



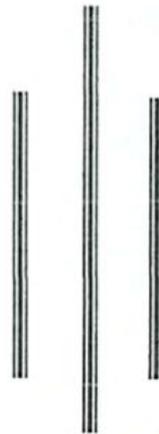
**PEMERINTAH KABUPATEN KAPUAS HULU**  
**INSPEKTORAT KABUPATEN**

Jalan Pendidikan No. Telp. (0567) 21133, 21552

PUTUSSIBAU 78711

---

**LAPORAN HASIL EVALUASI**  
**ATAS SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA**  
**INSTANSI PEMERINTAH**



**DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT**  
**DAN DESA KABUPATEN KAPUAS HULU**  
**TAHUN 2021**

**NOMOR : 700/ 164 /LHE/INKAB/IB4**  
**TANGGAL : 29 JULI 2022**



PEMERINTAH KABUPATEN KAPUAS HULU  
**INSPEKTORAT KABUPATEN**

Jalan Pendidikan Telp. (0567) 21133

PUTUSSIBAU – 78711

---

LAPORAN HASIL EVALUASI  
ATAS SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH  
KABUPATEN KAPUAS HULU TAHUN 2021

PERANGKAT DAERAH : DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA  
KABUPATEN KAPUAS HULU  
NOMOR : 700/164 /LHE/INKAB/IB4  
TANGGAL : 29 JULI 2022

---

**IKHTISAR EKSEKUTIF**

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Men PAN-RB Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Peraturan Bupati Kapuas Hulu Nomor 44 Tahun 2019 tanggal 16 Juli 2019 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu, kami telah melakukan evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2021 pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kapuas Hulu, dengan hasil sebagai berikut :

No.	Aspek	Bobot	Nilai
A.	Perencanaan Kinerja	30 %	27,15 %
B.	Pengukuran Kinerja	25 %	16,56 %
C.	Pelaporan Kinerja	15 %	12,31 %
D.	Evaluasi Kinerja	10 %	6,46 %
E.	Capaian Kinerja	20 %	10,13 %
	Total	100 %	75,48%

Perolehan nilai tersebut termasuk dalam **Kategori BB** dengan interpretasi **Sangat Baik, Akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal.**

Untuk itu direkomendasikan kepada Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kapuas Hulu agar:

- a. Memanfaatkan hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai dari setingkat eselon IV keatas sebagai dasar pemberian reward & punishment kepada pejabat yang telah menandatangani Perjanjian
  - b. Melakukan pengukuran kinerja secara berjenjang mulai dari staf, manajerial sampai kepada pimpinan tertinggi dengan menggunakan bantuan teknologi sehingga capaian atau progres kinerja dapat diidentifikasi secara lebih tepat dan cepat
  - c. Laporan Kinerja agar dapat menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai Realisasi atau capaian tahun berjalan dibanding standar nasional atau RPJMN dan Realisasi atau capaian organisasi/instansi dibanding realisasi atau capaian organisasi/instansi sejenis yang setara atau sekelas
  - d. Agar evaluasi program yang dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program dapat menyimpulkan mengenai keberhasilan dan kegagalan program (faktor pendukung keberhasilan dan faktor kegagalan program)
  - e. Agar hasil evaluasi program memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan pelaksanaan program di masa yang akan datang dan tindaklanjut apa saja yang sudah dilaksanakan
  - f. Agar evaluasi terhadap pelaksanaan rencana aksi dapat memberikan solusi yang dapat dilaksanakan dan menindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata
- a. Memaksimalkan capaian target kinerja agar lebih baik lagi pada periode yang akan datang

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. DASAR HUKUM**

Dasar hukum pelaksanaan kegiatan evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah sebagai berikut:

1. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
2. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 986);
3. Peraturan Bupati Kapuas Hulu Nomor 56 tahun 2018 tentang Kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu.
4. Peraturan Bupati Kapuas Hulu Nomor 44 Tahun 2019 tanggal 17 Juli 2019 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu;
5. Surat Tugas Plt. Inspektur Kabupaten Kapuas Hulu Nomor : 700/84/SPT/INKAB/IB4 tanggal 22 Maret 2022 untuk tugas Melakukan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun Anggaran 2021 pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Wilayah Inspektur Pembantu IV Inspektorat Kabupaten Kapuas Hulu.

#### **B. LATAR BELAKANG**

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu program yang dilaksanakan dalam rangka reformasi birokrasi untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN, meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat, dan meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi. Penguatan akuntabilitas ini dilaksanakan dengan penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang SAKIP.

Untuk mengetahui sejauh mana instansi pemerintah mengimplementasikan SAKIP, serta sekaligus untuk mendorong adanya peningkatan kinerja instansi

pemerintah, maka perlu dilakukan suatu evaluasi implementasi SAKIP. Bagi Pemerintah Daerah, evaluasi ini diharapkan dapat mendorong instansi pemerintah daerah untuk secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dan mewujudkan capaian kinerja (hasil) instansinya sesuai yang diamanahkan dalam RPJMD.

### **C. TUJUAN EVALUASI**

1. Memperoleh informasi tentang penerapan SAKIP pada Perangkat Daerah dan unit kerja organisasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu;
2. menilai tingkat implementasi SAKIP dan memeringkatkan hasil evaluasi SAKIP pada Perangkat Daerah dan unit organisasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu;
3. memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada Perangkat Daerah dan unit organisasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu; dan
4. memonitor pelaksanaan tindaklanjut saran perbaikan hasil evaluasi SAKIP periode sebelumnya.

### **D. RUANG LINGKUP EVALUASI**

Ruang lingkup evaluasi SAKIP meliputi kegiatan evaluasi terhadap perencanaan kinerja dan perjanjian kinerja termasuk penerapan anggaran berbasis kinerja, pelaksanaan program dan kegiatan, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi internal serta pencapaian kinerja. Dalam penerapannya, lingkup evaluasi atas implementasi SAKIP, mencakup:

1. Penilaian terhadap perencanaan strategis, termasuk di dalamnya perjanjian kinerja, dan sistem pengukuran kinerja;
2. penilaian terhadap penyajian dan pengungkapan informasi kinerja;
3. evaluasi terhadap program dan kegiatan; dan
4. evaluasi terhadap kebijakan instansi/unit kerja yang bersangkutan.

### **E. METODOLOGI EVALUASI**

Metodologi evaluasi menggunakan teknik “criteria referenced survey” dengan cara menilai secara bertahap langkah demi langkah setiap komponen dan selanjutnya menilai secara keseluruhan dengan kriteria evaluasi dari masing-masing komponen yang telah ditetapkan sebelumnya. Kriteria evaluasi menggunakan Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) yang telah ditetapkan dalam

Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Dalam menilai apakah Perangkat Daerah telah memenuhi suatu kriteria, harus didasarkan pada fakta obyektif dan professional judgement dari evaluator.

## **F. GAMBARAN UMUM EVALUATAN**

### **a. Tugas Pokok Fungsi**

Berdasarkan Peraturan Bupati Kapuas Hulu Nomor 48 Tahun 2018 tanggal 10 Oktober 2018 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, Serta Tata Kerja Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kapuas Hulu, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kapuas Hulu mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan Urusan Pemerintahan bidang Pemberdayaan Masyarakat dan Desa yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada Daerah.

### **b. Struktur Organisasi**

Susunan Organisasi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kapuas Hulu terdiri dari :

1. Kepala Dinas;
2. Sekretariat, dipimpin oleh seorang Sekretaris yang membawahi 3 (tiga) Subbagian, yaitu :
  - c. Subbagian Program
  - d. Subbagian Keuangan
  - e. Subbagian Umum dan Aparatur
3. Bidang Pembinaan Administrasi Desa, dipimpin oleh seorang Kepala Bidang, membawahi 2 (dua) Seksi, yaitu :
  - a. Seksi Pembinaan Administrasi Keuangan Desa
  - b. Seksi Pembinaan Administrasi Umum dan Aset Desa
4. Bidang Pemerintahan Desa, dipimpin oleh seorang Kepala Bidang, membawahi 2 (dua) Seksi, yaitu :
  - a. Seksi Pemerintahan Desa
  - b. Seksi Bina Lembaga Kemasyarakatan dan Kerja sama Desa
5. Bidang Pemberdayaan Masyarakat, dipimpin oleh seorang Kepala Bidang, membawahi 3 (tiga) Seksi, yaitu :
  - a. Seksi Pembangunan Kawasan Perdesaan dan Teknologi Tepat Guna

- b. Seksi Pemberdayaan Masyarakat Desa
- c. Seksi Pengembangan Ekonomi Desa
6. Unit Pelaksana Teknis (UPT) ; dan
7. Kelompok Jabatan Fungsional.

**c. Kepegawaian**

Jumlah Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kapuas Hulu sebanyak 35 ( tiga puluh enam ) orang dan tenaga honorer sebanyak 19 ( sembilan belas ) orang, dengan komposisi berdasarkan golongan atau pangkat sebagai berikut :

No	Golongan	Pangkat	Jumlah
1	IV/c	Pembina Utama Muda	1 orang
2	IV/b	Pembina tingkat I	1 orang
3	IV/a	Pembina	2 orang
4	III/d	Penata Tingkat I	8 orang
5	III/c	Penata	3 orang
6	III/b	Penata Muda Tingkat I	9 orang
7	III/a	Penata Muda	4 orang
8	II/d	Pengatur Tingkat I	6 orang
9	II/c	Pengatur	0 orang
10	II/c	Pengatur Muda Tingkat I	1 orang
11	II/a	Pengatur Muda	0 orang
12	I/c	Juru Muda	0 orang
13	Tenaga Kontrak		19 orang
11	Jumlah		54 orang

## G . GAMBARAN UMUM IMPLEMENTASI SAKIP

SAKIP adalah Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan, dimana sistem ini merupakan integrasi dari sistem perencanaan, sistem penganggaran dan sistem pelaporan kinerja, yang selaras dengan pelaksanaan sistem akuntabilitas keuangan.

Evaluasi atas implementasi SAKIP terdiri atas evaluasi penerapan komponen manajemen kinerja yang terdiri dari :perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi internal, dan capaian kinerja. Evaluasi atas komponen komponen tersebut dilakukan dengan pembobotan nilai yang telah ditentukan dalam Permenpan RB Nomor 12 tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Berikut tabel pembobotan nilai komponen manajemen kinerja yang telah ditentukan :

No	Komponen	Bobot	Sub Komponen
1	Perencanaan Kinerja	30%	a. Rencana Strategis (10%) b. Perencanaan Kinerja tahunan (20%)
2	Pengukuran Kinerja	25%	a. Pemenuhan pengukuran (5%) b. Kualitas Pengukuran (12,5%) c. Implementasi pengukuran (7,5%)
3	Pelaporan Kinerja	15%	a. Pemenuhan pelaporan (3%) b. Kualitas pelaporan (7,5%) c. Pemanfaatan pelaporan (4,5%)
4	Evaluasi Internal	10%	a. Pemenuhan evaluasi (2%) b. Kualitas Evaluasi (5%) c. Pemanfaatan hasil evaluasi (3%)
5	Capaian Kinerja	20%	a. Kinerja yang dilaporkan-Output (5%) b. Kinerja yang dilaporkan-Outcome (10%) c. Kinerja tahun berjalan-benchmark (5%)
	Total	100%	

Setelah dilakukan penilaian atas masing masing komponen, maka nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen akan dipergunakan untuk menentukan tingkat akuntabilitas instansi yang bersangkutan terhadap kinerjanya dengan kriteria sebagai berikut :

No.	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1	AA	>90-100	<b>Sangat Memuaskan</b>
2	A	>80-90	<b>Memuaskan</b> , memimpin perubahan, berkinerja tinggi, dan sangat akuntabel
3	BB	>70-80	<b>Sangat Baik</b> , Akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal
4	B	>60-70	<b>Baik</b> , akuntabilitas kinerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja dan perlu sedikit perbaikan
5	CC	>50-60	<b>Cukup</b> (memadai), akuntabilitas kinerjanya cukup baik, taat kebijakan, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk memproduksi informasi kinerja untuk pertanggung jawaban perlu banyak perbaikan tidak mendasar
6	C	>30-50	<b>Kurang</b> , Sistem dan tatanan kurang dapat diandalkan, memiliki sistem untuk manajemen kinerja tapi perlu banyak perbaikan minor dan perbaikan yang mendasar
7	D	0-30	<b>Sangat Kurang</b> , sistem dan tatanan tidak dapat diandalkan untuk penerapan manajemen kinerja ; perlu banyak perbaikan, sebagian perubahan yang sangat mendasar

## BAB II HASIL EVALUASI

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Men PAN-RB Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Peraturan Bupati Kapuas Hulu Nomor 44 Tahun 2019 tanggal 16 Juli 2019 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kapuas Hulu, kami telah melakukan evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2021 pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kapuas Hulu, dengan hasil sebagai berikut :

No.	Aspek	Bobot	Nilai
A.	Perencanaan Kinerja	30 %	27,15 %
B.	Pengukuran Kinerja	25 %	19,06 %
C.	Pelaporan Kinerja	15 %	12,31 %
D.	Evaluasi Kinerja	10 %	6,83 %
E.	Capaian Kinerja	20 %	10,13 %
	Total	100 %	75,48 %

Hasil evaluasi terhadap SAKIP Tahun Anggaran 2021 pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dituangkan dalam bentuk nilai kisaran mulai dari 0 s/d 100, dan capaian yang diperoleh dengan nilai sebesar 75,48 % (hasil dari LKE-Lembar Kinerja Evaluasi). Perolehan nilai tersebut termasuk dalam Kategori kategori **BB (Sangat Baik, Akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal)**.

Beberapa komponen/sub penilaian SAKIP yang masih perlu perbaikan di lingkungan Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa dengan catatan sebagai berikut:

### **1. EVALUASI ATAS PERENCANAAN KINERJA**

- Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan namun Capaian target kinerja belum dijadikan dasar untuk memberikan penghargaan (reward) atau untuk memilah dan memilah yang berkinerja dengan yang kurang (tidak) berkinerja;
- Rencana Aksi atas Kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala namun belum terdapat mekanisme dan implementasi reward and punishment terhadap keberhasilan atau kegagalan pencapaian target kinerja

### **2. EVALUASI ATAS PENGUKURAN KINERJA**

- Pengukuran kinerja belum dikembangkan menggunakan teknologi informasi
- Hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai dari setingkat eselon IV keatas belum dikaitkan dengan (dimanfaatkan sebagai dasar pemberian) reward & punishment bagi pejabat yang menandatangani perjanjian kinerja

### **3. EVALUASI ATAS PELAPORAN KINERJA**

- Laporan Kinerja belum dapat menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai Realisasi atau capaian tahun berjalan dibanding standar nasional atau RPJMN dan Realisasi atau capaian organisasi/instansi dibanding realisasi atau capaian organisasi/instansi sejenis yang setara atau sekelas

### **4. EVALUASI INTERNAL**

- Evaluasi program yang dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program belum semua terdapat simpulan mengenai keberhasilan dan kegagalan program
- Evaluasi program belum memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan pelaksanaan program di masa yang akan datang
- Evaluasi atas pelaksanaan Rencana Aksi telah dilakukan namun belum semua telah memberikan alternative perbaikan yang dapat dilaksanakan

## 5. EVALUASI ATAS CAPAIAN KINERJA

- Target IKU tercapai seluruhnya

Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan di atas, kami merekomendasikan kepada Kepala Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kapuas Hulu beserta seluruh jajarannya agar dilakukan perbaikan sebagai berikut:

- a. Memanfaatkan hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai dari setingkat eselon IV keatas sebagai dasar pemberian reward & punishment kepada pejabat yang telah menandatangani Perjanjian Kinerja
- b. Melakukan pengukuran kinerja secara berjenjang mulai dari staf, manajerial sampai kepada pimpinan tertinggi dengan menggunakan bantuan teknologi sehingga capaian atau progres kinerja dapat diidentifikasi secara lebih tepat dan cepat
- c. Laporan Kinerja agar dapat menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai Realisasi atau capaian tahun berjalan dibanding standar nasional atau RPJMN dan Realisasi atau capaian organisasi/instansi dibanding realisasi atau capaian organisasi/instansi sejenis yang setara atau sekelas
- d. Agar evaluasi program yang dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program dapat menyimpulkan mengenai keberhasilan dan kegagalan program (faktor pendukung keberhasilan dan faktor kegagalan program)
- e. Agar hasil evaluasi program memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan pelaksanaan program di masa yang akan datang dan tindaklanjut apa saja yang sudah dilaksanakan
- b. Agar evaluasi terhadap pelaksanaan rencana aksi dapat memberikan solusi yang dapat dilaksanakan dan menindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata
- f. Memaksimalkan capaian target kinerja agar lebih baik lagi pada periode yang akan datang

### BAB III PENUTUP

Demikian disampaikan Hasil Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kapuas Hulu. Kami menghargai upaya Saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan kinerja di lingkungan instansi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Kapuas Hulu.

Plt. INSPEKTUR  
KABUPATEN KAPUAS HULU,



**BUNG TOMO, S.Hut., M.M.**  
NIP. 19700604 199803 1 009

LAPORAN EVALUASI SAKIP TAHUN 2021 DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN KAPUAS HULU			BB
			75,48
NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	BOBOT	NILAI SKPD
<b>A. PERENCANAAN KINERJA (30%)</b>		<b>30</b>	<b>27,15</b>
I.	PERENCANAAN STRATEGIS (10%)	10	9,25
a.	PEMENUHAN RENSTRA (2%)	2	2,00
b.	KUALITAS RENSTRA (5%)	5	5,00
c.	IMPLEMENTASI RENSTRA (3%)	3	2,25
II.	PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (20%)	20	17,90
a.	PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (4%)	4	4,00
b.	KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (10%)	10	10,00
c.	IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (6%)	6	3,90
<b>B. PENGUKURAN KINERJA (25%)</b>		<b>25</b>	<b>19,06</b>
I.	PEMENUHAN PENGUKURAN (5%)	5	5,00
II.	KUALITAS PENGUKURAN (12,5%)	12,5	10,31
III.	IMPLEMENTASI PENGUKURAN (7,5%)	7,5	3,75
<b>C. PELAPORAN KINERJA (15%)</b>		<b>15</b>	<b>12,31</b>
I.	PEMENUHAN PELAPORAN (3%)	3	3,00
II.	PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (7,5%)	7,5	5,71
III.	PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4,5%)	4,5	3,60
<b>D. EVALUASI INTERNAL (10%)</b>		<b>10</b>	<b>6,83</b>
I.	PEMENUHAN EVALUASI (2%)	2	1,83
II.	KUALITAS EVALUASI (5%)	5	0,75
III.	PEMANFAATAN EVALUASI (3%)	3	0,75
<b>E. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI (20%)</b>		<b>20</b>	<b>10,13</b>
	KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (7,5%)	7,5	2,25
	KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (12,5%)	12,5	7,88
<b>NILAI TOTAL</b>			<b>75,48</b>