 81 Tahun 2022 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka, Keputusan Inspektur Nomor 700/16/Inspektorat/2025 tanggal 3 Februari 2025 tentang Pembentukan Tim Evaluasi SAKIP Perangkat Daerah Tahun 2024, Surat Perintah Tugas Inspektur Nomor 700/34/SPT/Inspektorat/2025 tanggal 10 Maret 2025, Surat Perintah Tugas Inspektur Nomor 700/45/SPT/Inspektorat/2025 tanggal 8 April 2025 dan Surat Perintah Tugas Inspektur Nomor 700/57/SPT/Inspektorat/2025 tanggal 2 Mei 2025.

Kami telah melakukan evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kabupaten Bangka dengan tujuan:

- Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem AKIP.
- Menilai akuntabilitas kinerja Perangkat Daerah.
- Menilai tingkat akuntabilitas kinerja.

- d. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas Perangkat Daerah.
- e. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

Evaluasi dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi : Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal. Laporan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah tahun 2022, merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain Rencana Strategis (Renstra), dokumen Rencana Kerja (Renja), dokumen Perjanjian Kinerja (PK), dokumen Indikator Kinerja Utama serta dokumen terkait lainnya.

Hasil evaluasi dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s.d. 100. Dari hasil evaluasi menunjukkan bahwa Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kabupaten Bangka memperoleh hasil dengan **kategori “BB” (Sangat Baik)** dengan nilai sebesar **77,21**. Rincian hasil penilaian tahun 2024 yang disandingkan dengan penilaian tahun sebelumnya adalah sebagai berikut :

Komponen yang dinilai	Bobot	Tahun	
		2023	2024
a. Perencanaan Kinerja	30	24,69	24,92
b. Pengukuran Kinerja	30	20,64	20,64
c. Pelaporan Kinerja	15	12,02	12,02
d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	19,63	19,63
Nilai Hasil Evaluasi		76,98	77,21
Kategori Tingkat Akuntabilitas Kinerja		BB	BB
Interpretasi		(SANGAT BAIK)	(SANGAT BAIK)

Nilai Hasil Evaluasi SAKIP Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik mengalami peningkatan untuk tahun 2024 dibandingkan dengan Hasil evaluasi tahun 2023. Dalam pelaksanaan evaluasi selain mempertimbangkan nilai kualitas penerapan (capaian) akuntabilitas Kinerja Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kabupaten Bangka saat ini (kualitas sistem dan dokumen pendukungnya), kami juga menilai dan melihat kondisi terakhir, praktik dan hal-hal substantif yang telah diwujudkan dan dilakukan serta konsistensi dan keberlanjutan implementasinya. Nilai hasil evaluasi tersebut di atas, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi pada

Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kabupaten Bangka dengan uraian sebagai berikut :

a. Perencanaan Kinerja

Hasil evaluasi terhadap perencanaan kinerja memperoleh nilai sebesar 24,92 dari nilai maksimal 30.

Hasil Evaluasi adalah sebagai berikut:

- 1) Perangkat Daerah telah memiliki Rencana Strategis yang memuat tujuan, sasaran, indikator kinerja sasaran dan target tahunan dan dipublikasikan melalui website PPID tapi belum dilakukan sesuai dengan waktu periode perencanaan, dan belum diupload di website resmi perangkat daerah.
- 2) Tujuan dan Sasaran Perangkat Daerah telah disusun dengan memperhatikan isu-isu strategis dalam pelaksanaan tugas dan fungsi Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik dan berpedoman pada visi dan misi Kabupaten Bangka.
- 3) Telah dilaksanakan pemantauan rencana aksi yang dilaksanakan secara berkala dilengkapi dengan dokumentasi pelaksanaan rencana aksi namun tidak menampilkan rekomendasi/langkah-langkah perbaikan untuk pelaksanaan periode/triwulan berikutnya.

b. Pengukuran Kinerja

Hasil evaluasi terhadap pengukuran kinerja memperoleh nilai sebesar 20,64 dari nilai maksimal 30,00.

Hasil evaluasi adalah sebagai berikut:

- 1) Telah tersedia pedoman teknis untuk pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja, serta adanya mekanisme pengumpulan data kinerja yang terkait dengan data kinerja utama perangkat daerah.
- 2) Proses pemantauan atas pengukuran kinerja pada masing-masing unit kerja belum terdokumentasi dalam dokumen monitoring dan evaluasi rencana aksi dan belum disertai dengan kendala dalam proses pencapaian kinerja.
- 3) Proses pengukuran kinerja perangkat daerah belum memanfaatkan teknologi informasi dikarenakan aplikasi pengukuran kinerja yang digunakan sebelumnya (silakip.bangka.go.id) sedang dalam proses pemutakhiran aplikasi dan baru akan dilakukan uji coba.

c. Pelaporan Kinerja

Hasil evaluasi terhadap pelaporan kinerja memperoleh nilai sebesar 12,02 dari nilai maksimal 15,00.

Dengan hasil evaluasi adalah sebagai berikut:

- 1) Laporan Kinerja Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kabupaten Bangka telah disusun namun belum menampilkan laporan sesuai dengan Permenpan Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, yaitu :
 - Tidak tersedia Perbandingan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional.
 - Tidak tersedia analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya
- 2) Laporan Kinerja disampaikan tepat waktu namun baru dipublikasikan melalui situs situs PPID Kabupaten Bangka.

d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Hasil evaluasi terhadap evaluasi kinerja memperoleh nilai sebesar 19,63 dari nilai maksimal 25,00.

Hasil evaluasi adalah sebagai berikut:

- 1) Telah terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal. Evaluasi atas akuntabilitas kinerja internal dilaksanakan sesuai standar dengan dukungan SDM yang memadai
- 2) Masih terdapat rekomendasi Evaluasi akuntabilitas kinerja Internal tahun sebelumnya yang belum ditindaklanjuti.

Terhadap hasil evaluasi di atas, kami merekomendasikan kepada Kepala Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kabupaten Bangka, beserta seluruh jajarannya agar melakukan perbaikan sebagai berikut:

- a. Dokumen perencanaan perangkat daerah dan pemutakhirannya agar dapat dipublikasikan tepat waktu melalui media resmi dapat secara *online* maupun *offline*. Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik agar dapat membangun website resmi perangkat daerah yang dapat digunakan sebagai media penyebarluasan informasi terkait pelaksanaan program dan kegiatan pada Dinas

Komunikasi, Informatika dan Statistik mulai dari proses perencanaan hingga proses pertanggungjawaban pelaksanaan program dan kegiatan.

- b. Agar penyusunan LAKIN disesuaikan dengan sistematika penulisan yang tercantum pada Permenpan RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.
- c. Menyempurnakan mekanisme pengumpulan data kinerja pada Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik yang dilakukan pada masing-masing bagian dikarenakan tiap bagian memiliki data kinerja berbeda dan mekanisme pengumpulan yang berbeda, sehingga SOP pada masing-masing bagian terkait pengumpulan data yang mendukung pencapaian kinerja pun berbeda.
- d. Monitoring dan evaluasi terhadap hasil rencana aksi kinerja yang telah ditetapkan agar dilakukan secara berkala dan seluruh proses monitoring tersebut untuk dapat didokumentasikan secara tertib dengan hasil monitoring yang menyertakan alternatif perbaikan untuk pelaksanaan rencana aksi periode selanjutnya.
- e. Mempublikasikan Laporan Kinerja Perangkat Daerah melalui berbagai media sebagai bentuk pertanggungjawaban kepada publik.
- f. Agar perangkat daerah dalam proses pengumpulan dan pengukuran data kinerja dapat memanfaatkan Teknologi Informasi.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kabupaten Bangka. Kami menghargai upaya Saudara beserta seluruh jajaran dalam penerapan manajemen kinerja di lingkungan Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kabupaten Bangka.

Terima kasih atas perhatian dan kerjasama Saudara.

**INSPEKTUR,**
DARIUS, S.Sos., CGCAE
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP.197006171998031004

Tembusan kepada :

1. Yth.Bupati Bangka
2. Yth.Kepala Bappeda Kabupaten Bangka

LKE UNIT KERJA DINAS KOMUNIKASI INFORMATIKA DAN STATISTIK

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/KRITERIA	BOBOT	UNIT/SATKER		CATATAN	DAFTAR EVIDENCE
			JAWABAN	NILAI		
1	PERENCANAAN KINERJA	30,00		24,92		
1.a.	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6,00	AA	6,00	ada	Renstra dan Renja
Kriteria:						
1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja		Ya	1,00	Pedoman teknis perencanaan ditetapkan dengan keputusan bupati bangka no 4 tahun 2023 tentang PELAKSANAAN MUSYAWARAH PERENCANAAN PEMBANGUNAN RENCANA PEMBANGUNAN JANGKA PANJANG DAERAH, RENCANA PEMBANGUNAN JANGKA MENENGAH DAERAH DAN RENCANA KERJA PEMBANGUNAN DAERAH KABUPATEN BANGKA dan Perbup No 3 tahun 2023 tentang SAKIP	Peraturan Bupati Bangka Nomor 3 Tahun 2023 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka. Peraturan Bupati Bangka Nomor 4 Tahun 2023
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang		Ya	1,00	Pada RPJPD telah tercantum perencanaan kinerja lingkungan hidup diarahkan pada upaya untuk mewujudkan fungsi sumber daya alam dan lingkungan hidup yang serasi dalam mendukung fungsi ekonomi, sosial dan budaya masyarakat secara berkesinambungan	RPJPD Kabupaten Bangka Tahun 2005-2025
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah		Ya	1,00	Perencanaan Kinerja Jangka Menengah tercantum pada Renstra Dinkominfo, dilengkapi dengan Tujuan, sasaran dan target yang akan dicapai	Renstra Dinkominfo Tahun 2024-2026
4	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek		Ya	1,00	Perencanaan Kinerja Jangka Pendek dituangkan dalam Dokumen Renja Dinkominfo, yang disusun berpedoman pada Renstra Perangkat Daerah	Renja Dinkominfo Tahun 2024, Renja Perubahan Tahun 2024
5	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja		Ya	1,00	Tersedia Rencana Aksi Perangkat Daerah yang dijabarkan sampai dengan sub kegiatan dilengkapi dengan target capaian kinerja per triwulan dan kebutuhan anggaran	Rencana Aksi Dinkominfo Tahun 2024
6	Terdapat Dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja		Ya	1,00	Tersedia Dokumen RKA, DPA, DPPA untuk pencapaian rencana kinerja perangkat daerah	RKA Tahun 2024, DPA 2024
7	Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja		Ya	1,00	Dokumen perencanaan kinerja telah dirumuskan dan ditetapkan setiap tahun	Perencanaan Kinerja Perangkat Daerah
1.b.	Dokumen Perencanaan Kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyesuaian (cascading) di setiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)	9,00	BB	7,20		Masukin Cascading, Crosscutting di Renstra, Pengukuran Kinerja sampai kegiatan
Kriteria:						
1	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.		A	1	Renstra telah ditetapkan melalui Peraturan Bupati Bangka Nomor 22 Tahun 2023 tentang Rencana Pembangunan Daerah Kabupaten Bangka Tahun 2024-2026, dan Renja ditetapkan melalui Perbup Nomor 37 tahun 2023	Renstra, Renja dan Perjanjian Kinerja telah tersusun dengan ditandatangani pejabat berwenang sebagai penetapan (formal) Perbup tentang Renstra dan Perubahan Renstra dan Perbup Renja 2023 dan Perubahan Renja 2023
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu		C	0,5	Dokumen Renja 2024, Renja Perubahan 2024 dan Perkin 2024 telah di upload pada Website PPID namun tidak tepat waktu dan belum diupload di website perangkat daerah	Dokumen Renstra, Renja dan Perjanjian Kinerja telah dipublikasikan melalui website resmi Perangkat Daerah, dan website PPID Kabupaten Bangka
3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai		B	0,75	Pada Cascading tujuan yang ingin dicapai yaitu "Meningkatkan Tata Kelola Teknologi Informasi dan Komunikasi, sedangkan pada renstra tujuan yang akan dicapai "Meningkatnya Reformasi Birokrasi Perangkat Daerah". Pada crosscutting yakni "meningkatkan akuntabilitas kinerja birokrasi Dinkominfo" meningkatnya layanan teknologi informasi dan komunikasi.	Cascading dan crosscutting
4	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai		A	1	Tujuan dan Sasaran telah disusun dengan memperhatikan isu-isu strategis pada urusan Bidang Komunikasi dan Komunikasi Publik pada visi dan misi Kabupaten Bangka.	Kriteria berorientasi hasil : • berkualitas outcome atau output penting, bukan proses/kegiatan • menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan atau seharusnya terwujud • terkait dengan isu strategis organisasi • sesuai dengan tugas dan fungsi organisasi Kriteria jawaban : a. apabila > 90% tujuan / sasaran dalam renstra, renja telah berorientasi hasil; b. apabila 75% < berorientasi hasil < 90%; c. apabila 40% < berorientasi hasil < 75%; d. apabila 10% < berorientasi hasil < 40% e. apabila kondisi jangka menengah dan sasaran yg berorientasi hasil < 10%

5	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.		B	0,75	Ada	Kriteria ukuran keberhasilan yang baik; SMART : • Specific: Tidak berdimensi • Measureable: Dapat diukur, dapat diidentifikasi satuan atau parameternya • Achievable: Dapat dicapai, relevan dengan tugas fungsinya (domainnya) dan dalam kendalanya (controllable) • Relevance: Terkait langsung dengan (mempresentasikan) apa yang akan diukur • Timebound: Mengacu atau menggambarkan kurun waktu tertentu • Cukup, dari segi jumlah, ukuran keberhasilan yang ada harus cukup mengindikasikan tercapainya tujuan, sasaran dan hasil program Kriteria jawaban : a. apabila lebih dari 90% ukuran keberhasilan (Indikator Kinerja) dalam Perencanaan Kinerja telah memenuhi kriteria SMART dan Cukup; b. apabila 75% < ukuran keberhasilan SMART ≤ 90% c. apabila 40% < ukuran keberhasilan SMART ≤ 75% d. apabila 10% < ukuran keberhasilan SMART ≤ 40% e. apabila ukuran keberhasilan yang SMART ≤ 10%
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).		A	1	Selama periode perencanaan jangka menengah, IKU hanya mengalami 1 kali perubahan	a. Jika Indikator Kinerja Sasaran diganti maksimal 1 kali dalam satu periode perencanaan b. Jika Indikator Kinerja Sasaran diganti maksimal 2 kali dalam satu periode perencanaan c. Jika Indikator Kinerja Sasaran diganti maksimal 3 kali dalam satu periode perencanaan d. Jika Indikator Kinerja Sasaran diganti maksimal 4 kali dalam satu periode perencanaan e. Jika Indikator Kinerja Sasaran diganti maksimal 5 kali dalam satu periode perencanaan Perbup IKU Lama dan Perbup IKU Perubahan
7	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.		B	0,75	Indikator sasaran Persentase Layanan Pemerintah dan layanan Publik berbasis teknologi Informasi dan komunikasi yang terintegrasi : Target yang ditetapkan pada PERKIN dapat tercapai, Namun Target yang ditetapkan tidak terdapat dalam renstra	Kriteria Target yang baik : • Menggambarkan suatu tingkatan tertentu yang seharusnya dicapai (termasuk tingkatan yang standar, generally accepted) • Selaras dengan RPJMN/RPJMD/Renstra; • Berdasarkan (relevan dgn) indikator Target Perkin tahun yg dievaluasi dibandingkan dengan capaian tahun sebelumnya (n-1) SMART; Kriteria jawaban : a. apabila > 90% target yang ditetapkan memenuhi kriteria target yang dapat dicapai, menantang dan realistis; b. apabila 75% < target yang memenuhi seluruh kriteria < 90%; c. apabila sebagian besar (> 75%) target yang ditetapkan tidak berdasarkan basis data yang memadai dan argumen yang logis; d. apabila sebagian besar (> 75%) target yang ditetapkan tidak berdasarkan indikator yang SMART; e. apabila sebagian besar (> 75%) target yang ditetapkan tidak memenuhi kriteria target yang dapat dicapai, 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).		C	0,5	Sasaran strategi pada renstra berbeda dengan sasaran strategi yang ada pada cascading Sasaran Strategi Pada renstra: - Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Birokrasi Perangkat Daerah - Meningkatnya layanan teknologi informasi - Meningkatnya Kepuasan Masyarakat terhadap keterbukaan Informasi dan Data Sasaran Strategi pada Cascading: - Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah - Hasil Evaluasi AKIP Perangkat Daerah	a. apabila > 90% dokumen perencanaan kinerja telah selaras dengan cascading kinerja; b. apabila > 75% dokumen perencanaan kinerja telah selaras dengan cascading kinerja ≤ 90% c. apabila > 40% dokumen perencanaan kinerja telah selaras dengan cascading kinerja ≤ 75% d. apabila > 10% dokumen perencanaan kinerja telah selaras dengan cascading kinerja ≤ 40% e. apabila ≤ 10% dokumen perencanaan kinerja telah selaras dengan cascading kinerja;
9	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).		B	0,75	Perencanaan Kinerja hanya menampilkan hubungan kinerja, strategi, kebijakan dan aktivitas antar bidang namun belum menampilkan hubungan dengan fungsi lainnya.	hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting OPD) dituangkan pada Renja BAB III / BAB IV Crosscutting
10	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja		Ya	1,00	Perencanaan Kinerja Pegawai yang dituangkan dalam Dokumen SKP	Ya, apabila seluruh pegawai telah menetapkan Perjanjian Kinerja SKP 2023
1.c.	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15,00	B	11,72		

Kriteria:

1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.		A	1	Anggaran yang direncanakan mendukung kinerja Layanan teknologi informasi dan informasi komunikasi	a. Jika >90 % target-target kinerja sasaran dalam rencana kinerja tahunan menjadi prasyarat dalam pengajuan dan pengalokasian anggaran b. Jika >75 % target-target kinerja sasaran dalam rencana kinerja tahunan menjadi prasyarat dalam pengajuan dan pengalokasian anggaran ≤90% c. Jika >40 % target-target kinerja sasaran dalam rencana kinerja tahunan menjadi prasyarat dalam pengajuan dan pengalokasian anggaran ≤75% d. Jika >10 % target-target kinerja sasaran dalam rencana kinerja tahunan menjadi prasyarat dalam pengajuan dan pengalokasian anggaran ≤40% e. Jika ≤10% target-target kinerja sasaran dalam rencana kinerja tahunan menjadi prasyarat dalam pengajuan dan pengalokasian anggaran Target pada DPA, DPPA tahun 2023
2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.		B	0,75	Rencana aksi yang disusun mendukung kinerja yang diinginkan	Definisi "Aktivitas" antara lain : kegiatan, rencana aksi, perencanaan anggaran, rencana strategi, koordinasi, kebijakan, solusi, perumusan, penetapan. Kriteria Jawaban : a. Jika >90% aktivitas yang dilakukan oleh Perangkat Daerah menunjang target kinerja (outcome) b. Jika >75% aktivitas yang dilakukan oleh Perangkat Daerah menunjang target kinerja (outcome) ≤90% c. Jika >40% aktivitas yang dilakukan oleh Perangkat Daerah menunjang target kinerja (outcome) ≤75% d. Jika >10% aktivitas yang dilakukan oleh Perangkat Daerah menunjang target kinerja (outcome) ≤40%
3	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih on the right track		B	0,75	Target untuk indikator Sasaran Persentase layanan pemerintahan dan layanan publik berbasis teknologi informasi dan komunikasi yang terintegrasi pada Lakin dapat tercapai, namun pada renstra tidak terdapat target tsb	Perkin Tahun 2023, Perkin Perubahan Tahun 2023 dan Tabel capaian kinerja di Bab III Lakin Tahun 2023
4	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.		B	0,75	Belum terlihat aktivitas pemantauan rencana aksi yang dilaksanakan secara rutin, rencana aksi yang dilaporkan merupakan lampiran secara triwulan yang tidak dilengkapi dengan catatan pada setiap pemantauan	Evaluasi Rencana Aksi per triwulan, laporan evaluasi Renja per TW
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.		B	0,75	Terdapat dokumen renja perubahan 2023, Evaluasi renja Pertriwulan, perubahan Perkin 2023	Dokumen Renja Perubahan, Laporan Evaluasi Renja Triwulan Renja Perubahan 2023
6	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.		B	0,75	Terdapat perubahan/penyempurnaan dilengkapi dengan analisis dan alasan perubahan kinerja	Dokumen Renja Perubahan, Laporan Evaluasi Renja Triwulan Renja Perubahan 2023
7	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.		B	0,75	Sudah tersedia perkin namun belum dilengkapi dengan proses pemantauan sebagai bentuk pemahaman dan kepedulian. Proses pemantauan belum terdokumentasikan, belum tersedia umpan balik pada evaluasi SKP sebagai bentuk kepedulian atas kinerja unit kerja	Perkin Tahun 2023, SKP dan Evaluasi SKP tahun 2023
8	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.		B	0,75	Sudah tersedia perkin namun belum dilengkapi dengan proses pemantauan sebagai bentuk pemahaman dan kepedulian. Proses pemantauan belum terdokumentasikan	SKP Tahun 2023 dan Evaluasi SKP 2023 SKP dan Evaluasi SKP Kriteria Jawaban : a. Apabila >90% pegawai berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) b. Apabila >75% pegawai berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) ≤90% c. Apabila >40% pegawai berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) ≤75% d. Apabila >10% pegawai berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) ≤40% e. Apabila ≤10% pegawai berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)
2	PENGUKURAN KINERJA	30,00		20,64		
2.a.	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6,00	BB	5,00		
Kriteria						
1	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.		Ya	1,00	Tersedia mekanisme pengumpulan data kinerja yang diandatangani kepala perangkat daerah	Perbup Pedoman Pengumpulan Data Kinerja, Perbup IKU
2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja		A	1	Definisi operasional dijelaskan pada Perbup IKU per sasaran	Perbup IKU dan Tabel Pengukuran Kinerja a. Terdapat Definisi Operasional >90% dari Indikator Kinerja dan Pengukuran Indikator Kinerja. b. Terdapat Definisi Operasional >75% dari Indikator Kinerja dan Pengukuran Indikator Kinerja ≤90% c. Terdapat Definisi Operasional >40% dari Indikator Kinerja dan Pengukuran Indikator Kinerja ≤75% d. Terdapat Definisi Operasional >10% dari Indikator Kinerja dan Pengukuran Indikator Kinerja ≤40% e. Terdapat Definisi Operasional ≤10% dari Indikator Kinerja dan Pengukuran Indikator Kinerja

3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.		C	0,5	Belum terlihat mekanisme pengumpulan data kinerja yang dilakukan untuk masing-masing bidang (dari staf sarapai ke kabad), SOP yang tersedia adalah pengumpulan data kinerja pada masing-masing bidang untuk di serahkan kepada J/T Perencana	Mekanisme pengumpulan data yang memadai dengan kriteria sbb : - Terdapat pedoman atau SOP tentang pengumpulan data kinerja yang up to date; - Ada kemudahan untuk menelusuri sumber datanya yang valid; - Ada kemudahan untuk mengakses data bagi pihak yang berkepentingan; - Terdapat penanggungjawab yang jelas; - Jelas waktu deliverynya; - Terdapat SOP yang jelas jika terjadi kesalahan data Perbup Pedoman Pengumpulan Data Kinerja Kriteria jawaban : a. apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan; b. apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi kriteria yang ditetapkan kecuali penanggung jawab yang jelas; c. apabila > 80% capaian (realisasi) kinerja dapat diyakini validitas datanya; d. apabila realisasi data kinerja kurang dapat diyakini validitasnya (validitas sumber data diragukan) e. apabila realisasi data kinerja tidak dapat diverifikasi
2.b.	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9,00	C	5,14		
Kriteria						
1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian		B	0,75	Pengukuran kinerja yang dilakukan oleh pimpinan dilakukan setiap tahun sekali melalui penilaian kinerja menggunakan SKP dan monitoring dan evaluasi capaian rencana aksi per triwulan. Seluruh umpan balik yang diberikan untuk pada SKP untuk seluruh pegawai sama dan belum terlihat adanya rekomendasi khusus untuk masing-masing pegawai. (dokumen SKP tidak tersedia)	Pengukuran capaian kinerja mengacu pada prasyarat sbb : •Terdapat pengukuran kinerja tahunan yang selanjutnya dapat dilakukan secara triwulan; •Terdapat jadwal, mekanisme atau SOP yang jelas tentang mekanisme pengukuran kinerja secara periodik; •Terdapat dokumentasi hasil pengukuran kinerja •Terdapat tindak lanjut atas hasil pengukuran kinerja Kriteria Jawaban : a.apabila pengukuran kinerja telah dilakukan periodik dan memenuhi seluruh kriteria yang disebutkan dibawah; b.apabila pengukuran kinerja telah dilakukan periodik berdasarkan kriteria yang disebutkan dibawah, namun belum seluruh rekomendasi ditindaklanjuti; c. apabila target kinerja telah dilakukan periodik dengan kriteria tersebut namun tidak ada tindak lanjut terhadap rekomendasi yang diberikan; d. apabila pengukuran kinerja dilakukan secara insidental, tidak terjadwal, tanpa SOP atau mekanisme yang jelas; e. Pengukuran kinerja tidak dimonitor. Evaluasi SKP Triwulan ditandatangani dan diberi umpan balik oleh pimpinan.
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.		B	0,75	Data kinerja yang dikumpulkan telah sesuai untuk mendukung capaian kinerja, namun pada renstra tidak terdapat Indikator sasaran Persentase layanan pemerintahan dan layanan publik berbasis teknologi informasi dan komunikasi yang terintegrasi	a. apabila lebih dari 90% data (capaian) kinerja yang dihasilkan telah mendukung; b. apabila 75% < data (capaian) kinerja yang telah mendukung < 90%; c. apabila 40% < data (capaian) kinerja yang telah mendukung < 75%; d. apabila 10% < data (capaian) kinerja yang telah mendukung < 40% e. apabila data (capaian) kinerja yang telah mendukung < 10% Evaluasi Rencana Triwulan
3	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.		B	0,75	Data kinerja yang dikumpulkan telah sesuai untuk pengukuran kinerja, namun pada renstra tidak terdapat Indikator sasaran Persentase layanan pemerintahan dan layanan publik berbasis teknologi informasi dan komunikasi yang terintegrasi	Evaluasi Rencana Triwulan
4	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala		Ya	1,00	Pengukuran kinerja dilaksanakan per triwulan	Evaluasi Rencana Triwulan
5	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.		B	0,75	Pemantauan atas pengukuran kinerja unit di bawahnya, belum terdokumentasikan pada dokumen movev renja dan movev rencana aksi. Sedangkan untuk penilaian SKP sudah terlihat pemantauan atas pengukuran kinerja namun tidak ada rekomendasi spesifik untuk setiap unit kerja	Evaluasi Rencana Aksi per triwulan
6	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).		Tidak	0,00	dalam proses	tidak ada
7	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).		Tidak	0,00	dalam proses	tidak ada
2.c.	Pengukuran kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien.	15,00	B	10,50		
Kriteria						

1	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/ pengurangan) tunjangan/kinerja/ penghasilan.		B	0,75	Telah terdapat pengukuran kinerja, namun belum menjadi dasar dalam penyesuaian tunjangan/kinerja	Hasil pengukuran dikatakan terkait dengan reward & punishment apabila terdapat perbedaan (dapat diidentifikasi) tingkat reward & punishment antara lain : • Pejabat/pegawai yang berkinerja dengan yang tidak berkinerja (tidak jelas kinerjanya) • Pejabat/pegawai yang mencapai target dengan yang tidak mencapai target • Pejabat/pegawai yang selesai tepat waktu dengan yang tidak tepat waktu • (tidak selesai) • Pejabat/pegawai dengan capaian diatas standar dengan yang standar Kriteria jawaban : a. Jika hasil pengukuran capaian kinerja dalam rencana kinerja tahunan telah dimanfaatkan >90% sebagai dasar pemberian reward and punishment b. Jika hasil pengukuran capaian kinerja dalam rencana kinerja tahunan telah dimanfaatkan >75% sebagai dasar pemberian reward and punishment ≤90% c. Jika hasil pengukuran capaian kinerja dalam rencana kinerja tahunan telah dimanfaatkan >40% sebagai dasar pemberian reward and punishment ≤75% d. Jika hasil pengukuran capaian kinerja dalam rencana kinerja tahunan telah dimanfaatkan >10% sebagai dasar pemberian reward and punishment ≤40% e. Jika hasil pengukuran capaian kinerja dalam rencana kinerja tahunan telah dimanfaatkan ≤10% sebagai dasar pemberian reward and punishment Perbup TPP (poin Pengurangan TPP berdasarkan kehadiran)
2	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan jabatan baik struktural maupun fungsional.		B	0,75	Telah terdapat pengukuran kinerja, namun belum menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan jabatan baik struktural maupun fungsional	Perbup SOTK waktu merger, Perbup SOTK Terbaru hasil penyetaraan jabatan
3	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.		A	1	Refocusing organisasi dilakukan dengan mempertimbangkan beban kerja dari suatu organisasi, namun tidak seluruh organisasi melakukan refocusing	Perbup SOTK waktu merger, Perbup SOTK Terbaru hasil penyetaraan jabatan
4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.		C	0,5	Hasil pengukuran kinerja per triwulan harus dituangkan dalam notula rapat monev rencana aksi atau rapat monev renja yang menyertakan langkah-langkah strategis untuk pencapaian kinerja	Renja Perubahan memuat hasil evaluasi renja dan Screenshoot bagian renja perubahan yang memuat evaluasi Renja
5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.		B	0,75	Hasil dari pengukuran kinerja yang dilakukan perangkat daerah belum terlihat penyesuaian kebijakan dalam pencapaian kinerja, dengan adanya kinerja yang belum tercapai tidak terlihat adanya kebijakan baru untuk mempercepat pemenuhan capaian kinerja	Renja Perubahan memuat hasil evaluasi renja dan Screenshoot bagian renja perubahan yang memuat evaluasi Renja
6	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.		C	0,5	Hasil dari pengukuran kinerja yang dilakukan perangkat daerah belum terlihat penyesuaian kebijakan dalam pencapaian kinerja, dengan adanya kinerja yang belum tercapai tidak terlihat adanya kebijakan baru untuk mempercepat pemenuhan capaian kinerja	Renja Perubahan memuat hasil evaluasi renja dan Screenshoot bagian renja perubahan yang memuat evaluasi Renja
7	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.		B	0,75	Pengukuran kinerja belum sepenuhnya mempengaruhi penyesuaian anggaran	Renja Perubahan memuat hasil evaluasi renja dan Screenshoot bagian renja perubahan yang memuat evaluasi Renja
8	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.		B	0,75	Tercantum penjelasan terkait efektifitas dan efisiensi penggunaan anggaran pada Laporan LAKIN	Bagian Lakin Tahun 2023 yang menunjukkan efektifitas dan efisiensi
9	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.		C	0,5	Belum dilaksanakannya internalisasi secara berkala terkait pencapaian kinerja perangkat daerah dan tidak terdapat tindak lanjut terhadap umpan balik	Evaluasi Rencana Aksi per TW
10	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.		B	0,75	Setiap pegawai melaksanakan aktivitas yang mendukung pencapaian kinerja organisasi	Evaluasi SKP
3	PELAPORAN KINERJA	15,00		12,02		
3.a.	Terdapat dokumen Laporan yang menggambarkan kinerja	3,00	AA	3,00		
Kriteria:						
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun		Ya	1,00	LAKIN Dinkominfo telah disusun	Dokumen Lakin Tahun 2023
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.		Ya	1,00	Disusun 1 tahun sekali di akhir tahun anggaran	Evaluasi Renja Triwulan dan Evaluasi Rencana Aksi Triwulan
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.		Ya	1,00	Telah ditetapkan oleh kepala perangkat daerah	Tanda tangan Kepala OPD pada Kats Pengantar LAKIN
4	Dokumen Laporan Kinerja telah direvisi.		Ya	1,00	Direvisi secara bertingkat oleh sekretaris dan kepala perangkat daerah dan tersedia tim penyusun Lakin	LHE tahun sebelumnya
5	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan		Ya	1,00	sudah diupload di website	Upload di website, Upload di ppid.bangka.go.id (screenshot)
6	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu		Ya	1,00	ada	Bukti terima Lakin ke Inspektorat
3.b.	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi standar menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaan	4,50	CC	3,13		
Kriteria:						
1	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.		B	0,75	LAKIN telah disusun namun secara keseluruhan belum menampilkan laporan sesuai dengan Permenpan 53 Tahun 2014.	LAKIN sesuai dengan permenpan ttg LAKIN, Bukti dukung : LAKIN dan Daftar Isi LAKIN
2	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.		B	0,75	Dokumen laporan kinerja telah mengungkapkan informasi tentang pencapaian kinerja, namun informasi tentang pencapaian kinerja belum mengacu pada Permenpan 53 Tahun 2014 Tentang LAKIN	LAKIN sesuai dengan permenpan ttg LAKIN

3	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.		A	1	Perbandingan realisasi kinerja dengan target sudah ditampilkan pada Bab III.A.Tabel 3.5	Bagian lakin yang menunjukkan hal dimaksud
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.		B	0,75	Sudah ditampilkan pada Bab III.A.Tabel 3.3 hanya dengan tahun 2023	Bagian lakin yang menunjukkan hal dimaksud
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.		B	0,75	Sudah ditampilkan pada Bab III.A.Tabel 3.2	Bagian lakin yang menunjukkan hal dimaksud
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/ internasional (Benchmark Kinerja)		E	0	Tidak tersedia penjelasan perbandingan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional (ada atau tidak ada)	Bagian lakin yang menunjukkan hal dimaksud
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatan.		A	1	Telah ada informasi kualitas capaian kinerja	Bab III LAKIN
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.		C	0,5	Sudah terdapat penjelasan dalam Bab III, namun sebatas sumber daya keuangan, efisiensi sumber daya manusia dan sarana prasarana belum dijelaskan dalam proses pencapaian kinerja	Bagian lakin yang menunjukkan hal dimaksud
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi Perbaikan Kinerja)		B	0,75	telah ada informasi upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja kedepan	Bagian lakin yang menunjukkan hal dimaksud
3.c.	Pelaporan kinerja telah memberikan dampak besar dalam penyediaan strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7,50	B	5,89		
Kriteria						
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan. (Bertanggung jawab).		Ya	1,00	Proses evaluasi rencana aksi dan evaluasi rencana kerja perangkat daerah belum terlihat pada dokumen lakin dan belum terdokumentasikan, namun informasi lakin telah diformalkan	LAKIN, evaluasi Rencana Aksi
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.		B	0,75	telah tersedia dokumentasi terkait keterlibatan seluruh pegawai dalam proses penyajian informasi laporan kinerja	Rapat Finalisasi LAKIN OPD : undangan, notulen, absen semua pegawai dan foto (Bukti ada)
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.		B	0,75	Aktivitas disusun setiap awal tahun anggaran yang digunakan untuk mencapai kinerja, laporan kinerja belum digunakan dalam penyesuaian aktivitas masing-masing pegawai, namun digunakan terbatas untuk kegiatan yang mengalami perubahan sub kegiatan	Notulen Rapat Evaluasi Rencana Aksi
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.		B	0,75	Penyesuaian anggaran (Perubahan anggaran) belum seluruhnya dilaksanakan berdasarkan evaluasi kinerja	Notulen Rapat Evaluasi Rencana Aksi
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.		B	0,75	Laporan Kinerja sudah digunakan untuk proses evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.	Capaian Kinerja Tahun sebelumnya mempengaruhi perkin tahun berikutnya. Capaian 2023 dengan Perkin 2024
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.		A	1	Laporan kinerja sudah sejalan dengan Perkin tahun selanjutnya	Capaian Kinerja Tahun sebelumnya mempengaruhi perkin tahun berikutnya. Capaian 2023 dengan Perkin 2024
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.		C	0,5	Belum terlampir bukti yang menunjukkan laporan kinerja setiap tahun akan mempengaruhi budaya kinerja organisasi	
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25,00		19,63		
4.a.	Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan	5,00	AA	5,00		
Kriteria						
1	Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.		Ya	1,00		Perbup Evaluasi SAKIP (oleh Inspektorat)
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.		A	1	Evaluasi dilaksanakan untuk 34 perangkat daerah	Evaluasi Capaian Kinerja Trivulanan Perangkat Daerah
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.		A	1	Dokumentasi evaluasi direvisi secara berjenjang	Evaluasi Capaian Kinerja Trivulanan Per Bidang
4.b.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7,50	B	5,25		
Kriteria						
1	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.		A	1	Evaluasi menggunakan pedoman berupa Permenpan 88 Tahun 2021	Inspektorat (LKE atau Kertas Kerja Penilaian AKIP)

2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.		B	0,75	Evaluasi Akuntabilitas dilaksanakan oleh Tim Evaluasi SAKIP yang dibentuk melalui Keputusan Inspektur Nomor 700/16/INSPEKTORAT/2025, namun karena proses evaluasi per perangkat daerah memerlukan pendalaman materi dan bukti dukung, sehingga memerlukan banyak referensi ilmu yang harus dimiliki masing-masing SDM Evaluator	Inspektorat (sertifikat kapabilitas APIF)
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.		B	0,75	Evaluasi yang dilakukan belum dilaksanakan secara maksimal karena ketidaktersediaan data dukung yang memadai dari perangkat daerah	Inspektorat
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.		A	1	Dilaksanakan untuk 34 OPD	Inspektorat (LHE Akip semua OPD)
5	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi)		Tidak	0,00		Screenshot aplikasi
4.c.	Implementasi SAKIP telah meningkatkan kinerjanya evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi kinerja.	12,50	B	9,38		
Kriteria:						
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.		B	0,75	Untuk tahun 2023 terdapat 6 rekomendasi, terdapat beberapa rekomendasi yang belum ditindaklanjuti	Hasil LHE Akip oleh Inspektorat telah ditindaklanjuti : Undangan Rapat Pembahasan LHE 3, Notulen Rapat, daftar hadir, foto dan surat tindak lanjut LHE
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja Internal		B	0,75	Tersedia mekanisme pengumpulan data kinerja, namun belum terdokumentasi nya proses monitoring atas pencapaian kinerja	a. Jika > 90% rekomendasi hasil evaluasi telah ditindaklanjuti b. Jika 75% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 90% c. Jika 40% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 75% d. Jika 10% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 40% e. Jika rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 10%
3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.		B	0,75	Tersedia mekanisme pengumpulan data kinerja, namun belum terdokumentasi nya proses monitoring atas pencapaian kinerja	a. Jika > 90% rekomendasi hasil evaluasi telah ditindaklanjuti b. Jika 75% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 90% c. Jika 40% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 75% d. Jika 10% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 40%
4	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.		B	0,75	Proses pendokumentasian seluruh hasil monitoring pencapaian kinerja yang belum dilaksanakan sebagai tindak lanjut hasil evaluasi merupakan data yang dapat mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja	a. Jika > 90% rekomendasi hasil evaluasi telah ditindaklanjuti b. Jika 75% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 90% c. Jika 40% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 75% d. Jika 10% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 40% e. Jika rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 10%
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.		B	0,75	Tersedia nya prosedur dan mekanisme yang baik dalam penyusunan dan pengumpulan data kinerja yang merupakan salah satu tindak lanjut hasil evaluasi	a. Jika > 90% rekomendasi hasil evaluasi telah ditindaklanjuti b. Jika 75% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 90% c. Jika 40% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 75% d. Jika 10% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 40% e. Jika rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 10%
				77,21	BB	
					SANGAT BAIK	