



**PEMERINTAH KABUPATEN SERUYAN  
INSPEKTORAT DAERAH**

## **Laporan Evaluasi** **Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah**

**Dinas Pemadam Kebakaran Dan  
Penyelamatan Kabupaten Seruyan  
Tahun 2024**





# PEMERINTAH KABUPATEN SERUYAN

## INSPEKTORAT

Jl. JENDERAL AKHMAD YANI KUALA PEMBUANG ( 74212 ) KALIMANTAN TENGAH  
Telepon ( 0538 ) 2707199 Email. [inspektorat.sry@gmail.com](mailto:inspektorat.sry@gmail.com)  
[www.inspektorat.seruyankab.go.id](http://www.inspektorat.seruyankab.go.id)

Kuala Pembuang, 22 April 2024

Nomor : 700.1.2.1/02.37/E-SAKIP/INSP/IV/2024  
Lampiran : 1 (satu) lampiran  
Perihal : Laporan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi  
Pemerintah (SAKIP) Dinas Pemadam Kebakaran dan  
Penyelamatan Kab. Seruyan Tahun Anggaran 2024.

Kepada Yth:

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kab. Seruyan  
di-

Kuala Pembuang

### 1. Pendahuluan

#### a. Dasar Hukum Evaluasi

- 1) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
- 2) Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
- 3) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1569);



- 4) Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2015 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Seruyan (Lembaran Daerah Kabupaten Seruyan Tahun 2016 Nomor 31 Seri D);
- 5) Peraturan Bupati Seruyan Nomor 22 Tahun 2020 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok, dan Uraian Tugas Inspektorat Kabupaten Seruyan (Berita Daerah Kabupaten Seruyan Tahun 2016 Nomor 37)
- 6) Peraturan Bupati Seruyan Nomor 2 Tahun 2024 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Seruyan (Berita Daerah Kabupaten Seruyan Tahun 2023 Nomor 2)

**b. Latar Belakang Evaluasi**

Pemerintah Kabupaten Seruyan pada tahun 2023 menargetkan predikat nilai SAKIP B dengan nilai 67,00. Target ini merupakan langkah Pemerintah Kabupaten Seruyan untuk menciptakan reformasi birokrasi yang baik dengan melakukan perbaikan terhadap perencanaan, pengukuran serta memiliki akuntabilitas kinerja yang baik. Pemerintah Kabupaten pada penilaian SAKIP tahun 2023 memperoleh predikat B dengan nilai 64,11. Sejalan dengan Pemerintah Kabupaten Seruyan, Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kab. Seruyan tahun 2024 menargetkan predikat nilai SAKIP B. Dengan predikat SAKIP yang baik menunjukkan akuntabilitas kinerja pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kab. Seruyan mendukung visi dan misi Bupati Seruyan untuk menciptakan pemerintahan yang bersih dan baik serta profesional. Tahun 2023 Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kab. Seruyan memperoleh predikat "D" dengan nilai 1,80 artinya Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kab. Seruyan perlu melakukan perbaikan secara terus menerus pada segala unsur. Berdasarkan hasil penilaian tahun lalu, masih banyak ditemukan kelemahan dalam penyusunan, kualitas dan implementasi SAKIP.



**c. Tujuan Evaluasi**

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

**d. Ruang Lingkup Evaluasi**

Ruang lingkup evaluasi AKIP mencakup, antara lain:

- 1) Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;
- 2) Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;
- 3) Penilaian pelaporan kinerja yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, baik keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya yang memberikan dampak besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya;
- 4) Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja; dan
- 5) Penilaian capaian kinerja atas output maupun outcome serta kinerja lainnya.

**e. Metodologi Evaluasi**

Penilaian dilakukan pada sub-komponen evaluasi AKIP, dan setiap sub-komponen dinilai berdasarkan pemenuhan kualitas dari kriteria. Sub-komponen akan dinilai dengan pilihan jawaban AA/A/BB/B/CC/C/D/E, jika kondisi atau gambaran kriteria sesuai dengan gradasi nilai sebagai berikut:



AA (Bobot nilai 100)	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat upaya inovatif serta layak menjadi percontohan secara nasional.
A (Bobot nilai 90)	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat beberapa upaya yang bisa dihargai dari pemenuhan kriteria tersebut.
BB (Bobot nilai 80)	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) sesuai dengan mandat kebijakan.
B (bobot nilai 70)	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi ( >75%-100%).
CC (Bobot nilai 60)	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi ( >50%-75%).
C (Bobot nilai 50)	Jika kualitas sebagian kecil kriteria telah terpenuhi ( >25%-50%).
D (Bobot nilai 30)	Jika kriteria penilaian akuntabilitas kinerja telah mulai dipenuhi( >0%-25%).
E (Bobot nilai 0)	Jika sama sekali tidak ada upaya dalam pemenuhan kriteria penilaian akuntabilitas kinerja.

Setiap sub-komponen kriteria yang telah diberikan nilai dalam pemenuhan kriteria harus dilengkapi dengan catatan berupa keterangan beserta bukti daftar dokumen yang mendukung dan relevan.

Nilai pada sub-komponen yang telah terisi akan terakumulasi sehingga diperoleh nilai total (hasil akhir) di setiap komponen.

Lembar Kerja Evaluasi (LKE) AKIP Instansi adalah sebagaimana terlampir.

Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen memberikan gambaran tingkat AKIP, dengan kategori predikat sebagai berikut:

Predikat	Interpretasi
AA (Nilai > 90-100)	<b>Sangat Memuaskan</b> , Telah terwujud Good Governance. Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan diseluruh unit kerja. Telah



	terbentuk pemerintah yang dinamis, adaptif, dan efisien (Reform). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai kelevel individu.
A (Nilai >80-90)	<b>Memuaskan</b> , Terdapat gambaran bahwa instansi pemerintah/unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai kelevel eselon 4/pengawas/subkoordinator.
BB (Nilai >70-80)	<b>Sangat Baik</b> , Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik pada 2/3 unit kerja, baik itu unit kerja utama, maupun unit kerja pendukung. Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 3/coordinator.
B (Nilai >60-70)	<b>Baik</b> , Terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik pada 1/3 unit kerja, khususnya pada unit kerja utama. Terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja. Pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai dengan level eselon 2/unit kerja.
CC (Nilai >50-60)	<b>Cukup (Memadai)</b> , Terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja.
C (Nilai >30-50)	<b>Kurang</b> , Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi sistem manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat.
D (Nilai >0-30)	<b>Sangat Kurang</b> , Sistem dan tatanan dalam AKIP sama sekali tidak dapat diandalkan. Sama sekali



	belum terdapat penerapan manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan/perubahan yang sifatnya sangat mendasar, khususnya dalam implementasi SAKIP.
--	---

**f. Gambaran Umum Instansi Pemerintah/Unit Kerja**

Sebagai gambaran umum Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kab. Seruyan dalam penerapan SAKIP adalah sebagai berikut:

- 1) Nama Pimpinan : **SRI SUSANTI,S.P., MM**
- 2) Tugas dan fungsi Instansi :

a) Tugas

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Seruyan dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Seruyan Nomor 1 Tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Seruyan. Sedangkan tugas pokok dan fungsinya dijabarkan dalam Peraturan Bupati Seruyan Nomor Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi dan Uraian Tugas Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Seruyan yaitu membantu Bupati dalam melaksanakan urusan keamanan dan ketertiban umum, perlindungan masyarakat, pemadam kebakaran dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Daerah.

b) Fungsi

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Seruyan mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan wajib yang berkaitan dengan Pelayanan Dasar Bidang Pencegahan, Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan. Sebagai berikut:



1. Perumusan kebijakan teknis di bidang pencegahan, penanggulangan kebakaran dan penyelamatan sesuai dengan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh Bupati berdasarkan peraturan perundang-undangan;
2. Pelaksanaan pencegahan, pengendalian, pemadaman, penyelamatan, dan penanganan bahan berbahaya dan beracun kebakaran;
3. Penyelenggaraan penyiapan, pengadaan, standarisasi, dan pemeliharaan sarana dan prasarana pemadam kebakaran dan penyelamatan;
4. Penyelenggaraan penyelamatan dan evakuasi pada kejadian darurat non kebakarana;
5. Penyelenggaraan standar pelayanan minimal bidang kebakaran;
6. Pelaksanaan inspeksi peralatan proteksi kebakaran;
7. Pelaksanaan investigasi kejadian kebakaran;
8. Penyelenggaraan jabatan fungsional pemadam kebakaran dan jabatan fungsional analis kebakaran;
9. Penyelenggaraan operasi pencarian dan pertolongan terhadap kondisi membahayakan manusia, selain kecelakaan dan bencana;
10. Pelaksanaan pemberdayaan masyarakat dalam pencegahan kebakaran;
11. Pelaksanaan komunikasi, informasi, dan edukasi kepada pemangku kepentingan dan masyarakat terkait pencegahan dan penanggulangan kebakaran;
12. Pelaksanaan pendataan dan verifikasi faktual warganegara yang menjadi korban kebakaran dan/atau terdampak kebakaran;
13. Penyelenggaraan sistem informasi dan pelaporan kebakaran secara terintegrasi;
14. Pelaksanaan penyajian data kebakaran yang akurat dan dapat dipertanggung jawabkan dan;



15. Pelaksanaan fungsi lain yang terkait bidang pencegahan, penanggulangan kebakaran dan penyelamatan yang diberikan oleh Bupati.

3) Anggaran Tahun 2024 : Rp 6.820.000.000,-

## **2. Gambaran Hasil Evaluasi**

### **1) Evaluasi atas Perencanaan Kinerja**

Hasil evaluasi atas perencanaan kinerja pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kab. Seruyan, dengan nilai bobot 30,00 dengan hasil Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Tahun 2024 memperoleh nilai 16,8.

Adapun Sub Komponen dan Kriteria termasuk dalam perencanaan kinerja yang harus di evaluasi dalam Sistem Akuntabilitas Kinerja sebagai berikut :

#### **a. Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia**

Evaluasi atas sub komponen dokumen perencanaan kinerja telah tersedia pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kab. Seruyan menggunakan bobot penilaian 6,00.

Hasil evaluasi atas dokumen perencanaan kinerja telah tersedia dengan kriteria yang ditentukan memperoleh nilai 4,8, Berdasarkan hasil evaluasi diperoleh beberapa catatan yaitu:

- 1) Belum Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.

#### **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)**

Evaluasi atas sub komponen 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) pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kab. Seruyan menggunakan bobot penilaian 9,00.

Hasil evaluasi atas dokumen perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik dengan kriteria yang ditentukan memperoleh nilai 4,5. Berdasarkan hasil evaluasi diperoleh beberapa catatan yaitu:

- 1) Dokumen Perencanaan Kinerja belum dipublikasikan tepat waktu;
- 2) Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) belum memenuhi kriteria SMART;
- 3) Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja belum menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).
- 4) Setiap unit / satuan kerja belum merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja
- 5) Setiap pegawai belum merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.

**c. Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan**

Evaluasi atas sub komponen perencanaan kinerja pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan Kabupaten Seruyan menggunakan bobot penilaian 15,00.

Hasil Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja atas Dokumen Perencanaan kinerja yang telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan memperoleh nilai 7,50. Berdasarkan hasil evaluasi diperoleh beberapa catatan yaitu:

- 1) Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya;
- 2) Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik;



- 3) Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan;
- 4) Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.

Berdasarkan catatan diatas disimpulkan bahwa dokumen perencanaan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kab. Seruyan tidak dimanfaatkan secara maksimal, perbaikan-perbaikan dokumen tidak terdokumentasi dengan baik.

## **2) Evaluasi atas Pengukuran Kinerja**

Hasil evaluasi atas pengukuran kinerja pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kab. Seruyan, dengan nilai bobot 30,00 dengan hasil Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Tahun 2024 memperoleh nilai 0.

Adapun Sub.Komponen dan Kriteria termasuk dalam Evaluasi atas Pengukuran Kinerja yang harus di evaluasi dalam Sistem Akuntabilitas Kinerja sebagai berikut :

### **a. Pengukuran Kinerja telah dilakukan**

Evaluasi atas sub komponen yaitu pengukuran kinerja yang telah dilakukan pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kab. Seruyan menggunakan bobot penilaian 6,00.

Adapun hasil evaluasi atas pengukuran kinerja atas 3 (tiga) kriteria penilaian dilakukan dengan memperoleh nilai 0. Berdasarkan hasil evaluasi diperoleh beberapa catatan yaitu:

- 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.



**b. Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan**

Evaluasi atas sub komponen pengukuran kinerja yang menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kab. Seruyan menggunakan bobot penilaian 9,00.

Adapun hasil evaluasi pada 7 (tujuh) kriteria penilaian dengan memperoleh nilai 0. Berdasarkan hasil evaluasi, masih ditemukan catatan sebagai berikut:

- 1) Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja;
- 2) Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala;
- 3) Pengumpulan data kinerja belum memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi);
- 4) Pengukuran capaian kinerja belum memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi);
- 5) Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.
- 6) Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.
- 7) Setiap level organisasi 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**

Evaluasi atas sub komponen pengukuran kinerja yang menjadi dasar dalam pemberian reward dan punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kab. Seruyan menggunakan bobot penilaian 15,00.

Adapun hasil evaluasi pada 10 (sepuluh) kriteria penilaian dilakukan dengan memperoleh nilai 0. Berdasarkan hasil evaluasi, masih



ditemukan catatan dimana penyediaan dokumen pada pengukuran kinerja tidak terpenuhi, sehingga berpengaruh pada hasil evaluasi sub komponen dibawahnya:

- 1) Pengukuran Kinerja belum menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan;
- 2) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi;
- 3) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja;
- 4) Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja;
- 5) Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja;
- 6) Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja;
- 7) Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.
- 8) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja;
- 9) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja;
- 10) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.

### **3) Evaluasi atas Pelaporan Kinerja**

Hasil evaluasi atas pelaporan kinerja pada, Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kab. Seruyan dengan nilai bobot 15,00, dengan hasil akhir Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Tahun 2024 memperoleh nilai 1,5.

Adapun sub.komponen dan kriteria termasuk dalam evaluasi atas pelaporan kinerja yang harus di evaluasi dalam Sistem Akuntabilitas Kinerja sebagai berikut :



**a. Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja**

Evaluasi atas sub komponen terdapatnya dokumen laporan yang menggambarkan kinerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Seruyan menggunakan bobot penilaian 3,00.

Adapun hasil evaluasi pada 6 (enam) kriteria penilaian diperoleh nilai 1,5. Dari hasil evaluasi, masih terdapat catatan pada sub komponen ini yaitu:

- 1) Dokumen Laporan Kinerja belum disampaikan tepat waktu;
- 2) Dokumen Laporan Kinerja belum direviu;
- 3) Dokumen Laporan Kinerja belum dipublikasikan.

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

Evaluasi atas sub komponen dokumen laporan kinerja yang telah memenuhi standar dan menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempumaannya pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kab. Seruyan menggunakan bobot penilaian 4,50. Adapun hasil evaluasi pada 9 (sembilan) kreteria penilaian diperoleh nilai 0. Dari hasil evaluasi, masih terdapat catatan pada sub komponen ini yaitu:

- 1) okumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar;
- 2) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah;
- 3) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya;
- 4) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja);



- 5) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya;
- 6) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja;
- 7) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan 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**

Evaluasi atas sub komponen pelaporan kinerja yang telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kab. Seruyan menggunakan bobot penilaian 7,50.

Adapun hasil evaluasi pada 7 (tujuh) kriteria penilaian diperoleh nilai 0. Dari hasil evaluasi, masih ditemukan catatan pada sub komponen ini yaitu:

- 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 selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

**4) Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal**

Hasil evaluasi atas evaluasi akuntabilitas kinerja internal pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kab. Seruyan, dengan nilai



bobot 25,00, dengan hasil akhir Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Tahun 2024 memperoleh nilai 3.

Adapun Sub.Komponen dan Kriteria termasuk dalam Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sebagai berikut .

**a. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan**

Evaluasi atas sub komponen evaluasi akuntabilitas kinerja internal pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kab. Seruyan menggunakan bobot penilaian 5,00.

Adapun hasil evaluasi pada 3 (tiga) kriteria penilaian diperoleh nilai 3. Dari hasil evaluasi, masih ditemukan catatan pada sub komponen ini yaitu:

- 1) Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal;

**b. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai**

Evaluasi atas sub komponen evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kab. Seruyan menggunakan bobot penilaian 7,50.

Adapun hasil evaluasi pada 5 (lima) kriteria penilaian memperoleh nilai 0. Dari hasil evaluasi, masih ditemukan catatan pada sub komponen ini yaitu:

- 1) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dilaksanakan belum sesuai standar;
- 2) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan oleh SDM yang memadai;
- 3) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah;
- 4) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi);
- 5) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dilaksanakan 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**

Evaluasi atas sub komponen implementasi SAKIP yang telah meningkat karena evaluasi akuntabilitas kinerja internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi kinerja pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kab. Seruyan menggunakan bobot penilaian 12,50.

Adapun hasil akhir penilaian dokumen tersebut dengan 5 (lima) Kriteria penilaian dilakukan dengan memperoleh nilai 0. Dari hasil evaluasi, masih ditemukan catatan pada sub komponen ini yaitu:

- 1) Rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum ditindaklanjuti seluruhnya;
- 2) Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja;
- 3) Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal;
- 4) Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas;
- 5) Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja.

Berdasarkan catatan-catatan yang ditemukan dalam pelaksanaan evaluasi kinerja Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kab. Seruyan, Inspektorat merekomendasikan kepada Kepala Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kab. Seruyan agar menindaklanjuti catatan dimaksud yaitu:

**1) Perencanaan Kinerja**

- a) Agar Renstra menyajikan indikator tujuan;
- b) Agar dokumen perencanaan kinerja menyajikan indikator yang SMART;
- c) Agar memantau dan melaporkan rencana aksi PK yang telah disusun;



- d) Melakukan reviu terhadap dokumen perencanaan kinerja sebagai bentuk penyempurnaan atau perbaikan terhadap dokumen perencanaan yang sudah tidak relevan.

## **2) Pengukuran kinerja**

- a) Menambahkan definisi operasional pada dokumen IKU Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kab. Seruyan sebagai bentuk kejelasan dalam mengukur indikator kinerja;
- c) Membuat SK untuk menetapkan pegawai yang bertanggungjawab atas pengumpulan dan pengukuran data kinerja;
- d) Agar pengumpulan dan pengukuran data kinerja harus relevan dengan tujuan/sasaran sesuai dengan dokumen perencanaan ;
- e) Memaksimalkan teknologi atas pengumpulan dan pengukuran data kinerja berupa penggunaan aplikasi.

## **3) Pelaporan Kinerja**

- a) Melakukan reviu atas setiap laporan kinerja yang disusun dengan dibuktikan laporan hasil reviu yang telah dilakukan;
- b) Menyusun laporan kinerja secara berkala;
- c) Menyusun LKjI harus sesuai dengan standar pada Pemenpan RB Nomor 53 Tahun 2014;
- d) Agar laporan kinerja mengungkapkan seluruh informasi yang memadai atas pencapaian kinerja;
- e) Agar dikemudian hari dalam LKjIP wajib menyajikan lampiran pada badan laporan sebagai data dukung capaian kinerja;
- f) Badan laporan LKj dilengkapi dengan lampiran.

## **4) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal**

- a) Menyusun pedoman evaluasi akuntabilitas kinerja internal;
- b) Meningkatkan kualitas SDM terkait SAKIP dengan cara diklat/ bimtek/ webinar;
- c) Menindaklanjuti seluruh rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas internal;
- d) Memanfaatkan hasil evaluasi untuk perbaikan kinerja selanjutnya.

## **3. Penutup**

### **a. Simpulan**



Hasil evaluasi atas capaian kinerja dalam Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2024 pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kab. Seruyan memperoleh **predikat "D"** dengan nilai 21,3 dengan interpretasi kurang **"artinya Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi sistem manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat"**. Dengan interpretasi kurang, terdapat gambaran bahwa implementasi SAKIP pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kab. Seruyan belum berjalan dengan baik, dan masih perlu banyak perbaikan pada setiap sub komponen.

**b. Dorongan terhadap implementasi SAKIP yang lebih baik**

Demikian laporan ini disampaikan, kami menghargai upaya seluruh jajaran dalam menerapkan manajemen kinerja di lingkungan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kab. Seruyan dan untuk menyusun LAKIP dapat berkonsultasi atau difasilitasi oleh Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Seruyan.

Atas perhatian dan kerjasamanya, diucapkan terima kasih.

Inspektur,

  
**NOMO KOESWOYO, S.STP**  
Pembina Tingkat I, (IV/b)  
NIP. 19770325 199612 1 001



LEMBAR KERJA PENILAIAN MANDIRI SAKIP PERANGKAT DAERAH 2023  
PEMERINTAH KABUPATEN SERUYAN  
DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Sektor	Nilai	Opini	Catatan	Dokumentasi	Link
1	PERENCANAAN KINERJA	30,00	%	Grade	16,8			
1.a	Dokumen Perencanaan Kinerja telah tersedia	6,00	83%	BB	4,8			
Kriteria:								
1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.				Tidak			<a href="https://drive.google.com/file/d/1J5w4bUWmPqA0PAMx8bNtNtUy/view">https://drive.google.com/file/d/1J5w4bUWmPqA0PAMx8bNtNtUy/view</a>
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang.				Ya			<a href="https://drive.google.com/file/d/1J5w4bUWmPqA0PAMx8bNtNtUy/view">https://drive.google.com/file/d/1J5w4bUWmPqA0PAMx8bNtNtUy/view</a>
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.				Ya			<a href="https://drive.google.com/file/d/1J5w4bUWmPqA0PAMx8bNtNtUy/view">https://drive.google.com/file/d/1J5w4bUWmPqA0PAMx8bNtNtUy/view</a>
4	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.				Ya			<a href="https://drive.google.com/file/d/1J5w4bUWmPqA0PAMx8bNtNtUy/view">https://drive.google.com/file/d/1J5w4bUWmPqA0PAMx8bNtNtUy/view</a>
5	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.				Ya			<a href="https://drive.google.com/file/d/1J5w4bUWmPqA0PAMx8bNtNtUy/view">https://drive.google.com/file/d/1J5w4bUWmPqA0PAMx8bNtNtUy/view</a>
6	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.				Ya			<a href="https://drive.google.com/file/d/1J5w4bUWmPqA0PAMx8bNtNtUy/view">https://drive.google.com/file/d/1J5w4bUWmPqA0PAMx8bNtNtUy/view</a>
1.b	Dokumen Perencanaan Kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu terdapat dokumen perencanaan kinerja yang SMART, menggunakan pendekatan (crosscutting) di level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting).	9,00	55%	C	4,5			<a href="https://drive.google.com/file/d/1J5w4bUWmPqA0PAMx8bNtNtUy/view">https://drive.google.com/file/d/1J5w4bUWmPqA0PAMx8bNtNtUy/view</a>
Kriteria:								
1	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformulasikan.				Ya			<a href="https://drive.google.com/file/d/1J5w4bUWmPqA0PAMx8bNtNtUy/view">https://drive.google.com/file/d/1J5w4bUWmPqA0PAMx8bNtNtUy/view</a>
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggunakan format yang benar.				Tidak			<a href="https://drive.google.com/file/d/1J5w4bUWmPqA0PAMx8bNtNtUy/view">https://drive.google.com/file/d/1J5w4bUWmPqA0PAMx8bNtNtUy/view</a>
3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggunakan format yang benar.				Ya			<a href="https://drive.google.com/file/d/1J5w4bUWmPqA0PAMx8bNtNtUy/view">https://drive.google.com/file/d/1J5w4bUWmPqA0PAMx8bNtNtUy/view</a>
4	Kualitas Rumusan Hasil (Tugas/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.				Ya			<a href="https://drive.google.com/file/d/1J5w4bUWmPqA0PAMx8bNtNtUy/view">https://drive.google.com/file/d/1J5w4bUWmPqA0PAMx8bNtNtUy/view</a>
5	Uraian Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.				Tidak			<a href="https://drive.google.com/file/d/1J5w4bUWmPqA0PAMx8bNtNtUy/view">https://drive.google.com/file/d/1J5w4bUWmPqA0PAMx8bNtNtUy/view</a>
6	Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, terukur secara berkesinambungan (sustainable) - baik yang dapat diukur dalam 1 periode Perencanaan Strategis).				Ya			<a href="https://drive.google.com/file/d/1J5w4bUWmPqA0PAMx8bNtNtUy/view">https://drive.google.com/file/d/1J5w4bUWmPqA0PAMx8bNtNtUy/view</a>
7	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.				Ya			<a href="https://drive.google.com/file/d/1J5w4bUWmPqA0PAMx8bNtNtUy/view">https://drive.google.com/file/d/1J5w4bUWmPqA0PAMx8bNtNtUy/view</a>
8	Seluruh Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).				Tidak			<a href="https://drive.google.com/file/d/1J5w4bUWmPqA0PAMx8bNtNtUy/view">https://drive.google.com/file/d/1J5w4bUWmPqA0PAMx8bNtNtUy/view</a>
9	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kegiatan, bahkan aktivitas antar bidang/organisasi yang akan dicapai, serta terdapat tugas dan fungsi yang berkaitan (Crosscutting).				Ya			<a href="https://drive.google.com/file/d/1J5w4bUWmPqA0PAMx8bNtNtUy/view">https://drive.google.com/file/d/1J5w4bUWmPqA0PAMx8bNtNtUy/view</a>
10	Seluruh uraian/uraian kerja merumuskan dan mendeskripsikan Perencanaan Kinerja.				Tidak			<a href="https://drive.google.com/file/d/1J5w4bUWmPqA0PAMx8bNtNtUy/view">https://drive.google.com/file/d/1J5w4bUWmPqA0PAMx8bNtNtUy/view</a>
11	Seluruh pegawai memahami dan menyetujui Perencanaan Kinerja.				Tidak			<a href="https://drive.google.com/file/d/1J5w4bUWmPqA0PAMx8bNtNtUy/view">https://drive.google.com/file/d/1J5w4bUWmPqA0PAMx8bNtNtUy/view</a>
1.c	Perencanaan Kinerja telah diformulasikan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15,00	50%	C	7,5			<a href="https://drive.google.com/file/d/1J5w4bUWmPqA0PAMx8bNtNtUy/view">https://drive.google.com/file/d/1J5w4bUWmPqA0PAMx8bNtNtUy/view</a>
Kriteria:								
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.				Ya			<a href="https://drive.google.com/file/d/1J5w4bUWmPqA0PAMx8bNtNtUy/view">https://drive.google.com/file/d/1J5w4bUWmPqA0PAMx8bNtNtUy/view</a>
2	Alasan yang ditetapkan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.				Ya			<a href="https://drive.google.com/file/d/1J5w4bUWmPqA0PAMx8bNtNtUy/view">https://drive.google.com/file/d/1J5w4bUWmPqA0PAMx8bNtNtUy/view</a>
3	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih on the right track.				Ya			<a href="https://drive.google.com/file/d/1J5w4bUWmPqA0PAMx8bNtNtUy/view">https://drive.google.com/file/d/1J5w4bUWmPqA0PAMx8bNtNtUy/view</a>
4	Rencana aksi yang dapat berjalan di masa depan karena capaian kinerja telah terdapat secara bertahap.				Ya			<a href="https://drive.google.com/file/d/1J5w4bUWmPqA0PAMx8bNtNtUy/view">https://drive.google.com/file/d/1J5w4bUWmPqA0PAMx8bNtNtUy/view</a>
5	Terdapat penjabaran/penyusunan Dokumen Perencanaan Kinerja yang didasarkan dari hasil analisis perhitungan kinerja sebelumnya.				Tidak			<a href="https://drive.google.com/file/d/1J5w4bUWmPqA0PAMx8bNtNtUy/view">https://drive.google.com/file/d/1J5w4bUWmPqA0PAMx8bNtNtUy/view</a>
6	Terdapat penjabaran/penyusunan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.				Tidak			<a href="https://drive.google.com/file/d/1J5w4bUWmPqA0PAMx8bNtNtUy/view">https://drive.google.com/file/d/1J5w4bUWmPqA0PAMx8bNtNtUy/view</a>
7	Seluruh uraian/uraian kerja memahami dan peduli, serta berorientasi dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.				Tidak			<a href="https://drive.google.com/file/d/1J5w4bUWmPqA0PAMx8bNtNtUy/view">https://drive.google.com/file/d/1J5w4bUWmPqA0PAMx8bNtNtUy/view</a>
8	Seluruh Pegawai memahami dan peduli, serta berorientasi dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.				Tidak			<a href="https://drive.google.com/file/d/1J5w4bUWmPqA0PAMx8bNtNtUy/view">https://drive.google.com/file/d/1J5w4bUWmPqA0PAMx8bNtNtUy/view</a>
2	PENGUKURAN KINERJA	30,00	6,00	0%	E	0		
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan				Tidak			<a href="https://drive.google.com/file/d/1J5w4bUWmPqA0PAMx8bNtNtUy/view">https://drive.google.com/file/d/1J5w4bUWmPqA0PAMx8bNtNtUy/view</a>
1	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.				Tidak			<a href="https://drive.google.com/file/d/1J5w4bUWmPqA0PAMx8bNtNtUy/view">https://drive.google.com/file/d/1J5w4bUWmPqA0PAMx8bNtNtUy/view</a>
2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.				Tidak			<a href="https://drive.google.com/file/d/1J5w4bUWmPqA0PAMx8bNtNtUy/view">https://drive.google.com/file/d/1J5w4bUWmPqA0PAMx8bNtNtUy/view</a>
3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.				Tidak			<a href="https://drive.google.com/file/d/1J5w4bUWmPqA0PAMx8bNtNtUy/view">https://drive.google.com/file/d/1J5w4bUWmPqA0PAMx8bNtNtUy/view</a>
2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi budaya dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berkesinambungan	8,00	0%	E	0			<a href="https://drive.google.com/file/d/1J5w4bUWmPqA0PAMx8bNtNtUy/view">https://drive.google.com/file/d/1J5w4bUWmPqA0PAMx8bNtNtUy/view</a>
Kriteria:								
1	Pemilihan indikator sebagai pengukur capaian kinerja (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.				Tidak			<a href="https://drive.google.com/file/d/1J5w4bUWmPqA0PAMx8bNtNtUy/view">https://drive.google.com/file/d/1J5w4bUWmPqA0PAMx8bNtNtUy/view</a>
2	Data kinerja yang digunakan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.				Tidak			<a href="https://drive.google.com/file/d/1J5w4bUWmPqA0PAMx8bNtNtUy/view">https://drive.google.com/file/d/1J5w4bUWmPqA0PAMx8bNtNtUy/view</a>
3	Data kinerja yang digunakan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.				Tidak			<a href="https://drive.google.com/file/d/1J5w4bUWmPqA0PAMx8bNtNtUy/view">https://drive.google.com/file/d/1J5w4bUWmPqA0PAMx8bNtNtUy/view</a>
4	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara bertahap.				Tidak			<a href="https://drive.google.com/file/d/1J5w4bUWmPqA0PAMx8bNtNtUy/view">https://drive.google.com/file/d/1J5w4bUWmPqA0PAMx8bNtNtUy/view</a>
5	Seluruh level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berkesinambungan.				Tidak			<a href="https://drive.google.com/file/d/1J5w4bUWmPqA0PAMx8bNtNtUy/view">https://drive.google.com/file/d/1J5w4bUWmPqA0PAMx8bNtNtUy/view</a>
6	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Apresiasi).				Tidak			<a href="https://drive.google.com/file/d/1J5w4bUWmPqA0PAMx8bNtNtUy/view">https://drive.google.com/file/d/1J5w4bUWmPqA0PAMx8bNtNtUy/view</a>
7	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Apresiasi).				Tidak			<a href="https://drive.google.com/file/d/1J5w4bUWmPqA0PAMx8bNtNtUy/view">https://drive.google.com/file/d/1J5w4bUWmPqA0PAMx8bNtNtUy/view</a>
2.c	Pengukuran Kinerja telah dilakukan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyusunan strategi dalam mencapai Kinerja yang efektif dan efisien	15,00	0%	E	0			<a href="https://drive.google.com/file/d/1J5w4bUWmPqA0PAMx8bNtNtUy/view">https://drive.google.com/file/d/1J5w4bUWmPqA0PAMx8bNtNtUy/view</a>
Kriteria:								
1	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyusunan (pemberian/pengurangan) Uraian Kerja/penghargaan.				Tidak			<a href="https://drive.google.com/file/d/1J5w4bUWmPqA0PAMx8bNtNtUy/view">https://drive.google.com/file/d/1J5w4bUWmPqA0PAMx8bNtNtUy/view</a>
2	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyusunan (pemberian/pengurangan) Uraian Kerja/penghargaan.				Tidak			<a href="https://drive.google.com/file/d/1J5w4bUWmPqA0PAMx8bNtNtUy/view">https://drive.google.com/file/d/1J5w4bUWmPqA0PAMx8bNtNtUy/view</a>



No	Komponen Sub-Komponen Kinerja	Bobot	Unit-Skor	Nilai	Opsis Evaluasi	Capaian	Dafian Evidence	Link
	Jawaban							
3	PELAPORAN KINERJA	15,00		1,5				
3.1	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3,00	50%	C	Ya			
3.1.a	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun				Ya			
3.1.b	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala				Ya			
3.1.c	Dokumen Laporan Kinerja telah diformulasikan				Tidak			
3.1.d	Dokumen Laporan Kinerja telah ditinjau				Tidak			
3.1.e	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan				Tidak			
3.1.f	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu				Tidak			
3.1.g	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, Informasi keefektifitas/kegiatan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaan	4,50	22%	E	0			
3.1.h	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkala				Tidak			
3.1.i	Dokumen Laporan Kinerja telah menggunakan salah satu informasi tentang pencapaian kinerja				Ya			
3.1.j	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan				Ya			
3.1.k	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan realisasi kinerja dengan target jangka menengah				Tidak			
3.1.l	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka sebelumnya				Tidak			
3.1.m	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja di level nasional/interasional (Benchmark Kinerja)				Tidak			
3.1.n	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata diwujudkan hasilnya				Tidak			
3.1.o	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja				Tidak			
3.1.p	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja)				Tidak			
3.2	Raporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyusunan	7,50	25%	E	0			
3.2.a	Raporan Kinerja telah mencapai kinerja berikutnya				Ya			
3.2.b	Raporan Kinerja telah mencapai kinerja berikutnya				Tidak			
3.2.c	Raporan Kinerja telah mencapai kinerja berikutnya				Tidak			
3.2.d	Raporan Kinerja telah mencapai kinerja berikutnya				Tidak			
3.2.e	Raporan Kinerja telah mencapai kinerja berikutnya				Tidak			
3.2.f	Raporan Kinerja telah mencapai kinerja berikutnya				Tidak			
3.2.g	Raporan Kinerja telah mencapai kinerja berikutnya				Tidak			
3.2.h	Raporan Kinerja telah mencapai kinerja berikutnya				Tidak			
3.2.i	Raporan Kinerja telah mencapai kinerja berikutnya				Tidak			
3.2.j	Raporan Kinerja telah mencapai kinerja berikutnya				Tidak			
3.2.k	Raporan Kinerja telah mencapai kinerja berikutnya				Tidak			
3.2.l	Raporan Kinerja telah mencapai kinerja berikutnya				Tidak			
3.2.m	Raporan Kinerja telah mencapai kinerja berikutnya				Tidak			
3.2.n	Raporan Kinerja telah mencapai kinerja berikutnya				Tidak			
3.2.o	Raporan Kinerja telah mencapai kinerja berikutnya				Tidak			
3.2.p	Raporan Kinerja telah mencapai kinerja berikutnya				Tidak			
3.2.q	Raporan Kinerja telah mencapai kinerja berikutnya				Tidak			
3.2.r	Raporan Kinerja telah mencapai kinerja berikutnya				Tidak			
3.2.s	Raporan Kinerja telah mencapai kinerja berikutnya				Tidak			
3.2.t	Raporan Kinerja telah mencapai kinerja berikutnya				Tidak			
3.2.u	Raporan Kinerja telah mencapai kinerja berikutnya				Tidak			
3.2.v	Raporan Kinerja telah mencapai kinerja berikutnya				Tidak			
3.2.w	Raporan Kinerja telah mencapai kinerja berikutnya				Tidak			
3.2.x	Raporan Kinerja telah mencapai kinerja berikutnya				Tidak			
3.2.y	Raporan Kinerja telah mencapai kinerja berikutnya				Tidak			
3.2.z	Raporan Kinerja telah mencapai kinerja berikutnya				Tidak			
3.3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	67%	CC	3			
3.3.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan				Ya			
3.3.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan				Tidak			
3.3.c	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan				Tidak			
3.3.d	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan				Tidak			
3.3.e	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan				Tidak			
3.3.f	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan				Tidak			
3.3.g	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan				Tidak			
3.3.h	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan				Tidak			
3.3.i	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan				Tidak			
3.3.j	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan				Tidak			
3.3.k	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan				Tidak			
3.3.l	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan				Tidak			
3.3.m	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan				Tidak			
3.3.n	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan				Tidak			
3.3.o	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan				Tidak			
3.3.p	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan				Tidak			
3.3.q	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan				Tidak			
3.3.r	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan				Tidak			
3.3.s	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan				Tidak			
3.3.t	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan				Tidak			