



PEMERINTAH PROVINSI KALIMATAN TIMUR
INSPEKTORAT DAERAH

Jalan Kadrie Oening No.09 Kode Pos 75124

SAMARINDA

Website : www.inspektorat.kaltimprov.go.id

Email : inspektorat.provkaltim@gmail.com

**LAPORAN HASIL EVALUASI TERHADAP IMPLEMENTASI SISTEM
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH**

PADA

**DINAS PETERNAKAN DAN KESEHATAN HEWAN
PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**



NOMOR : 700.1.2.1 / 1957 / Itprov-IV / 2025

TANGGAL : 11 Juni 2025



PEMERINTAH PROVINSI KALIMANTAN TIMUR
INSPEKTORAT DAERAH

Jl. Kadrie Oening No. 9, Samarinda, Kalimantan Timur 75124
Pos-elinspektorat.prov.kaltim@gmail.com; Laman <https://inspektorat.kaltimprov.go.id>

Samarinda, 11 Juni 2025

Nomor : 700.1.2.1/ 1957 /Itprov-IV/2025
Sifat : Penting
Lampiran : 1 (satu) berkas
Hal : Hasil Evaluasi atas Implementasi
Sistem Akuntabilitas Kinerja Tahun
2025 pada Dinas Peternakan dan
Kesehatan Hewan Provinsi Kaltim

Yth. Kepala Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Kalimantan Timur
di Samarinda

Kami telah melakukan evaluasi terhadap implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagaimana perihal tersebut di atas. Evaluasi dilaksanakan berdasarkan standar pemeriksaan yang telah ditetapkan oleh Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia (AAIPI), dengan hasil sebagai berikut :

1. Dasar Evaluasi

- a. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
- b. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- c. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- d. Peraturan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 34 Tahun 2020 tentang Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Timur;
- e. Peraturan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 12 Tahun 2025 Tentang Perubahan atas Peraturan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 26 Tahun 2022 Tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Perangkat Daerah;

- f. Keputusan Gubernur Kalimantan Timur Nomor 100.3.3.1/K.59/2024 tentang Program Kerja Pengawasan Tahunan Inspektorat Daerah Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2025;
- g. Surat Tugas Inspektur Nomor : 800.1.11.1/163/Itprov-IV/2025 tanggal 10 April 2025 Perihal Evaluasi Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (Sakip) Tahun 2025.

2. Tujuan Evaluasi

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

3. Latar Belakang

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu strategi yang dilaksanakan dalam rangka mempercepat pelaksanaan Reformasi Birokrasi, untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel, pemerintahan yang kapabel, serta meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat. Evaluasi AKIP ini diharapkan dapat mendorong setiap Perangkat Daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil (*result oriented government*).

4. Ruang Lingkup dan Metodologi Evaluasi

- a. Ruang lingkup Evaluasi Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (SAKIP) Tahun 2025 meliputi penilaian Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal atas output maupun outcome serta kinerja lainnya pada Perangkat Daerah.
- b. Metodologi evaluasi adalah kombinasi metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan segi kepraktisan dan kemanfaatan yang disesuaikan dengan tujuan evaluasi yang telah ditetapkan dengan mempertimbangkan kendala yang ada. Langkah pragmatis ini diambil agar dapat

lebih cepat memberikan petunjuk untuk perbaikan implementasi SAKIP sehingga dapat menghasilkan rekomendasi untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja.

5. Tindaklanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Berdasarkan informasi yang disajikan dalam LKjIP Tahun 2024 Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Kalimantan Timur telah menindaklanjuti hasil evaluasi Akip tahun sebelumnya diantaranya :

- a. Telah melaporkan progres capaian kinerja setiap bulan melalui aplikasi siranch dan link spreadsheet realisasi anggaran dengan menyampaikan permasalahan, rencana aksi dan tindak lanjut ;
- b. Telah melakukan pelaporan kinerja dengan sistem informasi dan teknologi, melakukan koordinasi antar unit kerja sebagai pendorong implementasi SAKIP serta penguatan data dan analisis kinerja untuk pengambilan keputusan;
- c. Melakukan kolaborasi dengan pihak terkait bidang peternakan dan kesehatan hewan dalam kerjasama pengembangan peternakan berkelanjutan untuk mempercepat dan meningkatkan persentase capaian kinerja;

6. Hasil evaluasi atas implementasi Sistem AKIP pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2024 memperoleh nilai sebesar 80,65 (delapan puluh koma enam lima) atau dengan predikat penilaian "A". Hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah "Memuaskan" yang ditandai dengan telah terdapat gambaran bahwa instansi pemerintah/unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil. Rincian hasil evaluasi tersebut adalah –sebagai berikut:

No	Komponen yang Dinilai	Bobot Penilaian Tahun 2023	Bobot Penilaian Tahun 2024	Nilai		Peningkatan / Penurunan Capaian
				2023	2024	
1	Perencanaan Kinerja	30	30	23,10	23,70	+0,60
2	Pengukuran Kinerja	20	30	18,00	24,60	+6,60
3	Pelaporan Kinerja	10	15	10,00	12,60	+2,60
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	20	25	15,40	19,75	+4,35
5	Capaian Akuntabilitas Kinerja	20		15,20		-15,20
Nilai Akuntabilitas Kinerja		100	100	81,70	80,65	-1,05
Tingkat Akuntabilitas Kinerja				A	A	

Penjelasan lebih lanjut hasil penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja pada Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Kalimantan Timur Tahun 2024, sebagai berikut:

a. Perencanaan Kinerja

Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Kalimantan Timur telah menyusun perencanaan kinerja secara lengkap dan sesuai dengan prinsip-prinsip dasar perencanaan kinerja yang baik, seperti kesesuaian dengan pedoman teknis, keterkaitan antar dokumen jangka menengah maupun jangka pendek serta dukungan anggaran dan aktivitas terhadap pencapaian kinerja, dokumen perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting). Pemanfaatan dokumen perencanaan juga cukup baik untuk mendukung pencapaian hasil yang berkesinambungan dengan dibuktikan melalui konsistensi antara dokumen perencanaan (Renstra, Renja, PK dan SKP) dengan anggaran, kegiatan dan target kinerja yang ingin dicapai. Namun demikian masih terdapat beberapa aspek yang perlu mendapat perhatian dan perbaikan, diantaranya sebagai berikut :

- 1) Penyempurnaan dokumen perencanaan berdasarkan hasil evaluasi sebelumnya belum sepenuhnya optimal menghasilkan peningkatan yang signifikan terhadap kualitas hasil kinerja;

- 2) Komitmen dan pemahaman unit kerja serta individu terhadap pentingnya pemanfaatan hasil perencanaan dalam pelaksanaan kegiatan memerlukan penguatan secara berkelanjutan;
- 3) Pemanfaatan data hasil monitoring dan evaluasi sebagai dasar penyempurnaan dokumen perencanaan ke depan belum sepenuhnya optimal.

b. Pengukuran Kinerja

Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Kaltim telah melakukan pengukuran kinerja secara berkala dan berjenjang sampai dengan pegawai level terendah. Pengukuran ini didukung dengan memanfaatkan Teknologi Informasi melalui aplikasi SIRANCH untuk mempermudah monitoring dan evaluasi pencapaian kinerja bagi pimpinan Perangkat Daerah. Selain itu Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Kalimantan Timur telah memanfaatkan hasil pengukuran kinerja secara cukup optimal sebagai dasar untuk pengambilan keputusan strategis, termasuk dalam pemberian insentif, penyusunan kebijakan, dan penyesuaian program kerja. Selain itu, pengukuran kinerja telah dijadikan acuan dalam berbagai penyesuaian seperti dalam hal :

- 1) Penyesuaian strategi, kebijakan, dan aktivitas organisasi;
- 2) Meningkatkan pemahaman dan kepedulian terhadap hasil pengukuran kinerja di level unit kerja dan pegawai.

Namun, masih terdapat aspek yang perlu ditingkatkan, diantaranya sebagai berikut:

- 1) Pelaksanaan monitoring dan evaluasi pengukuran kinerja dan realisasi anggaran secara berkala belum terpadu sehingga belum dapat menggambarkan efisiensi dan efektifitas anggaran terhadap capaian masing-masing kinerja;
- 2) Belum konsistennya penerapan alokasi anggaran berbasis hasil kinerja secara menyeluruh.

c. Pelaporan Kinerja

Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan telah menyusun laporan kinerja (LKjIP) Tahun 2024, dan telah dipublikasikan dan disampaikan tepat waktu. Disamping itu, laporan kinerja telah menyajikan informasi kinerja yang telah

diperjanjikan, evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja dan perbandingan data kinerja yang memadai beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.

Namun masih terdapat hal yang perlu diperhatikan dan perbaikan, diantaranya sebagai berikut :

- 1) Informasi yang disajikan dalam dokumen laporan kinerja (LKjIP) belum sepenuhnya telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya yaitu hanya membandingkan satu tahun sebelumnya;
- 2) Informasi dalam laporan kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level provinsi/nasional.

d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Kalimantan Timur telah memiliki pedoman teknis evaluasi akuntabilitas kinerja internal/capaian sasaran/program/kegiatan yang dilaksanakan pada seluruh bidang/sub bidang/staf dan dilaksanakan secara berjenjang.

Namun masih terdapat hal yang perlu diperhatikan yaitu hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal berupa monev kegiatan belum dilengkapi dengan data dukung serta rekomendasi belum sepenuhnya memberikan dampak yang nyata dalam perbaikan (rekomendasi) dan peningkatan kinerja.

7. Rekomendasi

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

- a. Menyempurnakan dokumen perencanaan berdasarkan hasil evaluasi sebelumnya dengan meningkatkan kualitas reuiu terhadap hasil kinerja sebelum menyusun dokumen perencanaan berikutnya;
- b. Melakukan sosialisasi berkala kepada seluruh unit kerja tentang pentingnya perencanaan kinerja terhadap pencapaian target;
- c. Memanfaatkan hasil monitoring dan evaluasi bulanan atau triwulan sebagai bahan penyusunan rencana kerja dan kegiatan tahun berikutnya;
- d. Mendorong hasil pengukuran kinerja dijadikan dasar dalam pemberian/pengurangan tunjangan kinerja;

- e. Mendorong pemanfaatan hasil pengukuran kinerja dijadikan dasar utama dalam evaluasi struktur organisasi dan efektivitas program dan kegiatan;
- f. Mengintegrasikan hasil pengukuran kinerja ke dalam proses perencanaan dan penganggaran secara sistematis, dengan menjadikan capaian indikator kinerja sebagai dasar utama dalam menentukan besaran alokasi anggaran program dan kegiatan;
- g. Agar laporan kinerja (LKjIP) menyajikan perbandingan capaian kinerja minimal selama 3 (tiga) tahun terakhir;
- h. Agar laporan kinerja (LKjIP) disertai dengan analisis atau narasi yang menjelaskan posisi capaian kinerja perangkat daerah terhadap benchmark di tingkat provinsi, nasional, maupun internasional;
- i. Meningkatkan nilai implementasi SAKIP atas semua komponen penilaian.

Demikian hasil evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) ini disampaikan, sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya yang telah dilakukan dalam implementasi SAKIP di lingkungan Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Kalimantan Timur. Terhadap hasil evaluasi yang telah disampaikan, kami mengharapkan agar Saudara beserta seluruh jajaran memberikan perhatian yang lebih besar terhadap upaya implementasi SAKIP di lingkungan Dinas Peternakan dan Kesehatan Hewan Provinsi Kalimantan Timur dan menindaklanjuti rekomendasi yang kami sampaikan.

Terima kasih atas perhatian dan kerjasama Saudara.

Inspektur,



Dr. H. M. Irfan Prananta, S.E., M.M.
Pembina Utama Madya (IV/d)
NIP. 19740818 199703 1 006

Tembusan :

1. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan RB di Jakarta;
2. Gubernur Kalimantan Timur di Samarinda;
3. Kepala Bappeda Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda;
4. Kepala Biro Organisasi Setda Provinsi Kaltim di Samarinda.

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker	
			Jawaban	Nilai
1	PERENCANAAN KINERJA	30,00		23,7
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6,00	AA	6
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.			
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	BB	7,2
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			
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).			
10	Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.			
11	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.			
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	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih <i>on the right track</i> .			
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 memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.			
7	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.			
2	PENGUKURAN KINERJA	30,00		24,6
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6,00	AA	6
1	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.			
2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.			
3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.			

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker	
			Jawaban	Nilai
2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9,00	A	8,1
1	Pimpinan selalu teribat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.			
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.			
3	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.			
4	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.			
5	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.			
6	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).			
7	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).			
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	10,5
1	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan			
2	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.			
3	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.			
4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.			
5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.			
6	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.			
7	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.			
8	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.			
9	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.			
10	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.			
3	PELAPORAN KINERJA	15,00		12,6
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3,00	A	2,7
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.			
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.			
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.			
4	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.			
5	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.			
6	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.			
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya	4,50	B	3,15
1	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.			
2	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.			
3	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.			
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.			
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.			
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level provinsi/nasional/internasional (Benchmark Kinerja).			

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker	
			Jawaban	Nilai
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.			
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.			
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).			
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7,50	A	6,75
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).			
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.			
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.			
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.			
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.			
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.			
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kerja.			
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25,00		19,75
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5,00	AA	5
1	Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.			
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja internal			
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.			
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7,50	BB	6
1	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.			
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.			
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.			
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.			
5	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah 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	12,50	B	8,75
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.			
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal.			
3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.			
4	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.			
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.			

