



PEMERINTAH PROVINSI LAMPUNG INSPEKTORAT

LAPORAN HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH PADA DINAS KOPERASI DAN UKM PROVINSI LAMPUNG

Nomor : 700/ 09 /IV.01/10/2024

Tanggal : 20 MEI 2024



PEMERINTAH PROVINSI LAMPUNG INSPEKTORAT

Jln. Dr. Susilo 42 Telukbetung Utara, Bandar Lampung, Lampung 35213
Telepon. (0721) 252332, 253729, 252960, (FAX) 254895

Laman : <https://inspektorat.lampungprov.go.id> / e-mail : inspektorat@lampungprov.go.id

LAPORAN HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

Wilayah : INSPEKTUR PEMBANTU WILAYAH I
Nomor : 700/09 / IV.01/ 10/ 2024
Tanggal : 20 Mei 2024
Satuan Kerja : Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Lampung
Tahun Anggaran : 2024

Bab I. Pendahuluan

A. Dasar Hukum Evaluasi

1. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP);
2. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 05 Tahun 2021 tentang Pelaporan Kinerja Pemerintah Daerah;
4. Peraturan Gubernur Lampung Nomor 39 Tahun 2022 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pada Perangkat Daerah Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Lampung;
5. Surat Perintah Tugas Inspektur Provinsi Lampung Nomor : 700/69.R/ST/IV.01/10/2024 tanggal 2 Mei 2024.

B. Latar Belakang Evaluasi

Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014, Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktifitas, alat dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan pada Pemerintah Daerah Provinsi Lampung serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, maka perlu dilakukan evaluasi AKIP atau evaluasi atas implementasi SAKIP pada setiap Organisasi Perangkat Daerah di Pemerintah Daerah Provinsi Lampung.

Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Lampung Tahun 2024 atas dokumen kinerja Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Lampung Tahun 2023 dilaksanakan mulai tanggal 3 Mei 2024 sampai dengan 8 Mei 2024.

C. Tujuan Evaluasi

Secara khusus, tujuan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) adalah untuk :

1. Memperoleh informasi mengenai implementasi SAKIP;
2. Menilai tingkat implementasi SAKIP;
3. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
4. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP; dan
5. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya

D. Ruang Lingkup Evaluasi

Ruang lingkup evaluasi adalah penelaahan informasi dalam dokumen Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Lampung Tahun 2023, yaitu :

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.

E. Metodologi Evaluasi

Metodologi yang digunakan dalam pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan segi kepraktisan dan kegunaan (kemanfaatan) melalui beberapa teknik evaluasi, antara lain :

- Pengumpulan data dan informasi;
- Studi dokumentasi;
- Komunikasi melalui tanya jawab sederhana;
- Verifikasi data; dan
- Pengolahan data.

F. Gambaran Umum Instansi Pemerintah/ Unit Kerja

- Dasar pembentukan perangkat daerah Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Lampung :
 - Peraturan Daerah Provinsi Lampung Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Lampung.
 - Peraturan Gubernur Lampung Nomor 01 Tahun 2024 tentang Perubahan Kedua Gubernur Lampung Nomor 59 Tahun 2021 Tentang Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Serta Tata Kerja Perangkat Daerah Provinsi Lampung.
- Rencana Strategis Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Lampung Tahun telah disusun untuk periode 2019 s/d 2024.
Dokumen Rencana Kerja, Indikator Kinerja Utama (IKU), Rencana Aksi dan Evaluasi Rencana Aksi serta Perjanjian Kinerja Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Lampung Tahun 2023 ada.
- Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Lampung dipimpin oleh:
 - Nama : Drs Samsurijal, M.M
 - NIP : 19670418 199203 1 003
 - Pangkat/Gol: Pembina Utama Madya/ IV.d
 - Jabatan : Kepala Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Lampung.
- Struktur organisasi Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Lampung sebagai berikut :
 - a. Kepala Dinas;
 - b. Sekretariat, membawahi :
 - 1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 - 2. Sub Bagian Keuangan dan Aset;
 - 3. Sub Bagian Perencanaan;

- c. Bidang Kelembagaan Koperasi;
- d. Bidang Pengawasan dan Pemeriksaan;
- e. Bidang Pemberdayaan Koperasi;
- f. Bidang Pemberdayaan Usaha Kecil dan Menengah;
- g. Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD);
- h. Kelompok Jabatan Fungsional, terdiri dari sejumlah jabatan fungsional yang terbagi dalam berbagai kelompok sesuai dengan bidang keahlian dan keterampilannya.

G. Gambaran Umum Implementasi SAKIP Instansi Pemerintah/ Unit Kerja

Evaluasi atas Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Lampung Tahun 2024 secara umum telah menggambarkan bahwa implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pada Dinas Koperasi dan UKM telah dilaksanakan secara baik dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Namun demikian masih terdapat beberapa catatan yang perlu menjadi perhatian untuk bahan perbaikan.

H. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya (jika periode sebelumnya dievaluasi)

Dari hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Lampung Tahun 2024, didapati bahwa temuan/ rekomendasi atas evaluasi AKIP tahun 2023 sebagian besar telah ditindaklanjuti.

A. Kondisi

Berdasarkan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Lampung Tahun 2024 atas dokumen kinerja Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Lampung Tahun 2023 didapati hasil evaluasi dengan nilai **71,40**. Nilai ini masuk dalam kategori sangat baik (**BB**). Kategori BB menggambarkan bahwa akuntabilitas kinerja pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Lampung telah sangat baik. Akuntabilitas kinerja sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal serta berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilaksanakan sampai level koordinator tetapi tetap diperlukan adanya perbaikan pada unit kerja serta komitmen dalam manajemen kinerja.

Uraian hasil evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Lampung Tahun 2024 atas dokumen kinerja Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Lampung Tahun 2023 pada setiap komponen kinerja sebagai berikut:

1. Perencanaan Kinerja

Hasil evaluasi atas komponen perencanaan kinerja secara keseluruhan memperoleh nilai sebesar **22,20** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **30,00**. Tingkat akuntabilitas tersebut menunjukkan masih terdapat kelemahan dalam komponen perencanaan kinerja. Uraian capaian akuntabilitas kinerja pada komponen perencanaan kinerja dalam setiap sub komponen, sebagai berikut :

a. Dokumen perencanaan kinerja telah tersedia.

Dari hasil evaluasi atas sub komponen dokumen perencanaan kinerja telah tersedia, diperoleh nilai sebesar **5,40** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **6,00** yang ditunjukkan oleh tersedianya seluruh dokumen kinerja, antara lain dokumen Renstra 2019-2024, Renja 2023, Rencana Aksi 2023, Evaluasi Rencana Aksi 2023, RKA 2023.

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*).

Dari hasil evaluasi atas sub komponen dokumen perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, diperoleh nilai sebesar **6,30** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **9,00** yang ditunjukkan oleh :

- 1) Dokumen perencanaan kinerja telah diformalkan;
- 2) Dokumen perencanaan kinerja telah dipublikasikan tepat waktu;
- 3) Kualitas rumusan hasil (tujuan/ sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai;
- 4) 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);
- 6) Target yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis;
- 7) Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja;

- 8) Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja.

Namun masih terdapat kelemahan, yang ditandai dari :

- 1) Dokumen perencanaan kinerja belum sepenuhnya menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai;
- 2) Dokumen perencanaan kinerja tidak sepenuhnya menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara kondisi/ hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading);
- 3) Dokumen perencanaan kinerja belum sepenuhnya dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktifitas antar bidang/ dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).

c. Perencanaan kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan.

Dari hasil evaluasi atas sub komponen tersebut diatas, diperoleh nilai sebesar **10,50** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **15,00** yang ditunjukkan oleh :

- 1) Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada kinerja yang ingin dicapai;
- 2) Target yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih on the right track;
- 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) Setiap unit/satuan kerja berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan;
- 6) Setiap pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.

Namun masih terdapat kelemahan, yang ditandai dari :

- 1) Aktivitas yang dilaksanakan belum sepenuhnya mendukung Kinerja yang ingin dicapai;
- 2) Perbaikan/ penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja belum sepenuhnya dapat mewujudkan kondisi/ hasil yang lebih baik.

2. Pengukuran Kinerja

Hasil evaluasi atas komponen pengukuran kinerja secara keseluruhan memperoleh nilai sebesar **20,01** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **30,00**. Tingkat akuntabilitas tersebut menunjukkan masih terdapat kelemahan dalam komponen pengukuran kinerja. Uraian capaian akuntabilitas kinerja pada komponen pengukuran kinerja dalam setiap sub komponen, sebagai berikut :

a. Pengukuran Kinerja telah dilakukan;

Dari hasil evaluasi atas sub komponen dokumen pengukuran kinerja telah dilakukan, diperoleh nilai sebesar **4,80** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **6,00** yang ditunjukkan oleh :

- 1) Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja;
- 2) Terdapat definisi operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.

Namun masih terdapat kelemahan, yang ditandai dari :

- 1) Belum terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.

b. Pengukuran kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara efektif/ efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan.

Dari hasil evaluasi atas sub komponen tersebut diatas, diperoleh nilai sebesar **6,30** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **9,00**. yang ditunjukkan oleh :

- 1) Pimpinan selalu terlibat 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 sepenuhnya mendukung capaian kinerja yang diharapkan;
- 4) Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan teknologi informasi (Aplikasi);
- 5) Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan teknologi informasi (Aplikasi).

Namun masih terdapat kelemahan, yang ditandai dari :

- 1) Pengukuran kinerja belum dilakukan konsisten secara berkala;
- 2) Setiap level organisasi belum sepenuhnya melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.

c. Pengukuran kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian reward dan punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien.

Dari hasil evaluasi atas sub komponen tersebut diatas, diperoleh nilai sebesar **9,00** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **15,00** yang ditunjukkan oleh :

- 1) Pengukuran kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/ pengurangan) tunjangan kinerja/ penghasilan;
- 2) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja;
- 3) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian kebijakan dalam mencapai kinerja;
- 4) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja;
- 5) Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja;
- 6) Setiap unit/ satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja;
- 7) Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

Namun masih terdapat kelemahan, yang ditandai dari :

- 1) Pengukuran kinerja belum sepenuhnya menjadi dasar dalam penempatan/ penghapusan jabatan baik struktural maupun fungsional;
- 2) Pengukuran kinerja belum sepenuhnya mempengaruhi penyesuaian (refocusing) organisasi;
- 3) Pengukuran kinerja belum sepenuhnya mempengaruhi penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja.

3. Pelaporan Kinerja

Hasil evaluasi atas komponen pelaporan kinerja secara keseluruhan memperoleh nilai sebesar **11,10** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **15,00**. Tingkat akuntabilitas tersebut menunjukkan masih terdapat kelemahan dalam komponen evaluasi atas pelaporan kinerja. Uraian capaian akuntabilitas kinerja pada komponen evaluasi atas pelaporan kinerja dalam setiap sub komponen, sebagai berikut :

a. Terdapat dokumen laporan yang menggambarkan Kinerja;

Dari hasil evaluasi atas sub komponen tersebut diatas, diperoleh nilai sebesar **2,70** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **3,00** yang ditunjukkan oleh kelengkapan berkas dan data yang ada sebagai berikut :

- 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.

b. Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi standar, menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja dan memberikan informasi keberhasilan/ kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/ penyempurnaannya;

Dari hasil evaluasi atas sub komponen tersebut diatas, diperoleh nilai sebesar **3,15** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **4,50** yang ditunjukkan oleh kelengkapan berkas dan data yang ada sebagai berikut :

- 1) Dokumen laporan kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar;
- 2) Dokumen laporan kinerja telah menginformasikan

- perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan;
- 3) Dokumen laporan kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah;
 - 4) Dokumen laporan kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya;
 - 5) Dokumen laporan kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja);
 - 6) Dokumen laporan kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya;
 - 7) Dokumen laporan kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.

Namun masih terdapat kelemahan, yang ditandai dari :

- 1) Dokumen laporan kinerja belum mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja;
- 2) Dokumen laporan kinerja belum menginfokan secara jelas dan terperinci upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (rekomendasi perbaikan kinerja).

c. Pelaporan kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/ kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya.

Dari hasil evaluasi atas sub komponen tersebut diatas, diperoleh nilai sebesar **5,25** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **7,50**. yang ditunjukkan oleh :

- 1) Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab);

- 2) Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja;
- 3) Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja;
- 4) Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya;
- 5) Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

Namun masih terdapat kelemahan, yang ditandai dari :

- 1) Penyajian informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya menjadi kepedulian seluruh pegawai;
- 2) Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.

4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Hasil evaluasi atas komponen evaluasi akuntabilitas kinerja internal secara keseluruhan memperoleh nilai sebesar **18,00** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **25,00**. Tingkat akuntabilitas tersebut menunjukkan masih terdapat kelemahan dalam komponen evaluasi akuntabilitas kinerja internal. Uraian capaian akuntabilitas kinerja pada komponen evaluasi akuntabilitas kinerja internal dalam setiap sub komponen, sebagai berikut :

a. Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan;

Dari hasil evaluasi atas sub komponen tersebut diatas, diperoleh nilai sebesar **4,00** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **5,00** yang ditunjukkan oleh:

- 1) Terdapat pedoman teknis evaluasi akuntabilitas kinerja Internal;
- 2) Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah;

Namun masih terdapat kelemahan, yang ditandai dari :

- 1) Evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum sepenuhnya dilaksanakan secara berjenjang;

b. Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan sumber daya yang memadai;
Dari hasil evaluasi atas sub komponen tersebut diatas, diperoleh nilai sebesar **5,25** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **7,50** yang ditunjukkan oleh:

- 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 pada seluruh unit kerja/ perangkat daerah;
- 4) Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan menggunakan teknologi informasi (Aplikasi).

Namun masih terdapat kelemahan, yang ditandai dari :

- 1) Evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum dilaksanakan sepenuhnya dengan pendalaman yang memadai.

c. Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi akuntabilitas kinerja internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja.

Dari hasil evaluasi atas sub komponen tersebut diatas, diperoleh nilai sebesar **8,75** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **12,50**, yang ditunjukkan oleh :

- 1) Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindak lanjuti;
- 2) Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal;
- 3) Hasil dari evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja;
- 4) Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

Namun masih terdapat kelemahan, yang ditandai dari :

- 1) Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.

B. Rekomendasi atas catatan kekurangan untuk perbaikan

1. Perencanaan Kinerja

Berdasarkan evaluasi atas dokumen perencanaan kinerja yang telah dilakukan, direkomendasikan kepada Kepala Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Lampung untuk :

- a. Melakukan evaluasi untuk memperoleh gambaran yang jelas terkait kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai;
- b. Melakukan evaluasi untuk memperoleh gambaran hubungan target kinerja yang berkesinambungan, serta selaras antara

kondisi/ hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan eselon 2,3,4 dan staf (Cascading);

- c. Melakukan evaluasi untuk dapat menyusun perencanaan kinerja yang dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktifitas antar bidang/ dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting);
- d. Melakukan evaluasi atas aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai;
- e. Melakukan evaluasi dan perbaikan secara berkala atas dokumen perencanaan kinerja sehingga dapat mewujudkan kondisi/ hasil yang lebih baik.

2. Pengukuran Kinerja

Berdasarkan evaluasi atas dokumen pengukuran kinerja yang telah dilakukan, direkomendasikan kepada Kepala Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Lampung untuk :

- a. Melakukan evaluasi atas mekanisme pengumpulan data kinerja agar diperoleh mekanisme yang jelas dan dapat diandalkan;
- b. Melakukan pengukuran kinerja secara konsisten dan berkala;
- c. Memastikan bahwa setiap level organisasi telah melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang;
- d. Menggunakan data pengukuran kinerja untuk menjadi dasar dalam penempatan/ penghapusan jabatan baik struktural maupun fungsional;
- e. Memanfaatkan secara lebih optimal data pengukuran kinerja dalam mempengaruhi penyesuaian (refocusing) organisasi;
- f. Memanfaatkan secara lebih optimal data pengukuran kinerja pada penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja.

3. Pelaporan Kinerja

Berdasarkan evaluasi atas dokumen pelaporan kinerja yang telah dilakukan, direkomendasikan kepada Kepala Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Lampung untuk :

- a. Melakukan evaluasi untuk memastikan bahwa dokumen laporan kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja;
- b. Melakukan perbaikan dokumen laporan kinerja agar dapat lebih menginfokan secara jelas dan terperinci upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (rekomendasi perbaikan kinerja);
- c. Melakukan sosialisasi kepada seluruh pegawai agar penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai;
- d. Memastikan bahwa informasi dalam laporan kinerja telah sepenuhnya digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.

4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Berdasarkan evaluasi atas dokumen evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang telah dilakukan, direkomendasikan kepada Kepala Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Lampung untuk :

- a. Melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja internal secara berjenjang;
- b. Melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja internal dengan pendalaman yang memadai;
- c. Melakukan evaluasi untuk memastikan bahwa hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.

A. Simpulan

Berdasarkan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Lampung Tahun 2024 atas dokumen kinerja Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Lampung Tahun 2023 secara umum diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Hasil evaluasi atas komponen perencanaan kinerja secara keseluruhan memperoleh nilai sebesar **22,20** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **30,00**;
2. Hasil evaluasi atas komponen pengukuran kinerja secara keseluruhan memperoleh nilai sebesar **20,10** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **30,00**;
3. Hasil evaluasi atas komponen pelaporan kinerja secara keseluruhan memperoleh nilai sebesar **11,10** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **15,00**;
4. Hasil evaluasi atas komponen evaluasi akuntabilitas kinerja internal secara keseluruhan memperoleh nilai sebesar **18,00** dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **25,00**.

Sehingga Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Lampung Tahun 2022 secara keseluruhan mendapatkan nilai **71,40** dengan predikat **BB** dan Interpretasi "**Sangat Baik**"

B. Dorongan terhadap implementasi SAKIP yang lebih baik

1. Seluruh rekomendasi atas hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Lampung Tahun 2024 atas dokumen kinerja Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Lampung Tahun 2023 agar segera ditindaklanjuti, baik terhadap peningkatan implementasi SAKIP, pemanfaatan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas

kinerja, pemanfaatan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja;

2. Memenuhi data dukung (*evidence*) secara memadai.

Demikian laporan hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Lampung Tahun 2024 atas dokumen kinerja Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Lampung Tahun 2023, untuk mendapat perhatian dan ditindaklanjuti sebagaimana mestinya.

Bandar Lampung,

Mei 2024



Ir. FREDY SM, M.M., CGCAE.
Pembina Utama Madya/ IV.d
NIP 19650202 199010 1 001

Form Edit Evaluasi

Judul Evaluasi

Evaluasi SAKIP Dinas Koperasi dan UKM

Tahun

2023

Unit Kerja

DINAS KOPERASI, USAHA KECIL DAN MENENGAH

KOMPONEN / SUB KOMPONEN / KRITERIA	BOBOT (X)	JAWABAN	WLA	DESKRIPSI	SAFTAN EVALUASI
1. PERENCANAAN KINERJA	30		22.2		
1. Dokumen Perencanaan Kinerja telah tersedia	20	A	5.4	Perkada/SK ttg pedoman teknis tentang perencanaan kinerja/ Peraturan Gubernur Lampung Nomor 17 Tahun 2017 tentang Petunjuk Teknis Pengusunan Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Review atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Provinsi Lampung	
1. Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.		Y		- (OPD tidak menyusun)	
2. Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang.		Y		RENSTRA	
3. Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.		Y	100	RENJA / RENJA TH N dan N-1	
4. Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.		Y		RENCANA AKSI/ Perubahan Perjanjian Kinerja, Perubahan RENJA, Rencana Aksi, Evaluasi Rencana Aksi	
5. Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.		Y		Perubahan DPA Th 2023 dan DPA Th 2024	
6. Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.		Y			
2. Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) di setiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)	30	B	6.3	Dokumen yg telah di sahkan / RENSTRA, RENJA, PERUBAHAN RENJA, PERJANJIAN KINERJA tahun N-1, PERUBAHAN PERJANJIAN KINERJA tahun N-1, PERJANJIAN KINERJA tahun N, EVALUASI RENJA, RENCANA AKSI tahun N-1 dan tahun N	
1. Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.		Y		esr. website masing-masing OPD	
2. Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.		Y		Pokin, keseluruhan Bab 3 dan bab 4 pada dokumen Renstra. Masalah pokok di bab 3 terjawab di Bab 4/ Pohon Kinerja dan Cascading	
3. Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.		T	72.75	Bab 4 Renstra	
4. Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.		Y		SK IKU, Bab 4 Renstra	
5. Ukuran Keberhasilan (Indicator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.		Y			
WILAJ AKUNTABILITAS KINERJA		BB	71.4		

KOMPONEN / SUB KOMPONEN / KRITERIA	BOBOT (%)	JAWABAN	NILAI	DISEKONG	DAFTAR EVIDENCE
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.		Y		SK (KU, Bab 4 Renstra	
7. Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.		Y		Renstra Bab 4	
8. Setiap Tujuan Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).		T		Pokir dan CCD. Di lihat kualitas daripada pokir dan CCD	
9. Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan tanggung jawab yang berkaitan (Crosscutting).		T		Bab 6 Renstra, Rencana Aksi. Cek per bab sampai dengan Program, Kegiatan, Sub Kegiatan, hingga ke Rencana Aksi	
10. Setiap unit/satuan kerja memutuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.		Y		Renstra, Renja, Perjanjian Kinerja dan SKP	
11. Setiap pegawai memutuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.		Y		Renstra dan Perjanjian Kinerja	
3. Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	60	B	10.6		
1. Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.		Y		Tagging program-program yang mendukung IKU. Dibuat proporsi anggaran	
2. Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.		T		Rencana Aksi	
3. Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih on the right track.		Y		Renstra Bab 6	
4. Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.		Y	87.5	Evaluasi Rencana Aksi	
5. Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dan hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.		Y		Evaluasi Renja dan Evaluasi Renstra	
6. Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.		Y		Perubahan Renstra dan Perubahan Renja	
7. Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.		Y		Evaluasi SKP dan Perjanjian Kinerja	
8. Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.		Y		SKP	
2. PENGUKURAN KINERJA	30		20.1		
1. Pengukuran Kinerja telah dilakukan	20	BB	4.900000000000001		
1. Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.		Y		Pergub tentang pengendalian internal terkait Penilaian Kinerja. Dibuat pedoman SAP secara utuh terkait perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal	
2. Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.		Y	100	IKU, manual indikator	
3. Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.		Y		SKP pengumpulan data kinerja	
2. Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	30	B	6.3		
1. Pimpinan selaku terbit sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.		Y	85.71	Dialog kinerja (apakah ada Berita Acara proses dialog kinerja). Dialog kinerja bersifat teknis dan dokumentasi	
2. Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.		Y		SKP	
NILAI AKUNTABILITAS KINERJA		BB	71.4		

KOMPONEN / SUB-KOMPONEN / KRITERIA	BOBOT (%)	JAWABAN	SKOR	REMARKS	EVIDENCE
3. Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.	50	Y	5	SKP	
4. Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.		Y		Laporan pengukuran kinerja per 3 bulan	
5. Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.		T		Evaluasi SKP	
6. Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).		Y		Screenshot TI evaluasi kinerja baik OPD maupun individu	
7. Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).		Y		Screenshot TI evaluasi kinerja baik OPD maupun individu	
3. Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien		CC			
1. Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.		Y		Bukti pembayaran TPP, SK Gub terkait tunj	
2. Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.	70	T	10	Evaluasi SKP, pedoman/laturan pola 9K/1851, 10T61 dan promosi	
3. Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.		T		Pedoman evaluasi kinerja organisasi atas capaian organisasi yang dimanfaatkan untuk penataan organisasi. Contohnya pengukuran kinerja sehingga menjadi dasar untuk refocusing. Bisa dari alat anggaran, organisasi, dll.	
4. Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.		Y		Bab 5 Renstra (atau Renja)	
5. Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.		Y		Bab 5 Renstra	
6. Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.		Y		Evaluasi Rencana Aksi	
7. Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.		T		Dokumen Perubahan anggaran dan penyesuaian anggaran, LKJ	
8. Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.		Y		Bab 3 LKJ	
9. Setiap unit/ satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.		Y		Laporan hasil monitoring SKP dan dokumen dialog kinerja atau Berita Acara Dialog dengan pimpinan	
10. Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.		Y		Pemanfaatan SKP	
15			15.1		
PELAPORAN KINERJA	20	A	2.7		
1. Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	100	Y	100	LKJ	
1. Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.		Y		LKJ per triwulan, Cukrup Form, tidak perlu dokumen	
2. Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.		Y		LKJ sudah di tandatangan	
3. Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.		Y		Berita Acara Reviu oleh Inspektorat	
4. Dokumen Laporan Kinerja telah direvisi.		Y		Website	
5. Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.		Y		LKJ	
6. Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.		Y			
WILAI AKUNTABILITAS KINERJA		BB	71.4		

KOMPONEN / SUB KOMPONEN / KRITERIA	BOBOT (K)	JAWABAN	NILAI	DESKRIPSI	SAFARI EVIDENSI
2. Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaan	30	B	3.15		
1. Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.		Y			UK
2. Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkapkan seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.		T			Bab 5 UK
3. Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.		Y			Bab 5 UK
4. Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.		Y			Bab 5 UK
5. Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.		Y	88.88		Bab 5 UK
6. Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).		Y			Bab 5 UK
7. Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatan.		Y			Bab 5 UK
8. Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.		Y			Bab 5 UK
9. Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).		Y			Bab 3 UK
3. Pelaksanaan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/ kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	60	B	6.25		
1. Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).		Y			Dokumentasi rapat mengenai kinerja (Foto, BA, dialog kinerja)
2. Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.		T			Notulen rapat, SOP pengumpulan data kinerja (daftar hadir, bagaimana keterlibatan bidang dalam menyusun dokumen kinerja [jawaban digali pada saat wawancara])
3. Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.		Y			Laporan kinerja secara berkala
4. Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.		Y	85.71		Perencanaan Aksi, notulen rapat (poin pembahasan pada saat rapat)
5. Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.		Y			Notulen rapat tentang dialog kinerja
6. Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.		Y			UK Bab 3
7. Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.		Y			Kaitan antara UK dengan perencanaan
4. EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25		18		
1. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	20	BB	4		
1. Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.		Y			Perkub/pedoman teknis internal
2. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.		Y	100		OPD melakukan evaluasi penilaian mandiri (UK di masing2 OPD) * Inspektur memastikan masing-masing OPD terdapat tim SAOP internal OPD
3. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.		Y			PK, SKP, EA, SKP, BA sudah ada evaluasi berjenjang
2. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	30	B	5.25		
NILAI AKUNTABILITAS KINERJA		BB	71.4		

KOMPONEN / SUB KOMPONEN / KINERJA	KODOT (K)	JAWABAN	NILAI	DESKRIPSI	SAFTAS
1. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.		Y		LKE OPD	
2. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.		Y		Sertifikat Bimtek SAKIP	
3. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.		T	80	LKE OPD	
4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/ tingkat daerah.		Y		OPD melakukan evaluasi Penilaian mandiri (LKE di masing2 OPD)	
5. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).		Y		SC aplikasi	
8. Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja.	60	B	8,75		
1. Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.		Y		Bukti Tindak Lanjut	
2. Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja Internal.		Y		Perubahan setelah adanya Tindak Lanjut	
3. Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.		Y	80	LHE sebelum dan LHE terbaru	
4. Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.		T		LK Bab 3 (konfirmasi pada saat evaluasi dokumen LK)	
5. Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.		Y		LHE terbaru dan Tindak Lanjut atas LHE	
NILAI AKUNTABILITAS KINERJA		BB	71.4		