



LAPORAN HASIL EVALUASI

ATAS
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (AKIP)
PEMERINTAH KABUPATEN ROTE NDAO
INSPEKTORAT
TAHUN ANGGARAN 2022

Nomor : 703/02.h/Inspekt/2023

TANGGAL : 29 MARET 2023

**INSPEKTORAT KABUPATEN ROTE NDAO
2023**



PEMERINTAH KABUPATEN ROTE NDAO
INSPEKTORAT

Kompleks Perkantoran Bumi Ti'i Langga Permai
Jln. Lekunik Ba'a, Telp./Fax (0380) 8571095 Website : www.rotendaokab.go.id

PERNYATAAN HASIL EVALUASI
ATAS LAPORAN PENGUKURAN KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH KABUPATEN ROTE NDAO
INSPEKTORAT
TAHUN ANGGARAN 2022

Kami telah melakukan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Rote Ndao untuk Tahun Anggaran 2022 sesuai Pedoman Evaluasi atas Laporan Kinerja. Substansi informasi yang dimuat dalam Laporan Pengukuran Kinerja menjadi tanggungjawab manajemen Pemerintah Kabupaten Rote Ndao.

Evaluasi bertujuan untuk memberikan keyakinan terbatas Laporan Pengukuran Kinerja telah disajikan secara akurat, andal, dan valid. Berdasarkan Evaluasi kami, tidak terdapat kondisi atau hal-hal yang menimbulkan perbedaan dalam meyakini keandalan informasi yang disajikan di dalam laporan hasil evaluasi pengukuran kinerja ini.

Baa, 29 Maret 2023

Inspektur Kabupaten Rote Ndao

Arkalas H. Lengga, S.Pd, M.Si
Pemula Utama Muda
NIP. 19650808 199303 1 011

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat dan karuniaNya sehingga Kami telah selesai melakukan Evaluasi terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Rote Ndao Inspektorat Tahun Anggaran 2022 ketentuan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Kinerja Instansi Pemerintah.

Evaluasi APIP ini merupakan wujud pertanggungjawaban atas kinerja dan implementasi *good governance* terhadap publik dan *stakeholders*. Penyusunan Laporan Hasil Evaluasi ini mengutamakan prinsip transparansi dan akuntabilitas sehingga pihak yang berkepentingan dapat memperoleh gambaran capaian kinerja secara terperinci yang dilakukan oleh Instansi Kabupaten Rote Ndao pada Tahun Anggaran 2022. Hasil Evaluasi ini juga sebagai instrumen umpan balik untuk melakukan perbaikan dan perencanaan tahun depan terutama sebagai input bagi pengelolaan dan penataan serta Peningkatan Penyelenggara Pemerintahan Pembangunan dan pelayanan prima kepada masyarakat.

Akhirnya kami berharap Laporan Hasil Evaluasi AKIP ini dapat memberikan kontribusi sebagai media informasi dan bahan evaluasi dalam meningkatkan kualitas kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Rote Ndao .

Baa, 29 Maret 2023

Inspektur Kabupaten Rote Ndao



Arkalaus H. Lengga, S.Pd, M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19650808 199303 1 011

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Kata Pengantar	ii
Daftar Isi	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Dasar Hukum Evaluasi.....	1
B. Latar Belakang Evaluasi	2
C. Tujuan Evaluasi.....	2
D. Ruang Lingkup Evaluasi	3
E. Metologi Evaluasi	4
F. Gambaran Umum Instasi Pemerintah.....	6
G. Tindak Lanjut Evaluasi Tahun Sebelumnya.....	11
BAB II GAMBARAN HASIL EVALUASI.....	13
A. Evaluasi Atas Perencanaan Kinerja.....	13
B. Evaluasi Atas Pengukuran Kinerja.....	13
C. Evaluasi Atas Pelaporan Kinerja.....	14
D. Evaluasi Atas Evaluasi Internal.....	14
BAB III PENUTUP.....	13
LAMPIRAN LEMBAR KERJA EVALUASI	

BAB I

PENDAHULUAN

1. DASAR HUKUM EVALUASI

- a. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
- b. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- c. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- d. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 Tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- e. Peraturan Bupati Rote Ndao Nomor 62 Tahun 2021 Tentang Penjabaran Tugas Pokok Dan Fungsi Dan Tata Kerja Inspektorat Kabupaten Rote Ndao;
- f. Surat Tugas Inspektur Nomor : 094/18/Inspek 1.1 tanggal 08 Februari 2023.

2. LATAR BELAKANG

Sebagai suatu sistem manajemen, Sistem AKIP menerapkan siklus *Planning, Do, Check* dan *Act* (P-D-C-A) di mana pada masing-masing poses dibutuhkan suatu evaluasi sejauh mana suatu instansi pemerintah melaksanakan dan memperlihatkan kinerjanya dalam bentuk umpan balik dalam rangka meningkatkan kualitas secara terus menerus (*continues improvement*). Evaluasi ini juga bertujuan untuk mendorong upaya peningkatan akuntabilitas kinerja masing-masing instansi pemerintah secara konsisten dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) organisasinya sesuai dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Rote Ndao dan Rencana Strategis (Renstra) masing-masing Organisasi Perangkat Daerah (OPD).

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 Tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Inspektorat Daerah Kabupaten Rote Ndao melakukan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada organisasi perangkat daerah di Kabupaten Rote Ndao.

Evaluasi internal untuk pelaksanaan evaluasi AKIP secara umum bertujuan untuk mengetahui sejauh mana organisasi perangkat daerah di Kabupaten Rote Ndao melaksanakan AKIP dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil. Evaluasi ini diharapkan juga dapat mendorong Pemerintah Daerah Kabupaten Rote Ndao secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP-nya dan mewujudkan capaian kinerja (hasil) instansinya sesuai yang diamanatkan dalam RPJMN/RPJMD.

3. TUJUAN EVALUASI

- a. Memperoleh informasi tentang Implementasi SAKIP;
- b. Menilai tingkat atas implementasi SAKIP;
- c. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
- d. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan Implementasi SAKIP; dan
- e. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

4. RUANG LINGKUP EVALUASI

Ruang lingkup evaluasi AKIP meliputi kegiatan evaluasi terhadap Implementasi SAKIP mulai dari perencanaan kinerja, baik perencanaan kinerja jangka panjang, perencanaan kinerja jangka menengah, dan perencanaan kinerja jangka pendek, termasuk juga penerapan anggaran berbasis kinerja, pengukuran kinerja, dan monitoring pengelolaan data kinerja, sampai pada pelaporan hasil kinerja, serta evaluasi atas pencapaian kinerja.

Dalam penerapannya, lingkup evaluasi atas Implementasi AKIP mencakup:

- 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.

5. METODOLOGI EVALUASI

Metodologi yang digunakan dalam evaluasi atas AKIP adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan **teknik sebagai berikut:**

a. *Checklist* pengumpulan data dan informasi

Merupakan teknik pengumpulan data dan informasi dengan menyerahkan serangkaian daftar kebutuhan data dan informasi yang akan diisi dan dipenuhi oleh instansi pemerintah/unit kerja secara mandiri. *Checklist* kebutuhan data dan informasi berisi daftar dokumen, data, dan/informasi yang dibutuhkan dalam pelaksanaan evaluasi AKIP, sehingga pihak penyedia informasi dan data (responden) dapat memenuhi kebutuhan tersebut.

b. Studi Dokumentasi

Merupakan teknik mengumpulkan data dan informasi yang tidak secara langsung ditujukan kepada atau diperoleh dari instansi pemerintah/unit kerja yang dievaluasi, melainkan melalui sumber literasi lain seperti peraturan perundangan dan media informasi baik cetak maupun elektronik/digital.

c. Komunikasi melalui Tanya Jawab Sederhana (*desk*)

Merupakan bentuk pengumpulan data dan informasi yang dilakukan dengan pengajuan pertanyaan secara langsung kepada penyedia data dan informasi. Jawaban yang diterima dari penyedia data dan informasi dicatat, dianalisa dan disimpulkan.

d. Pengisian lembar kerja evaluasi (LKE)

Pelaksanaan penilaian dengan metodologi ini menggunakan LKE (Lembar Kerja Evaluasi) dengan komponen sebagai berikut:

1	Perencanaan Kinerja			30.00%
	a	Pemenuhan Perencanaan kinerja	6.00%	
	b	Kualitas Perencanaan kinerja	9.00%	
	c	Pemanfaatan Perencanaan kinerja	15.00%	
2	Pengukuran Kinerja			30.00%
	a	Pemenuhan Pengukuran	6.00%	
	b	Kualitas Pengukuran	9.00%	
	c	Implementasi Pengukuran	15.00%	
3	Pelaporan Kinerja			15.00%
	a	Pemenuhan Pelaporan	3.00%	

	b	Penyajian Informasi Kinerja	4.50%	
	c	Pemanfaatan Informasi Kinerja	7.50%	
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal			25.00%
	a	Pemenuhan Evaluasi	5.00%	
	b	Kualitas Evaluasi	7.55%	
	c	Pemanfaatan Evaluasi	12.5%	
				100.00%

Hasil evaluasi Sistem AKIP dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 sampai dengan 100. Dengan parameter sebagai berikut:

No	Kategori	Nilai	Interpretasi
1	AA	>90-100	Sangat Memuaskan Telah terwujud <i>good governance</i> . Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan diseluruh unit kerja. telah terbentuk pemerintah yang dinamis, adaptif, dan efisien (<i>reform</i>), pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level individu
2	A	>80-90	Memuaskan Terdapat gambaran bahwa intansi pemerintah/unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4/pengawas/subkordinator
3	BB	>70-80	Sangat Baik. 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 terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sIstem manajemn kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 3/coordinator

4	B	>60-70	Baik, Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik pada 1/3 unit kerja, khususnya 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
5	CC	>50-60	Cukup (memadai) Terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik, namun demikian masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja
6	C	>30-50	Kurang. Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplimentasi sistem manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar dilevel pusat.
7	D	>0-30	Sangat Kurang. 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

6. Gambaran Umum Organisasi Perangkat Daerah

a. Gambaran Umum Organisasi Perangkat Daerah/Unit Kerja

Kedudukan Inspektorat Kabupaten Rote Ndao berada di bawah Sekretaris Daerah yang tugas pokok dan fungsinya, adalah :

1. Tugas :

Inspektorat Kabupaten Rote Ndao mempunyai tugas pokok membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang dilaksanakan oleh Perangkat Daerah

2. Fungsi :

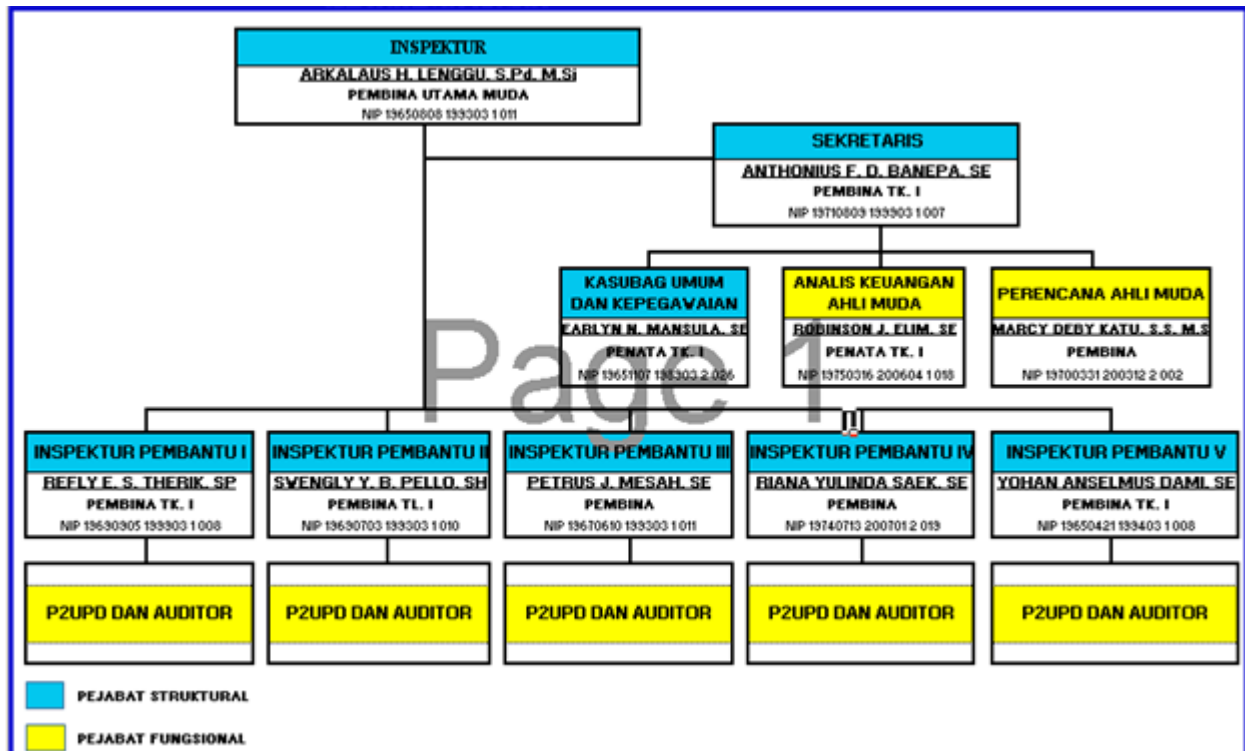
Inspektorat Kabupaten Rote Ndao dalam melaksanakan tugas tersebut di atas, menyelenggarakan fungsi, sebagai berikut:

- a. Perumusan Kebijakan teknis bidang pengawasan dan fasilitasi pengawasan;
- b. Pelaksanaan pengawasan internal terhadap kinerja dan keuangan melalui audit, reviu, evaluasi, pemantauan, dan kegiatan pengawasan lainnya;
- c. Pelaksanaan pengawasan untuk tujuan tertentu atas penugasan Bupati;
- d. Penyusunan laporan hasil pengawasan;
- e. Pelaksanaan administrasi Inspektorat; dan
- f. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati dan amanat peraturan perundang-undangan terkait dengan tugas dan fungsinya.

3. Struktur Organisasi

Berdasarkan Peraturan Bupati Rote Ndao Nomor 38 Tahun 2020 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Rote Ndao Nomor 42 tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, maka Susunan Struktur Organisasi Inspektorat Kabupaten Rote Ndao terdiri dari:

- a. Inspektur (terisi);
- b. Sekretariat, terdiri dari :
 - Sekretaris (terisi);
 - Sub Bagian Umum dan Kepegawaian (terisi);
 - Sub Bagian Keuangan dan Aset (terisi); dan
 - Sub Bagian Perencanaan, Evaluasi dan Pelaporan (terisi);
- c. Inspektur Pembantu I (terisi);
- d. Inspektur Pembantu II (terisi);
- e. Inspektur Pembantu III (terisi);
- f. Inspektur Pembantu IV (terisi);
- g. Inspektur Pembantu V (terisi);
- h. Kelompok Jabatan Fungsional Tertentu (JFT):
 - Auditor sebanyak 15 (lima belas) orang;
 - P2UPD sebanyak 1 (satu) orang;
 - Kelompok Jabatan Fungsional Umum (JFU) sebanyak 9 (sembilan) orang.



b. Indikator Kinerja Utama dan Perjanjian Kinerja Tahun 2022

1. Tabel Indikator Kinerja Utama Tahun 2022

Sasaran	Indikator		Formula Pengukuran
Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Transparansi dan Responsibilitas Pelayanan Publik	1.	Nilai Indeks Reformasi Birokrasi	Hasil Evaluasi Kemen PAN & RB
Meningkatnya Tata Kelola Birokrasi Pemerintahan Daerah	2.	Persentase Tindak Lanjut Temuan	$\frac{\text{Realisasi Temuan Yang Ditindaklanjuti}}{\text{Total Temuan}} \times 100$
	3.	Jumlah Temuan BPK	Jumlah Temuan Hasil Pemeriksaan

2. Tabel Perjanjian Kinerja Tahun 2022

NO	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET
1	2	3	4
1.	Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Transparansi dan Responsibilitas Pelayanan Publik.	1.1. Nilai Indeks Reformasi Birokrasi	69 Poin
2.	Meningkatnya Tata Kelola Birokrasi Pemerintahan Daerah	1.2. Persentase Tindak Lanjut Temuan	95%
		1.3. Jumlah Temuan BPK	6 Temuan

Jumlah Pagu Anggaran pada tahun 2022 adalah senilai Rp4.156.543.750,00 dengan realisasi sebesar Rp4.040.032.689,00 atau sebesar 97,20% yang terdiri dari Belanja Operasi senilai Rp4.141.885.150,00, realisasi sebesar Rp4.032.703.389,00 presentase sebesar 97,36,97% dan Belanja Modal senilai Rp7.329.300,00 realisasi sebesar Rp7.329.300,00 presentase 100%.

7. Gambaran Umum Implementasi SAKIP Organisasi Perangkat Daerah

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Hasil evaluasi yang menunjukkan implementasi penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Inspektorat Kabupaten Rote Ndao sebagai berikut :

a. Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD)

Rencana pembangunan jangka menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Rote Ndao telah ditetapkan untuk periode Tahun 2019-2024, yang memuat : tujuan yang ditetapkan telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan (indikator) dan disertai target keberhasilannya, sasaran kinerja yang memuat indikator kinerja sasaran dan target tahunan serta IKU.

b. Perjanjian Kinerja

Perjanjian Kinerja telah dibuat berdasarkan DPA Inspektorat dengan mencantumkan Indikator Kinerja dan target Kinerja telah disepakati Pimpinan Organisasi Perangkat Daerah dan staff Lingkup Inspektorat Kabupaten Rote Ndao.

c. Pengukuran Kinerja

Pengukuran Kinerja dilaksanakan dengan mengacu pada perjanjian kinerja yang telah disepakati dengan lingkungan pengukuran kinerja meliputi :

- 1) membandingkan realisasi Kinerja dengan Sasaran (target) Kinerja yang dicantumkan dalam lembar/dokumen Perjanjian Kinerja;
- 2) membandingkan realisasi Kinerja program sampai dengan tahun berjalan dengan Sasaran (target) Kinerja 5 (lima) tahunan yang direncanakan dalam Rencana Strategis Perangkat Daerah.

d. Pengelolaan Data Kinerja

Pengelolaan data kinerja pada Inspektorat Kabupaten Rote Ndao dilakukan dengan cara mencatat, mengolah, dan melaporkan data Kinerja, mencakup :

- 1) penetapan data dasar (*baseline data*);
- 2) penyediaan instrumen perolehan data berupa pencatatan dan registrasi;
- 3) penatausahaan dan penyimpanan data; dan
- 4) pengkompilasian dan perangkuman.

e. Pelaporan Kinerja

Inspektorat Kabupaten Rote Ndao telah menyusun dan menyajikan Laporan Kinerja Tahun 2022 yang menguraikan prestasi kerja yang dicapai berdasarkan Penggunaan Anggaran yang telah dialokasikan dan disajikan dalam bentuk Laporan Kinerja Tahunan serta disampaikan kepada Bupati Rote Ndao secara tepat waktu.

a. Materi evaluasi

1) Komponen evaluasi

Komponen akuntabilitas kinerja yang di nilai dalam evaluasi AKIP Inspektorat Kabupaten Rote Ndao yaitu :

- a) Perencanaan kinerja
- b) Pengukuran kinerja
- c) Pelaporan kinerja
- d) Evaluasi kinerja internal

Penilaian terhadap komponen akuntabilitas kinerja meliputi :

- a) Aspek kelengkapan dan keabsahan dokumen-dokumen kinerja;

- b) Aspek kualitas material substantif isi dokumen-dokumen kinerja;
- c) Aspek pemanfaatan/implementasi dokumen-dokumen kinerja, terkait keselarasan dan keterkaitan terhadap dokumen-dokumen perencanaan lain, dokumen-dokumen penganggaran dan dokumen-dokumen pelaporan

2) Sub-Komponen Penilaian

Untuk masing-masing komponen, penilaian dilakukan untuk setiap sub komponen penilaian sebagai berikut:

- a) Penilaian atas komponen perencanaan kinerja dilakukan atas 2 (dua) sub-komponen, yaitu :

- 1) Perencanaan strategis (*strategic planning*) meliputi pemenuhan dokumen Perencanaan Strategis (Renstra) OPD kualitas material substantif dalam dokumen renstra-OPD dan pemanfaatan dokumen Renstra-OPD dalam penyusunan dokumen-dokumen terkait lainnya.

- 2) Perencanaan Kinerja Tahunan :

Meliputi pemenuhan dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT) dan Perjanjian Kinerja (PK) OPD kualitas material substantif dalam dokumen RKT-OPD dan PK-OPD dan pemanfaatan RKT-OPD dan PK-OPD

- b) Penilaian atas komponen pengukuran kinerja dilakukan atas 3 (tiga) sub-komponen yaitu :

- 1) Sub-Komponen Pemenuhan Pengukuran :

Meliputi pemenuhan dokumen Indikator Kinerja Utama (IKU) OPD dan mekanisme pengumpulan hasil pengukuran data kinerja

- 2) Sub-Komponen Kualitas Pengukuran :

Meliputi kualitas material substantif dalam dokumen IKU-OPD, keselarasan dan keterkaitan IKU-OPD dengan IKU Kabupaten Rote Ndao, keandalan data kinerja hasil pengukuran dan pemanfaatan teknologi informasi.

- 3) Sub-komponen implementasi Pengukuran :

Meliputi pemanfaatan dokumen IKU-OPD dan hasil pengukurannya dalam penyusunan dokumen-dokumen terkait lainnya.

- c) Penilaian atas komponen pelaporan kinerja dilakukan atas 3 (tiga) Sub-Komponen, yaitu :

- 1) Sub-Komponen Pemenuhan Pelaporan :

Meliputi pemenuhan dokumen Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) OPD

- 2) Sub-Komponen Penyajian Informasi Kinerja :
Meliputi kualitas material substantif dalam dokumen LKjIP-OPD dan keandalan data kinerja yang dilaporkan.
 - 3) Sub-Komponen Pemanfaatan Informasi Kinerja :
Meliputi pemanfaatan data kinerja dalam LKjIP-OPD dalam rangka perbaikan aspek perencanaan, pelaksanaan program dan kegiatan serta untuk peningkatan kinerja.
- d) Penilaian atas komponen evaluasi kinerja internal dilakukan atas 3 (tiga) sub-komponen, yaitu :
- 1) Sub-Komponen Pemenuhan Evaluasi Internal:
Meliputi pemenuhan dokumen pedoman evaluasi internal dan pelaksanaan pemantauan dan pengendalian pencapaian sasaran kinerja secara berkala
 - 2) Sub-komponen kualitas evaluasi internal:
Meliputi kompetensi, supervisi, keberhasilan program dan rekomendasi perbaikan manajemen kinerja yang dapat dilaksanakan.
 - 3) Sub-komponen pemanfaatan hasil evaluasi internal:
Meliputi pemanfaatan hasil evaluasi internal dalam perbaikan proses perencanaan, perbaikan, penerapan manajemen kinerja (SAKIP) dan peningkatan pencapaian kinerja OPD
- e) Penilaian atas komponen pencapaian kinerja dilakukan atas 3 (tiga) Sub-komponen, yaitu:
- 1) Sub-komponen kinerja yang dilaporkan dalam bentuk keluaran (*output*):
Meliputi realisasi target keluaran (*output*), perbandingan dengan capaian tahun sebelumnya dan tingkat keandalan data.
 - 2) Sub-komponen kinerja yang dilaporkan dalam bentuk hasil (*outcome*):
Meliputi realisasi target hasil (*outcome*), perbandingan dengan capaian tahun sebelumnya dan tingkat keandalan data.
- f) Kriteria Penilaian
- a. Dari setiap Sub-komponen penilaian, di bagi kedalam beberapa daftar pertanyaan /isian sebagai kriteria pemenuhan sub-komponen tersebut.
 - b. Jawaban atau isian atas pertanyaan/isian dapat berupa nilai absolute dan nilai relatif, tergantung dari materi pertanyaan dalam Kertas Kerja Evaluasi (KKE)
 - c. Nilai absolute dapat berupa jawaban / isian Ya/Tidak untuk pertanyaan pertanyaan yang langsung dapat di jawab sesuai dengan pemenuhan kriteria.

Nilai relatif berupa jawaban /isian a/b/c/d/e untuk pertanyaan pertanyaan yang membutuhkan “*judgement*” dan evaluator dan biasanya terkait dengan kualitas suatu sub-komponen tertentu.

- d. Untuk nilai absolute,awaban “Ya” di berikan nilai I (satu) sedangkan jawaban “tidak” di berikan nilai 0.

g) Dokumen Evaluasi.

Terkait dengan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah tahun 2022 pada Inspektorat Kabupaten Rote Ndao telah melakukan penerapan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP). Dokumen-dokumen yang menggambarkan AKIP di Inspektorat Kabupaten Rote Ndao dapat di uraikan antara lain sebagai berikut:

1. Inspektorat telah memiliki dokumen Rencana Strategis Pemerintah Tahun 2022.
2. Inspektorat telah memiliki dokumen Perencanaan Kinerja Tahunan Tahun 2022.
3. Inspektorat memiliki Dokumen Indikator Kinerja Utama (IKU) Tahun 2022.
4. Inspektorat telah memiliki dokumen Laporan Kinerja Tahun 2022.
5. Inspektorat telah membuat Dokumen Rencana Aksi atas Kinerja Tahun 2022
6. Laporan Monitoring dan Evaluasi atas Rencana Aksi telah dilaksanakan secara tersistem.
7. Laporan Evaluasi Program sudah seluruhnya dibuat oleh OPD.
8. Inspektorat telah membuat cascading kinerja dari Level Eselon II, III dan IV.
9. Dalam rangka transparansi, dokumen dokumen tersebut belum seluruhnya dipublikasikan melalui website resmi Pemerintah Daerah Kabupaten Rote Ndao.

BAB II

GAMBARAN HASIL EVALUASI

Hasil evaluasi dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s.d. 100. Berdasarkan evaluasi internal Inspektorat Daerah Kabupaten Rote Ndao Nilai Akuntabilitas Inspektorat Kabupaten Rote Ndao Tahun 2022 sebesar 77,50 dengan kategori BB **“Sangat Baik”**, dengan pernyataan: “Akuntabilitas Kinerja Sangat Baik pada 2/3 Unit Kerja baik Unit Kerja Utama maupun Unit Kerja Pendukung. Akuntabilitas Sangat Baik ditandai dengan mulai terwujud efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem kinerja yang andal berbasis teknologi informasi serta pengukuran kinerja sampai pada eselon 3/koordinator”. Nilai tersebut, merupakan akumulasi penilaian evaluasi terhadap komponen manajemen kinerja dengan rincian sebagai berikut:

A. EVALUASI ATAS PERENCANAAN KINERJA (BOBOT NILAI 30%)

Evaluasi terhadap komponen perencanaan kinerja meliputi penilaian atas 3 (tiga) sub komponen yaitu :

- a. Ketersediaan dokumen perencanaan kinerja
- b. Kualitas dokumen perencanaan kinerja
- c. Pemanfaatan dokumen perencanaan kinerja
- d. Evaluasi terhadap perencanaan kinerja memperoleh nilai “23,07” atau 79,00% dari bobot sebesar 30, karena Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja ada yang belum dicapai dengan baik, atau out of track, yakni Capaian indikator kinerja untuk nilai Indeks Reformasi Birokrasi belum mencapai target, dari yang ditargetkan sebesar 69,00 poin hanya terealisasi sebesar 42,14 poin dengan capaian kinerja sebesar 61,07% atau dikategorikan rendah, namun tidak mempengaruhi rata-rata capaian indikator kinerja yang mencapai 111,87% atau kategori sangat tinggi.

B. EVALUASI ATAS PENGUKURAN KINERJA (BOBOT NILAI 30%)

Evaluasi terhadap komponen pengukuran kinerja meliputi penilaian atas 3 (tiga) sub komponen yaitu :

1. Pemenuhan Pengukuran Kinerja
2. Kualitas Pengukuran Kinerja
3. Implementasi Pengukuran Kinerja

Evaluasi terhadap pengukuran kinerja memperoleh nilai “25.20” atau 84,00% dari bobot sebesar 30.

Pengukuran kinerja Inspektorat Kabupaten Rote Ndao belum baik, karena masih terdapat kelemahan yang meliputi Pengukuran Kinerja belum dijadikan dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.

C. EVALUASI ATAS PELAPORAN KINERJA (BOBOT NILAI 15%)

Evaluasi terhadap komponen pelaporan kinerja meliputi penilaian atas 3 (tiga) sub komponen yaitu :

1. Pemenuhan pelaporan kinerja
2. Kualitas penyajian informasi kinerja
3. Pemanfaatan informasi kinerja

Evaluasi terhadap pelaporan kinerja memperoleh nilai “11,10” atau 74,00% dari bobot sebesar 15.

Inspektorat Kabupaten Rote Ndao belum sepenuhnya menyusun Laporan Kinerja sesuai ketentuan, karena Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja)

D. EVALUASI ATAS EVALUASI INTERNAL (BOBOT NILAI 25%)

Evaluasi terhadap komponen evaluasi akuntabilitas kinerja internal meliputi penilaian atas 3 (tiga) sub komponen yaitu :

1. Pemenuhan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal
2. Kualitas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal
3. Implementasi Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Evaluasi terhadap evaluasi internal memperoleh nilai “17.50” atau 70,00% dari bobot sebesar 25.

Evaluasi internal atas pencapaian kinerja belum optimal dilaksanakan oleh Inspektorat Kabupaten Rote Ndao karena tidak terdapat dokumen hasil evaluasi kinerja secara berkala dan langkah-langkah strategis yang perlu dilakukan untuk perbaikan secara berkala sesuai amanat PERMENPAN RB Nomor 88 Tahun 2021.

Terhadap catatan kekurangan yang telah dikemukakan diatas, kami merekomendasikan kepada Inspektur Kabupaten Rote Ndao agar Memperbaiki/menyempurnakan catatan kekurangan hasil evaluasi sebagai berikut:

1. Terus mengupayakan langkah-langkah strategi guna meningkatkan nilai Indeks Reformasi Birokrasi sesuai target yang ada dengan meningkatkan Sumber Daya Manusia baik dalam jumlah maupun kualitas serta dukungan anggaran yang memadai.
2. Menggunakan hasil pengukuran kinerja sebagai dasar untuk penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.
3. Menyusun Laporan kinerja memenuhi Standar yang menggambarkan/menginformasikan
 - Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan / kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya;
 - Analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (*Benchmark* Kinerja).
4. Memerintahkan kepada penanggungjawab Bagian Evaluasi dan Pelaporan untuk melakukan pemantauan secara berkala terhadap implementasi SAKIP sesuai amanat PERMENPAN RB nomor 88 Tahun 2021 pada Inspektorat Kabupaten Rote Ndao.

BAB III

PENUTUP

Demikian hasil evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Inspektorat Kabupaten Rote Ndao, terlampir disampaikan kepada Bupati Rote Ndao atas perhatiannya disampaikan terima kasih.

Ba'a, 29 Maret 2023

Inspektur Kabupaten Rote Ndao



Arkalaus H. Lengg, S.Pd, M.Si
Pemuda Utama Muda
NIP. 19650808 199303 1 011

LEMBAR KERJA EVALUASI INSPEKTORAT KABUPATEN ROTE NDAO					
1	PERENCANAAN KINERJA	30,00		23,7	CATATAN
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6,00	AA	6	Daftar Evidence
Kriteria:				1. Pedoman teknis tentang perencanaan kinerja sudah ada yaitu PermenPanRB Nomor 53 Tahun 2014 2. Juknis tentang penyusunan PK, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu Atas Laporan KIP sesuai dengan PermenPanRB Nomor 53 Tahun 2014 4. Pemenuhan kriteria dari 6 dokumen yang harus disediakan, Inspektorat sudah menunjukan 6 dokumen (100%)	1. PermenpanRB Nomor 53 Tahun 2014 2. RPJPD Kabupaten Rote Ndao Tahun 2005 - 2025 3. Renstra 2019 - 2024 Inspektorat 4. Renja 2022 Inspektorat 5. Dokumen perencanaan aktivitas berupa Perencanaan Kinerja Tahunan (PKT) Tahun 2022 6. RKA 2022 dan DPA 2022
1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.		Ya		https://drive.google.com/drive/u/3/folders/106hk5LfHMYFCmda-_uq9uAts8Ttgg7h
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang.		Ya		
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.		Ya		
4	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.		Ya		
5	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.		Ya		
6	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.		Ya		
1.b	Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) disertai level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)	9,00	BB	7,2	
Kriteria:				1. Dokumen perencanaan kinerja INSPEKTORAT dan perencanaan kinerja pegawai INSPEKTORAT telah disusun dan telah diformalkan. 2. dokumen perencanaan telah dipublikasikan di situs pemda Kab.Rote Ndao 3. 10 kriteria kualitas telah dipenuhi (100%)	1. Renstra 2019 - 2024 INSPEKTORAT 2. Renja 2022 INSPEKTORAT 3. PKT Tahun 2022 4. RKA 2022 5. SKP Kepala INSPEKTORAT 6. SKP Seluruh Pegawai (Sekretaris, Kepala Bidang, Keapala Sub Bidang, dan staf)
1	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.		Ya		https://drive.google.com/drive/u/3/folders/11EI-mGPfqc_PGA2ohXsf0K6rju2laH27
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.		Ya		
3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.		Ya		
4	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.		Ya		
6	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.		Ya		
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)		Ya		
7	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable).		tidak		
8	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).		Ya		
9	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).		Ya		
10	Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.		Ya		
11	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.		Ya		
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15,00	B	10,5	
Kriteria:				1.Target kinerja utama belum seluruhnya tercapai setidaknya masih on the right track 2. Setiap pegawai sudah cukup memahami, peduli dalam berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan karena setiap pegawai telah merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerjanya masing-masing melalui SKP. 3. masih terdapat capaian kinerja yang tidak mencapai target tetapi tidak mempengaruhi rata-rata indikator kinerja karena terdapat sasaran capaian kinerja yang mepakai target dan melampaui target di INSPEKTORAT 4. 8 kriteria pemanfaatan perencanaan kinerja yang terpenuhi dari 7 kriteria (87,50%)	1. DPA/DPPA 2022 2. Evaluasi RKPD per triwulan Tahun 2022 3. SKP Kepala INSPEKTORAT 4. SKP Seluruh Pegawai 5. laporan Monitoring dan Evaluasi INSPEKTORAT
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.		Ya		https://drive.google.com/drive/u/3/folders/1KK078tViarW9RkRCEnUSrFh3NXUr2HBG
2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.		Ya		
3	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih on the right track.		Ya		
4	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.		Ya		
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.		Ya		
6	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.		tidak		
7	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.		Ya		
8	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.		Ya		
2	PENGUKURAN KINERJA	30,00		25,2	
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6,00	A	5,4	https://drive.google.com/drive/u/3/folders/1Yyc63K666h4f3BuYeuV8-iOkInPiolZz

	1 Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.		Ya		1. adanya Juknis ada pedoman teknis terkait pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja, namun sudah ada definisi operasional kinerja dan cara mengukur indikator kinerja yang tertuang dalam dokumen Perjanjian Kinerja (PErmenpan 53 Tahun 2014) 2. ada mekanisme yang jelas anantara lain berupa SOP terkait pengumpulan data kinerja. 3. 3 kriteria keberadaan dokumen pengkuran kinerja terpenuhi dari 3 kriteria (100%)	Dokumen Perjanjian Kinerja Tahun 2022 Inspektorat Kab. Rote Ndao
	2 Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.		Ya			
	3 Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.		ya			
	2.b Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9,00	B	6,3		
	1 Pimpinan selalu teribat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.		Ya		1. Pengumpulan data kinerja sudah memanfaatkan teknologi informasi (aplikasi)bernama Vevalimolele sejak tahun 2022 yang terintegrasi dengan webside PEmda Kab.Rote Ndao 2.Pemenuhan kriteria 7 dari 7 atau 100%	aplikasi VevaliMalole
	2 Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.		Ya			
	3 Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.		Ya			
	4 Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.		Ya			
	5 Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.		Ya			
	6 Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).		Ya			
	7 Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).		Ya			
	2.c Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15,00	A	13,5		
	1 Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.		Tidak		1.Pengukuran Kinerja belum menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan 2.Pemenuhan kriteria 9 dari 10 atau 90% 3. pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian organisasi sesuai dengan PERDA nomor 3 tahun 2020 tentang susunan organisasi dan perangkat	PERATURAN DAERAH NO 3 TAHUN 2020 TENTANG SUSUNAN ORGANISASI DAN PERANGKAT DAERAH.
	2 Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.		Ya			
	3 Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.		Ya			
	4 Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.		Ya			
	5 Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.		Ya			
	6 Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.		Ya			
	7 Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.		Ya			
	8 Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.		Ya			
	9 Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.		Ya			
	10 Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.		Ya			
	3 PELAPORAN KINERJA	15,00		11,1		
	3.a Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3,00	A	2,7		
	1 Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.		Ya		1. LKIP Inspektorat sudah dipublikasikan baik internal maupun eksternal. 2. 6 kriteria manfaat dokumen pengukuran kinerja terpenuhi dari 6 kriteria (100%).	1. LKIP Inspektorat Tahun 2022
	2 Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.		Ya			
	3 Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.		Ya			
	4 Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.		Ya			
	5 Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.		Tidak			
	6 Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.		Ya			
	3.b Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaan	4,50	B	3,15		
	1 Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.		Ya		1. LKIP Inspektorat sudah disusun sesuai sistematika berdasarkan Permendagri 86 Tahun 2017. Namun, belum menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja level nasional/internasional. 2. 8 kriteria manfaat dokumen pengukuran kinerja terpenuhi dari 9 kriteria (88,89%).	1. LKIP Inspektorat Daerah Tahun 2022
	2 Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.		Ya			
	3 Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.		Ya			

4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.		Ya				
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.		Ya				
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).		Tidak				
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatnya.		Ya				
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.		Ya				
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).		Ya				
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7,50	B	5,25			
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).		Ya		Secara umum informasi dalam LKIP Inspektorat telah menjadi perhatian dan menjadi salah satu acuan dalam menyusun perencanaan pembinaan dan pengawasan untuk rencana kerja tahun berikutnya telah mempengaruhi budaya kerja Inspektorat.	1. LKIP Inspektorat Tahun 2022	https://drive.google.com/drive/u/3/folders/1bQqNevCVX-k18p-BXd3Dhvm7TZYLUp3J
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.		Ya				
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.		Ya				
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.		Ya				
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.		Ya				
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.		Ya				
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.		Tidak				
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25,00		17,5			
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5,00	CC	3			https://drive.google.com/drive/u/3/folders/1_1DXII1jzRUspunpW7foLDRhxeF5j2Ab
1	Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.		CC		1. Ketersediaan dokumen pedoman evaluasi dn hasil evaluasi akuntabilitas kinerj sudah ada berupa Juknis. 2. Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja masing-masing perangkat daerah tertuang di dalam LKIP Perangkat Daerah. 3. Evaluasi akuntabilitas kinerja secara berjenjang dalam Inspektorat tertuang dalam hasil penilaian SKP.	1. LKIP INSPEKTORAT Tahun 2022 2. Juknis tentang penyusunan PK, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu Atas Laporan KIP (Permenpan 53 Tahun 2014) 3. Capaian kinerja unit kerja dan setiap pegawai tertuang dalam hasil penilaian SKP secara berjenjang.	
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.		Ya				
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.		Ya				
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7,50	CC	4,5			https://drive.google.com/drive/u/3/folders/1UOm0SNtmTKKdsa15g65fyAk5wSzoKQAE
1	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.		Ya		1.Sudah dilaksanakannya Evaluasi interna AKIP namun belum sesuai dengan pedomana Permenpan RB NOMOR 88 tahun 2021.	1. LKIP Inspektorat Tahun 2022	
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.		Ya				
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.		Ya				
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.		Ya				
5	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).		Ya				
4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	12,50	BB	10			https://drive.google.com/drive/u/3/folders/1dnxEeVQ654EP-vNx_CM607yXia8Ha71t
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.		Ya		Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja sudah dimanfaatkan dalam perbaikan manajemen kinerja dan memberikan dampak yang nyata dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	1. LKIP INSPEKTORAT Tahun 2022 2. SKP Tahun 2022 Pegawai INSPEKTORAT	
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rerkomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal.		Ya				
3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.		Ya				
4	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.		Ya				
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.		Ya				