



INSPEKTORAT DAERAH PROVINSI SULAWESI BARAT

LAPORAN REKAPITULASI HASIL EVALUASI INTERNAL

ATAS

SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (SAKIP) PADA DINAS / BADAN / BIRO LINGKUP PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI BARAT TAHUN 2024

NOMOR : 700.1.2.1/278/2024
TANGGAL : 24 Desember 2024



inspektorat_sulbar



inspektorat sulbar



inspektorat.sulbarprov.go.id



inspektorat@sulbarprov.go.id

Jl. H. Abd. Malik Pattana Endeng, Rongas - Mamuju | Kompleks Perkantoran Gubernur Sulawesi Barat

Terima kasih atas kepercayaan Saudara, Pegawai Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Barat tidak menerima Gratifikasi dalam melaksanakan tugas, Keluhan atas Penugasan kami, WA ke 0813 4258 2749



PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI BARAT
INSPEKTORAT DAERAH

Alamat : Jl. H. Abd. Malik Pattana Endeng Rangas - Kompleks Perkantoran Gubernur Sulawesi Barat
e-mail : inspektoratprovinsisulbar@gmail.com Telp. (0426) 2325296-7 Mamuju 91511

Mamuju, 24 Desember 2024

Nomor : 700.1.2.1/278/2024

Lampiran : 1 (satu) rangkap

Perihal : **Laporan Rekapitulasi Hasil Evaluasi Internal
Sistem Akuntabilitas Kinerja Dinas/Badan//Biro Lingkup
Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2024**

Yth. **Pj. Gubernur Sulawesi Barat**

Di_

Mamuju

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 Instansi Pemerintah, dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, serta menindaklanjuti Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Tahun 2022 oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan RB) Nomor : B/511/AA.05/2024 tanggal 03 September 2024, maka dengan ini kami sampaikan hal-hal sebagai berikut :

1. Kami telah melakukan evaluasi internal atas Sistem Akuntabilitas Kinerja (SAKIP) seluruh Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2023 berdasarkan Surat Keputusan Inspektur Provinsi Sulawesi Barat Nomor : 770/160.c/SK/VIII/Itprov/2022 tentang Pedoman Evaluasi Internal atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat dan Surat Perintah Tugas (SPT) Inspektur Provinsi Sulawesi Barat Nomor : 000.8.5/335/2024 tanggal 21 November 2024, penugasan ini dilaksanakan secara paralel dengan pelaksanaan manajemen kinerja, implementasi pengukuran kinerja dan pemantauan tindak lanjut hasil evaluasi AKIP periode sebelumnya dimasing-masing OPD dalam rangka memberikan feedback kepada untuk perbaikan SAKIP yang ingin dicapai dalam pelaksanaan evaluasi ini dengan tujuan utama sebagai berikut :

- a. Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem AKIP
 - b. Menilai Akuntabilitas Kinerja Instansi lingkup kerja Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat.
 - c. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas instansi.
2. Evaluasi dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi: Perencanaan Kinerja; Pengukuran Kinerja; Pelaporan Kinerja; Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.
- Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) tahun 2023, merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain Rencana Strategis (Renstra), dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dokumen Perjanjian Kinerja (Perkin) masing-masing level, Indikiator Kinerja Utama (IKU) serta dokumen terkait lainnya.
- Terkait monitoring tindak lanjut hasil evaluasi periode tahun sebelumnya (2023). Metodologi yang digunakan adalah dengan merekap seluruh rekomendasi yang sudah dihasilkan dari periode evaluasi sebelumnya (LHE ESAKIP Tahun 2023 Nomor : 700.1.2.8/521/X/ltprov.2023, tanggal 02 Oktober 2023) pada masing-masing OPD yang mendapatkan nilai predikat “B”, “CC” dan “C” dan selanjutnya dilakukan konfirmasi ke OPD terakit atas setiap rekomendasi yang telah ditindaklanjuti dan yang belum ditindaklanjuti, dilakukan analisis atas permasalahan tersebut dan selanjutnya disampaikan kuesioner terkait evaluasi internal penyelenggaraan SAKIP kepada pejabat terkait ditingkat OPD masing-masing.
3. Penentuan nilai / angka atas hasil penilaian untuk setiap variabel komponen SAKIP pada masing-masing OPD serta pemantauan tindak lanjut dari evaluasi periode tahun sebelumnya didasarkan pada *professional judgement* evaluator dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan pada Pedoman Evaluasi atas Implementasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan dalam pelaksanaanya sangat bergantung pada dokumen-dokumen terkait SAKIP yang disajikan setiap manajemen OPD sebagai bahan evaluasi.
4. Hasil evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai 0 s.d. 100 pada setiap Organisasi Perangkat Daerah Lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat (*pemeringkatan seluruh OPD berdasarkan nilai perolehan hasil evaluasi SAKIP terlampir*). Adapun masing-masing peringkat tersebut memiliki kategori dan intepretasi sebagai berikut :

Interpretasi Predikat	
AA Sangat Memuaskan >90-100	Telah terwujud Good Governance. Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan di seluruh unit kerja. Telah terbentuk pemerintahan yang dinamis, adaptif, dan efisien (Reform). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai sampai ke level individu.
A Memuaskan >80-90	Terdapat gambaran bahwa intansi pemerintah/unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, berkinerja tinggi dan memuaskan, serta sangat akuntabel pada seluruh unit kerja karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4/Pengawas/Subkoordinator.
BB Sangat Baik >70-80	Terdapat gambaran bahwa akuntabilitas kinerja sangat baik pada 2/3 unit kerja, baik itu unit kerja utama, maupun unit kerja pendukung. Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujud 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 Baik >60-70	Terdapat gambaran bahwa akuntabilitas kinerja 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 ke level eselon 2/unit kerja.
CC Cukup	Terdapat gambaran bahwa akuntabilitas kinerja cukup baik. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja
C Kurang >30-50	Sistem dan tatanan dalam akuntabilitas kinerja kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi sistem manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat.
D Sangat Kurang 0-30	Sistem dan tatanan dalam akuntabilitas kinerja 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.

5. Nilai sebagaimana tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi di seluruh Organisasi Perangkat Daerah Lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat, dengan rincian sebagai berikut:

No	Komponen	Bobot
1	Perencanaan Kinerja	30
2	Pengukuran Kinerja	30
3	Pelaporan Kinerja	15
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	10
	Jumlah	100

Hasil evaluasi per komponen Sistem Akuntabilitas Kinerja terhadap 40 (empat puluh) Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2024 secara umum menunjukkan perbaikan dari hasil evaluasi tahun sebelumnya (2023), hal ini sebagai bentuk upaya seluruh unsur Perangkat Daerah dalam menindaklanjuti rekomendasi dari LHE E-AKIP Kemenpan RB pada Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat tahun 2024 Nomor : B/511/AA.05/2024 tanggal 03 September 2024.

Dari 40 OPD yang dilakukan evaluasi, diketahui terjadi peningkatan bobot penilaian dari tahun sebelumnya, sebanyak 7 OPD berpredikat “Memuaskan”, 30 OPD berpredikat “Sangat Baik”, dan 3 OPD berpredikat “Baik” **(Lihat Tabel 1.1 lampiran I)**. Hasil ini menunjukkan telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal tahun sebelumnya.

Namun keseluruhan OPD tersebut masih menunjukkan beberapa catatan hasil evaluasi yang perlu mendapatkan perhatian, masing-masing catatan untuk setiap variabel komponen penilaian terhadap 40 OPD tersebut di identifikasikan sebagai berikut ;

1. Perencanaan Kinerja.

Kelemahan OPD dalam komponen perencanaan kinerja sebagai berikut :

No	Nama OPD	Catatan Hasil Evaluasi Perencanaan Kinerja
1	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	- Hanya sebahagian dokumen perencanaan kinerja yang terpublish (terpublish adalah Renstra, Rencana Aksi dan LKJIP). - Belum keseluruhan target pada masing-masing Perencanaan Kinerja memenuhi kriteria achievable (dapat dicapai), menantang, dan realistis. - Rencana aksi kinerja telah berjalan namun tidak dinamis karena pemantauan capaian kinerja tidak dilakukan secara berkala. - Perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja belum seluruhnya mengacu pada hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya. - Belum seluruhnya Pegawai secara tertulis menyatakan bentuk komitmen dalam mendukung capaian kinerja yang telah direncanakan dalam dokumen (PK Level 2 ,3 dan 4).
2	Inspektorat	- Belum seluruhnya target yang ditetapkan dalam dokumen Perencanaan Kinerja (Renstra, Renja, Perjanjian Kinerja PK) memenuhi kriteria achievable (dapat diukur), menantang, dan realistis. - belum seluruhnya kinerja yang ingin dicapai dijadikan acuan dalam penetapan DPA. - Rencana aksi kinerja pada unit kerja telah berjalan namun tidak dinamis karena pemantauan capaian kinerja tidak dilakukan secara berkala. - belum seluruhnya Pegawai pada unit kerja secara tertulis

No	Nama OPD	Catatan Hasil Evaluasi Perencanaan Kinerja
		menyatakan bentuk komitmen dalam mendukung capaian kinerja yang telah direncanakan dalam dokumen perencanaan kinerja
3	Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan KB	• Rencana aksi kinerja telah berjalan namun tdk dinamis krn pemantauan capaian kinerja tdk dilakukan secara berkala • Rencana aksi kinerja pada unit kerja telah berjalan namun tidak dinamis karena pemantauan capaian kinerja tidak dilakukan secara berkala • belum seluruhnya Pegawai pada unit kerja secara tertulis menyatakan bentuk komitmen dalam mendukung capaian kinerja yang telah direncanakan dalam dokumen perencanaan kinerja • Belum seluruhnya Pegawai secara tertulis menyatakan bentuk komitmen dalam mendukung capaian kinerja yang telah direncanakan dalam dokumen (PK Level 2 ,3 dan 4).
4	Biro Organisasi	• Sebagian Dokumen Perencanaan yang di upload di Website Biro Organisasi Sekretariat.daerah Provinsi Sulawesi Barat tepat waktu. • Belum seluruhnya aktivitas pada lingkup unit kerja yang telah dilaksanakan merupakan bentuk langkah konkret atas kinerja yang ingin dicapai sesuai target yang ditetapkan dalam dokumen perencanaan kinerja. • Rencana aksi kinerja tidak berjalan dinamis karena pemantauan capaian kinerja tidak dilakukan secara berkala. Hal ini dapat menyebabkan kurangnya responsif terhadap perubahan atau hambatan • Perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang dilakukan belum seluruhnya mengacu pada hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya. • Belum semua pimpinan unit kerja terlibat dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan. Keterlibatan pimpinan yang rendah dapat mengurangi efektivitas pelaksanaan rencana kinerja • Belum semua pegawai dalam bentuk tertulis menyatakan komitmen mendukung capaian kinerja.
5	Biro Umum	• Rencana aksi kinerja telah berjalan namun tdk dinamis krn pemantauan capaian kinerja tdk dilakukan secara berkala. • Perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang dilakukan belum seluruhnya mengacu pada hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya. • Belum semua pegawai dalam bentuk tertulis menyatakan komitmen mendukung capaian kinerja
6	Dinas Pemuda dan Olahraga	• Sebagian Dokumen Perencanaan kinerja belum di upload di Website Biro Organisasi Sekretariat tidak publikasikan tepat waktu • Dokumen perencanaan kinerja yang telah disusun (Renstra, Renja, Perjanjian Kinerja PK, Rencana Aksi) mampu mendeskripsikan terkait kebutuhan atas capaian kinerja yang diperlukan suatu SKPD • Perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang dilakukan belum seluruhnya mengacu pada hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya
7	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM)	• Belum seluruhnya target yang ditetapkan dalam dokumen Perencanaan Kinerja (Renstra, Renja,Perjanjian Kinerja PK). • Belum keseluruhan target pada masing-masing

No	Nama OPD	Catatan Hasil Evaluasi Perencanaan Kinerja
		Perencanaan Kinerja memenuhi kriteria achievable (dapat dicapai), menantang, dan realistis. • Rencana aksi kinerja telah berjalan walaupun belum dinamis karena capaian kinerja tidak selalu dipantau secara berkala.
8	Biro Pengadaaaan Barang dan Jasa	• Sebagian Dokumen Perencanaan belum di apload di Website Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Sulawesi Barat. • Rencana aksi kinerja telah berjalan namun tdk dinamis krn pemantauan capaian kinerja tdk dilakukan secara berkala • Belum seluruhnya Pegawai secara tertulis menyatakan bentuk komitmen dalam mendukung capaian kinerja yang telah direncanakan dalam dokumen (PK Level 2 ,3 dan 4).
9	Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD)	• Belum semua Dokumen Perencanaan Kinerja dipublikasikan dan tepat waktu (Rencana Aksi dan Tindak Lanjut LHE tahun sebelumnya) • Belum seluruhnya target yang ditetapkan dalam dokumen Perencanaan Kinerja (Renstra, Renja, Perjanjian Kinerja PK) memenuhi kriteria achievable (dapat diukur), menantang, dan realistis. • Belum keseluruhan Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting). • Belum seluruhnya aktivitas pada lingkup unit kerja yang telah dilaksanakan merupakan bentuk langkah konkret atas kinerja yang ingin dicapai sesuai target yang ditetapkan dalam dokumen perencanaan kinerja • Perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang dilakukan belum seluruhnya mengacu pada hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya. • Pegawai pada unit kerja belum secara tertulis menyatakan bentuk komitmen dalam mendukung capaian kinerja yang telah direncanakan dalam dokumen perencanaan kinerja (Perjanjian Kinerja tahun 2023 untuk Eselon 3 dan Eselon IV belum ditandatangani).
10	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	• Hanya sebahagian dokumen perencanaan kinerja yang terpublish (terpublish adalah Renstra, Rencana Aksi dan LKJIP). • Belum keseluruhan target pada masing-masing Perencanaan Kinerja memenuhi kriteria achievable (dapat dicapai), menantang, dan realistis. • Rencana aksi kinerja telah berjalan namun tidak dinamis karena pemantauan capaian kinerja tidak dilakukan secara berkala. • Perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja sudah mengacu pada hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya
11	Badan Perencanaan, Riset dan Inovasi Daerah (Baprida)	• Belum seluruhnya aktivitas pada lingkup unit kerja yang telah dilaksanakan merupakan bentuk langkah konkret atas kinerja yang ingin dicapai sesuai target yang ditetapkan dalam dokumen perencanaan kinerja. • Rencana aksi kinerja telah berjalan namun belum dinamis krn pemantauan capaian kinerja belum dilakukan secara berkala. • Perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang dilakukan belum seluruhnya mengacu pada

No	Nama OPD	Catatan Hasil Evaluasi Perencanaan Kinerja
		hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya. • Belum seluruhnya capaian kinerja yang telah direncanakan melibatkan pimpinan unit kerja. • Belum semua pegawai dalam bentuk tertulis menyatakan komitmen mendukung capaian kinerja
12	Badan Kepegawaian Daerah	• Belum keseluruhan target pada masing-masing Perencanaan Kinerja memenuhi kriteria achievable (dapat dicapai), menantang, dan realistis. • Rencana aksi kinerja telah berjalan namun tidak dinamis karena pemantauan capaian kinerja tidak dilakukan secara berkala. • Belum seluruhnya Pegawai secara tertulis menyatakan bentuk komitmen dalam mendukung capaian kinerja yang telah direncanakan dalam dokumen (PK Level 2 ,3 dan 4).
13	Sekretariat DPRD	• Indikator kinerja dalam dokumen perencanaan belum sepenuhnya memenuhi kriteria SMART. • Target yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja belum sepenuhnya realistis. • Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis namun belum tepat waktu. • Perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan belum sepenuhnya hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya
14	Dinas Tenaga Kerja Daerah	• Sebagian Dokumen Perencanaan belum di apload di Websait Dinas Tenaga Kerja. • Rencana aksi kinerja telah berjalan namun tdk dinamis krn pemantauan capaian kinerja tdk dilakukan secara berkala • Belum seluruhnya Pegawai secara tertulis menyatakan bentuk komitmen dalam mendukung capaian kinerja yang telah direncanakan dalam dokumen (PK Level 2 ,3 dan 4).
15	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	• Indikator kinerja dalam dokumen perencanaan belum sepenuhnya memenuhi kriteria SMART. • Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis. • Rencana aksi kinerja pada unit kerja telah berjalan namun tidak dinamis karena pemantauan capaian kinerja belum dilakukan secara berkala • Belum sepenuhnya dilakukan perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya
16	Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah	• Dokumen Rencana Aksi tidak di tandatangani dan disahkan serta ada beberapa Perjanjian Kinerja yang tidak ditandatangani • Perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang dilakukan belum seluruhnya mengacu pada hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya. • Staf pada unit kerja belum menyatakan bentuk komitmen secara tertulis dalam mendukung capaian kinerja yang telah direncanakan dalam dokumen Perencanaan Kinerja
17	Dinas Perhubungan	• Belum seluruhnya aktivitas pada lingkup unit kerja yang telah dilaksanakan merupakan bentuk langkah konkret atas kinerja yang ingin dicapai sesuai target yang ditetapkan dalam dokumen perencanaan kinerja. • Rencana aksi kinerja telah berjalan namun tdk dinamis krn pemantauan capaian kinerja tdk dilakukan secara berkala.

No	Nama OPD	Catatan Hasil Evaluasi Perencanaan Kinerja
		• Perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang dilakukan belum seluruhnya mengacu pada hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya. • Belum seluruhnya capaian kinerja yang telah direncanakan melibatkan pimpinan unit kerja. • Belum semua pegawai dalam bentuk tertulis menyatakan komitmen mendukung capaian kinerja
18	Dinas Energi Sumber Daya Mineral	• Perencanaan kinerja belum dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktifitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan
19	Dinas Pariwisata	• Dokumen perencanaan kinerja tidak dipublikasikan tepat waktu • Belum keseluruhan target pada masing-masing Perencanaan Kinerja memenuhi kriteria achievable (dapat dicapai), menantang, dan realistis. • Belum seluruhnya dokumen Perencanaan Kinerja mampu mendeskripsikan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan • Rencana aksi kinerja telah berjalan namun tidak dinamis karena pemantauan capaian kinerja tidak dilakukan secara berkala. • Perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja belum seluruhnya mengacu pada hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya. • Belum seluruhnya Pegawai secara tertulis menyatakan bentuk komitmen dalam mendukung capaian kinerja yang telah direncanakan dalam dokumen
20	Dinas Lingkungan Hidup	• Hanya sebahagian dokumen perencanaan kinerja yang terpublish (terpublish adalah Renstra, Rencana Aksi dan LKJIP). • Belum keseluruhan target pada masing-masing Perencanaan Kinerja memenuhi kriteria achievable (dapatdicapai), menantang, dan realistis. • Rencana aksi kinerja telah berjalan namun tidak dinamis karena pemantauan capaian kinerja tidak dilakukan secara berkala. • Perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja belum seluruhnya mengacu pada hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya
21	Dinas Ketahanan Pangan	• Hanya sebahagian dokumen perencanaan kinerja yang terpublish (terpublish adalah Renstra, Rencana Aksi dan LKJIP). • Belum keseluruhan target pada masing-masing Perencanaan Kinerja memenuhi kriteria achievable (dapat dicapai), menantang, dan realistis. • Rencana aksi kinerja telah berjalan namun tidak dinamis karena pemantauan capaian kinerja tidak dilakukan secara berkala. • Perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja belum seluruhnya mengacu pada hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya. • Belum seluruhnya Pegawai secara tertulis menyatakan bentuk komitmen dalam mendukung capaian kinerja yang telah direncanakan dalam dokumen (PK Level 2 ,3 dan 4)
22	Biro Hukum	• Belum seluruhnya target pada masing-masing perencanaan kinerja memenuhi kriteria achievable (dapat dicapai) menantang dan Realistis.

No	Nama OPD	Catatan Hasil Evaluasi Perencanaan Kinerja
		• Belum seluruhnya dokumen perencanaan kinerja mampu mendeskripsikan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara kondisi dan hasil yang akan dicapai disetiap level jabatan • Rencana aksi kinerja telah berjalan namun tdk dinamis krn pemantauan capaian kinerja tdk dilakukan secara berkala. • Perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang dilakukan belum seluruhnya mengacu pada hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya. • Belum seluruhnya capaian kinerja yang telah direncanakan melibatkan pimpinan unit kerja. • Belum semua pegawai dalam bentuk tertulis menyatakan komitmen mendukung capaian kinerja
23	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang	• Hanya sebahagian dokumen perencanaan kinerja yang terpublish (terpublish adalah Renstra, Rencana Aksi dan LKJIP); • Belum keseluruhan target pada masing-masing Perencanaan Kinerja memenuhi kriteria achievable (dapat dicapai), menantang, dan realistis; • Belum seluruhnya dokumen Perencanaan Kinerja mampu mendeskripsikan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan; • Rencana aksi kinerja telah berjalan namun tidak dinamis karena pemantauan capaian kinerja tidak dilakukan secara berkala; • Perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja belum seluruhnya mengacu pada hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya
24	Satuan Polisi dan Pamong Praja	• Hanya sebahagian dokumen perencanaan kinerja yang terpublish (terpublish adalah Renstra, Rencana Aksi dan LKJIP). • Belum keseluruhan target pada masing-masing Perencanaan Kinerja memenuhi kriteria achievable (dapat dicapai), menantang, dan realistis. • Rencana aksi kinerja telah berjalan Masih belum dinamis karena pemantauan capaian kinerja masih tidak dilakukan secara berkala. • Perbaikan / penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja belum seluruhnya mengacu pada hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya. • Belum seluruhnya Pegawai secara tertulis menyatakan bentuk komitmen dalam mendukung capaian kinerja yang telah direncanakan dalam dokumen (PK Level 2 ,3 dan 4).
25	Badan Penghubung	• Ukuran keberhasilan (indikator kinerja) belum memenuhi kriteria spesifik, measurable, achievable dan relevant (SMART). • Belum keseluruhan target pada masing-masing Perencanaan Kinerja memenuhi kriteria achievable (dapat dicapai), menantang, dan realistis. • Belum seluruhnya Pegawai pada unit kerja secara tertulis menyatakan bentuk komitmen dalam mendukung capaian kinerja yang telah direncanakan dalam dokumen perencanaan kinerja • Rencana aksi kinerja telah berjalan walaupun belum dinamis karena capaian kinerja tidak selalu dipantau secara berkala.

No	Nama OPD	Catatan Hasil Evaluasi Perencanaan Kinerja
		• Belum seluruhnya dokumen Perencanaan Kinerja mampu mendeskripsikan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan
26	Biro Tata Pemerintahan dan Kesra	• Indikator kinerja dalam dokumen perencanaan belum sepenuhnya memenuhi kriteria SMART • Belum keseluruhan target pada masing-masing perencanaan kinerja memenuhi kriteria dapat dicapai(achievable), menantang dan realistis. • Rencana aksi kinerja tidak berjalan dinamis karena pemantauan capaian kinerja tidak dilakukan secara berkala. • Belum keseluruhan capaian kinerja yang telah direncanakan melibatkan pimpinan unit kerja. • Perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang dilakukan belum seluruhnya mengacu pada hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya
27	Dinas Kelautan dan Perikanan	• Sebahagian dokumen perencanaan kinerja yang di publikasikan tepat waktu dan masih ada yang belum di update.. • Belum seluruhnya target yang ditetapkan (Renstra) memenuhi dapat diukur dapat diidentifikasi satuan parameternya • Belum keseluruhan target pada masing-masing Perencanaan Kinerja memenuhi kriteria achievable (dapat dicapai), menantang, dan realistis • Belum seluruhnya aktivitas pada lingkup unit kerja yang telah dilaksanakan merupakan bentuk langkah konkret atas kinerja yang ingin dicapai sesuai target yang ditetapkan dalam dokumen perencanaan kinerja. • Rencana aksi kinerja telah berjalan namun tdk dinamis krn pemantauan capaian kinerja tdk dilakukan secara berkala. • Perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang dilakukan belum seluruhnya mengacu pada hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya. • Belum seluruhnya capaian kinerja yang telah direncanakan melibatkan pimpinan unit kerja. • Belum semua pegawai dalam bentuk tertulis menyatakan komitmen mendukung capaian kinerja
28	Biro Perekonomian dan Pembangunan	• belum seluruhnya target yang ditetapkan dalam dokumen Perencanaan Kinerja (Renstra, Renja, Perjanjian Kinerja PK) memenuhi kriteria achievable (dapat diukur), menantang, dan realistis • belum keseluruhan target pada masing-masing Perencanaan Kinerja memenuhi kriteria achievable (dapat dicapai), menantang, dan realistis • belum seluruhnya dokumen Perencanaan Kinerja mampu mendeskripsikan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan • belum seluruhnya kinerja yang ingin dicapai dijadikan acuan dalam penetapan DPA • Rencana aksi kinerja pada unit kerja telah berjalan namun tidak dinamis karena pemantauan capaian kinerja tidak dilakukan secara berkala • perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang dilakukan belum seluruhnya mengacu pada hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya

No	Nama OPD	Catatan Hasil Evaluasi Perencanaan Kinerja
		belum seluruhnya Pegawai pada unit kerja secara tertulis menyatakan bentuk komitmen dalam mendukung capaian kinerja yang telah direncanakan dalam dokumen perencanaan kinerja
29	Dinas Kesehatan	- Hanya sebahagian dokumen perencanaan kinerja yang terpublish (terpublish adalah Renstra, Rencana Aksi dan LKJIP). - Belum keseluruhan target pada masing-masing Perencanaan Kinerja memenuhi kriteria achievable (dapat dicapai), menantang, dan realistis. - Rencana aksi kinerja telah berjalan namun tidak dinamis karena pemantauan capaian kinerja tidak dilakukan secara berkala. - Perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja belum seluruhnya mengacu pada hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya. - Belum seluruhnya Pegawai secara tertulis menyatakan bentuk komitmen dalam mendukung capaian kinerja yang telah direncanakan dalam dokumen (PK Level 2 ,3 dan 4).
30	Dinas Sosial	- Dokumen Perencanaan Kinerja belum sepenuhnya menggambarkan secara komprehensif kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai. - Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan belum sepenuhnya memenuhi kriteria achievable (dapat diukur), menantang, dan realistis. - Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis namun belum tepat waktu
31	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	- Rencana aksi kinerja telah berjalan namun tdk dinamis krn pemantauan capaian kinerja tdk dilakukan secara berkala. - Target kinerja yang ingin capai mengacu pada ketersediaan anggaran, dan bukan sebaliknya anggaran mengikuti program prioritas atau target kinerja yang menjadi kunci pencapaian tujuan. - Tidak terdapat aktivitas atau kegiatan lain selain pelaksanaan kegiatan DPA untuk mendukung pencapaian target kinerja
32	Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil	- tidak terdapat formulasi perhitungan dalam menghitung target perencanaan kinerja jangka menengah dan jangka pendek (tahunan) - pohon kinerja belum menggambarkan secara komprehensif dan pembagian / distribusi di tingkat eselon - BAB IV belum menggambarkan Tujuan dan Sasaran RPD yang mana di kawal oleh OPD - pakta integritas yang dibuat hanya terkait pemilu, belum menyangkut komitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan. Namun seluruh pegawai membuat SKP Tahunan
33	Dinas Kehutanan	- Hanya sebahagian dokumen perencanaan kinerja yang diformalkan / ditetapkan. - Hanya sebahagian dokumen perencanaan kinerja yang terpublish. - Belum seluruhnya dokumen Perencanaan Kinerja mampu mendeskripsikan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan Rencana Aksi Kinerja telah berjalan namun tidak dinamis karena pemantauan capaian kinerja tidak dilakukan secara

No	Nama OPD	Catatan Hasil Evaluasi Perencanaan Kinerja
		berkala. • Rencana aksi kinerja telah berjalan namun tdk dinamis krn pemantauan capaian kinerja tdk dilakukan secara berkala. • Perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang dilakukan belum seluruhnya mengacu pada hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya. • Belum seluruhnya capaian kinerja yang telah direncanakan melibatkan pimpinan unit kerja. • Belum semua pegawai dalam bentuk tertulis menyatakan komitmen mendukung capaian kinerja
34	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	• Selain Renstra, dokumen perencanaan lainnya seperti Renja Tahun 2023, Rencana Aksi belum diformalkan melalui SK Kepala Dinas. • Renstra telah memuat IKU dan IKK yang sudah menggambarkan kinerja yang memang perlu diwujudkan, tetapi belum seluruhnya konsisten penjabarannya pada dokumen Renja dan Rencana Aksi. Sehingga belum seluruhnya mendeskripsikan secara komprehensif kebutuhan atas capaian kinerja yang diperlukan pada target tahunan. • Renja, pohon kinerja dan rencana aksi belum seluruhnya mampu mendeskripsikan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara kondisi/hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan. • Belum tersedia dokumen yang memuat analisis atau revidi keterkaitan antar bidang/tusi (crosscutting) seperti matriks peran hasil dari masing-masing bidang dan jabatan terhadap target kinerja tertentu. Dokumen perencanaan yang ada belum memuat informasi crosscutting ini, termasuk dalam pohon kinerja. • Pengalokasian anggaran belum didukung dokumen standar biaya kegiatan yang disusun, untuk menghasilkan capaian kinerja tertentu. Anggaran ditentukan dalam bentuk perkiraan pembiayaan atas pelaksanaan masing-masing aktivitas dalam sub kegiatan/kegiatan. • Aktivitas yang tertuang dalam rencana aksi yang dianggarkan dan dilaksanakan belum seluruhnya memenuhi langkah konkret atas kinerja yang ingin dicapai sesuai target yang ditetapkan dalam Renja tahun 2023. • Pemantauan pelaksanaan Rencana aksi kinerja telah dilakukan secara berkala (triwulanan) tetapi masih fokus pada kinerja anggaran. • Perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja belum seluruhnya mengacu pada hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya. • Belum seluruhnya Pegawai secara tertulis menyatakan bentuk komitmen dalam mendukung capaian kinerja yang telah direncanakan dalam dokumen (PK Level 2,3 dan 4)
35	Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan	• Hanya sebahagian dokumen perencanaan kinerja yg diformalkan / ditetapkan. • Hanya sebahagian dokumen perencanaan kinerja yang terpublish (terpublish adalah Renstra, Rencana Aksi dan LKJIP). • Belum keseluruhan target pada masing-masing Perencanaan Kinerja memenuhi kriteria achievable (dapat dicapai), menantang, dan realistis. • Rencana aksi kinerja telah berjalan namun tidak dinamis

No	Nama OPD	Catatan Hasil Evaluasi Perencanaan Kinerja
		karena pemantauan capaian kinerja tidak dilakukan secara berkala. • Perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja belum seluruhnya mengacu pada hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya. • Belum seluruhnya Pegawai secara tertulis menyatakan bentuk komitmen dalam mendukung capaian kinerja yang telah direncanakan dalam dokumen (PK Level 2 ,3 dan 4).
36	Dinas Transmigrasi	• Hanya sebahagian dokumen perencanaan kinerja yang terpublish (terpublish adalah Renstra, Rencana Aksi dan LKjIP). • Belum keseluruhan target pada masing-masing Perencanaan Kinerja memenuhi kriteria achievable (dapat dicapai), menantang, dan realistis. • Rencana aksi kinerja telah berjalan namun tidak dinamis karena pemantauan capaian kinerja tidak dilakukan secara berkala. • Perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja belum seluruhnya mengacu pada hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya. • Belum seluruhnya Pegawai secara tertulis menyatakan bentuk komitmen dalam mendukung capaian kinerja yang telah direncanakan dalam dokumen (PK Level 2, 3 dan 4)
37	Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura dan Peternakan	• Sebagian Dokumen Perencanaan belum di upload di Website Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Peternakan. • Hanya sebahagian dokumen perencanaan kinerja yang dipublikasikan tepat waktu dan atau dokumen perencanaan kinerja tidak dipublikasikan tepat waktu. • Belum seluruhnya aktivitas pada lingkup unit kerja yang telah dilaksanakan merupakan bentuk langkah konkret atas kinerja yang ingin dicapai sesuai target yang ditetapkan dalam dokumen perencanaan kinerja. • Rencana aksi kinerja telah berjalan namun tidak dinamis karena pemantauan capaian kinerja tidak dilakukan secara berkala. • Perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang dilakukan belum seluruhnya mengacu pada hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya. • Belum seluruhnya capaian kinerja yang telah direncanakan melibatkan pimpinan unit kerja. • Belum semua pegawai dalam bentuk tertulis menyatakan komitmen mendukung capaian kinerja
38	Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian dan Statistik	• Hanya sebahagian dokumen perencanaan kinerja yang terpublish. • Belum keseluruhan target pada masing-masing Perencanaan Kinerja memenuhi kriteria achievable (dapat dicapai), menantang, dan realistis. • Belum seluruhnya Pegawai secara tertulis menyatakan bentuk komitmen dalam mendukung capaian kinerja yang telah direncanakan dalam dokumen (PK Level 2 ,3 dan 4)
39	Dinas Perkebunan Daerah	• Pelaksanaan evaluasi crosscutting terhadap hubungan kinerja, strategi, kebijakan dan aktivitas antar bidang dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan belum dilaksanakan secara memadai, baru sampai pada tahap penyusunan matriks peran hasil diantar bidang tanpa dilengkapi analisis yang mendalam. • Belum semua hasil evaluasi dan analisis target

No	Nama OPD	Catatan Hasil Evaluasi Perencanaan Kinerja
		kinerja/target kinerja program sebelumnya menjadi acuan dalam perbaikan target kinerja selanjutnya • Belum seluruhnya capaian kinerja yang telah direncanakan melibatkan pimpinan unit kerja • Belum seluruhnya Pegawai secara tertulis menyatakan bentuk komitmen dalam mendukung capaian kinerja yang telah direncanakan dalam dokumen (PK Level 2,3 dan 4)
40	Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman	• Hanya sebahagian dokumen perencanaan kinerja yang terpublish (terpublish adalah Renstra, Rencana Aksi dan LKJIP). • Belum keseluruhan target pada masing-masing Perencanaan Kinerja memenuhi kriteria achievable (dapat dicapai), menantang, dan realistis. • Rencana aksi kinerja telah berjalan namun tidak dinamis karena pemantauan capaian kinerja tidak dilakukan secara berkala. • Perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja belum seluruhnya mengacu pada hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya. • Belum seluruhnya Pegawai secara tertulis menyatakan bentuk komitmen dalam mendukung capaian kinerja yang telah direncanakan dalam dokumen (PK Level 2, 3 dan 4)

2. Pengukuran Kinerja

Kelemahan OPD dalam komponen pengukuran kinerja sebagai berikut ;

No	Nama OPD	Catatan Hasil Evaluasi Pengukuran Kinerja
1	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	• Terdapat pengungkapan definisi operasional atas kinerja namun tidak diungkap secara detail cara mengukur indikator kinerja. • Mekanisme pengumpulan data kinerja dijelaskan namun belum dapat diandalkan dalam tahapan pengukuran kinerja tingkat OPD. • Dilakukan pengumpulan data kinerja namun belum cukup berkaitan dan berhubungan erat dalam mengukur capaian kinerja yang diharapkan, • Dilakukan pengumpulan data kinerja namun belum cukup mendukung capaian kinerja yang diharapkan. • Pengukuran kinerja belum dilakukan secara berkala. • Dilakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja namun belum diterapkan pada setiap level organisasi disetiap unit dibawahnya secara berjenjang. • Dilakukan pengumpulan data kinerja berbasis aplikasi (teknologi informasi) namun pengukuran capaian kinerjanya masih menggunakan metode konvensional. • Hanya sebahagian pegawai pada unit kerja yang memiliki pemahaman cukup dan peduli atas hasil pengukuran kinerja yang dilakukan.
2	Inspektorat	• Telah dilakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja namun belum diterapkan pada setiap level organisasi disetiap unit dibawahnya secara berjenjang. • Telah dilakukan pengumpulan data kinerja berbasis aplikasi (teknologi informasi) namun pengukuran capaian kinerjanya masih menggunakan metode konvensional. • Pengukuran kinerja belum menjadi bahan acuan atau pertimbangan dalam usulan penempatan/penghapusan jabatan struktural maupun fungsional.

No	Nama OPD	Catatan Hasil Evaluasi Pengukuran Kinerja
		• Belum terdapat penyesuaian aktivitas untuk memenuhi capaian kinerja pada tingkat unit kerja merupakan hasil pengaruh dari pengukuran kinerja yang telah dilakukan
3	Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan KB	• Tidak memenuhi kriteria yang di maksud. • hanya sebahagian pegawai pada unit kerja yang memiliki pemahaman cukup dan peduli atas hasil pengukuran kinerja yang dilakukan • Belum dilakukan pengukuran kinerja berdasarkan data kinerja. • Dilakukan pengumpulan data kinerja namun belum cukup berkaitan dan berhubungan erat dalam mengukur capaian kinerja yang diharapkan, • Pengukuran Kinerja belum menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional. • Hanya sebahagian pegawai pada unit kerja yang memiliki pemahaman cukup dan peduli atas hasil pengukuran kinerja yang dilakukan.
4	Biro Organisasi	• Tersedia pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja lingkup OPD namun penyusunan pedomannya belum mengacu pada ketentuan yang berlaku. • Mekanisme pengumpulan data kinerja tidak sepenuhnya andal, sehingga berisiko menghasilkan data yang kurang valid atau tidak representatif... • Unit atau satuan kerja belum sepenuhnya memahami dan peduli terhadap hasil pengukuran kinerja. Hal ini dapat memengaruhi komitmen dan kualitas pelaksanaan pengukuran.. • Dilakukan pengumpulan data kinerja berbasis aplikasi (teknologi informasi) namun pengukuran capaian kinerjanya masih menggunakan metode konvensional • Pengukuran Kinerja belum menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional. • Hanya sebahagian pegawai pada unit kerja yang memiliki pemahaman cukup dan peduli atas hasil pengukuran kinerja yang dilakukan
5	Biro Umum	• Tersedia pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja lingkup OPD namun penyusunan pedomannya belum mengacu pada ketentuan yang berlaku. • Mekanisme pengumpulan data kinerja dijelaskan namun belum dapat diandalkan dalam tahapan pengukuran kinerja tingkat OPD.. • Hanya sebahagian pegawai pada unit kerja yang memiliki pemahaman cukup dan peduli atas hasil pengukuran kinerja yang dilakukan.
6	Dinas Pemuda dan Olahraga	• Belum adanya pedoman teknis pengukuran kinerja • Mekanisme pengumpulan data kinerja dijelaskan namun belum dapat diandalkan dalam tahapan pengukuran kinerja tingkat OPD.. • Dilakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja namun belum diterapkan pada setiap level organisasi disetiap unit dibawahnya secara berjenjang. • Pengukuran Kinerja belum menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional. • Hanya sebahagian pegawai pada unit kerja yang memiliki

No	Nama OPD	Catatan Hasil Evaluasi Pengukuran Kinerja
		pemahaman cukup dan peduli atas hasil pengukuran kinerja yang dilakukan.
7	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM)	• Mekanisme pengumpulan data kinerja dijelaskan namun belum dapat diandalkan dalam tahapan pengukuran kinerja tingkat OPD • Dilakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja namun belum diterapkan pada setiap level organisasi disetiap unit dibawahnya secara berjenjang. • Dilakukan pengumpulan data kinerja namun belum cukup berkaitan dan berhubungan erat dalam mengukur capaian kinerja yang diharapkan, • Dilakukan pengumpulan data kinerja namun belum cukup mendukung capaian kinerja yang diharapkan. • Hanya sebahagian pegawai pada unit kerja yang memiliki pemahaman cukup dan peduli atas hasil pengukuran kinerja yang dilakukan
8	Biro Pengadaaan Barang dan Jasa	• Pedoman teknis pengukuran kinerja Biro Pengadaan Barang dan Jasa Provinsi Sulawesi Barat belum tersedia. • Mekanisme pengumpulan data kinerja pengukuran kinerja belum diungkapkan sama sekali dalam LKJIP. • Belum dilakukan pengukuran kinerja berdasarkan data kinerja. • Dilakukan pengumpulan data kinerja namun belum cukup berkaitan dan berhubungan erat dalam mengukur capaian kinerja yang diharapkan, • Pengukuran Kinerja belum menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional. • Hanya sebahagian pegawai pada unit kerja yang memiliki pemahaman cukup dan peduli atas hasil pengukuran kinerja yang dilakukan.
9	Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD)	• Mekanisme pengumpulan data kinerja dijelaskan namun belum dapat diandalkan dalam tahapan pengukuran kinerja tingkat OPD. • Dilakukan pengumpulan data kinerja namun belum cukup berkaitan dan berhubungan erat dalam mengukur capaian kinerja yang diharapkan. • Dilakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja namun belum diterapkan pada setiap level organisasi disetiap unit dibawahnya secara berjenjang. • Belum dilakukan Pengukuran Kinerja sebagai dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional. • Hanya sebahagian unit/satuan kerja telah memiliki pemahaman cukup dan peduli dari hasil pengukuran kinerja yang telah dilakukan. • Dilakukan pengumpulan data kinerja berbasis aplikasi (teknologi informasi) namun pengukuran capaian kinerjanya masih menggunakan metode konvensional.
10	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	• Tersedia pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja lingkup OPD namun penyusunan pedomannya belum mengacu pada ketentuan yang berlaku. • Terdapat pengungkapan definisi operasional atas kinerja namun tidak diungkap secara detail cara mengukur indikator kinerja. • Mekanisme pengumpulan data kinerja dijelaskan namun belum dapat diandalkan dalam tahapan pengukuran kinerja tingkat OPD.

No	Nama OPD	Catatan Hasil Evaluasi Pengukuran Kinerja
		• Dilakukan pengumpulan data kinerja namun belum cukup berkaitan dan berhubungan erat dalam mengukur capaian kinerja yang diharapkan, • Dilakukan pengumpulan data kinerja namun belum cukup mendukung capaian kinerja yang diharapkan. • Pengukuran kinerja belum dilakukan secara berkala. • Dilakukan pengumpulan data kinerja berbasis aplikasi (teknologi informasi) namun pengukuran capaian kinerjanya masih menggunakan metode konvensional
11	Badan Perencanaan, Riset dan Inovasi Daerah (Baprida)	• Tersedia pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja lingkup OPD namun penyusunan pedomannya belum mengacu pada ketentuan yang berlaku. • Mekanisme pengumpulan data kinerja dijelaskan namun belum dapat diandalkan dalam tahapan pengukuran kinerja tingkat OPD. • Dilakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja namun belum diterapkan pada setiap level organisasi disetiap unit dibawahnya secara berjenjang. • Dilakukan pengumpulan data kinerja berbasis aplikasi (teknologi informasi) namun pengukuran capaian kinerjanya masih menggunakan metode konvensional • Pengukuran Kinerja belum menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional. • Hanya sebahagian pegawai pada unit kerja yang memiliki pemahaman cukup dan peduli atas hasil pengukuran kinerja yang dilakukan.
12	Badan Kepegawaian Daerah	• Tersedia pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja lingkup OPD namun penyusunan pedomannya belum mengacu pada ketentuan yang berlaku. • Terdapat pengungkapan definisi operasional atas kinerja namun tidak diungkap secara detail cara mengukur indikator kinerja. • Mekanisme pengumpulan data kinerja dijelaskan namun belum dapat diandalkan dalam tahapan pengukuran kinerja tingkat OPD. • Dilakukan pengumpulan data kinerja namun belum cukup berkaitan dan berhubungan erat dalam mengukur capaian kinerja yang diharapkan, • Dilakukan pengumpulan data kinerja namun belum cukup mendukung capaian kinerja yang diharapkan. • Pengukuran kinerja belum dilakukan secara berkala. • Dilakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja namun belum diterapkan pada setiap level organisasi disetiap unit dibawahnya secara berjenjang. • Hanya sebahagian pegawai pada unit kerja yang memiliki pemahaman cukup dan peduli atas hasil pengukuran kinerja yang dilakukan
13	Sekretariat DPRD	• Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja namun belum sepenuhnya terealisasi. • Terdapat pengungkapan definisi operasional atas kinerja namun tidak diungkap secara detail cara mengukur indikator kinerja. • Data kinerja yang dikumpulkan belum sepenuhnya relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan. • Belum memanfaatkan teknologi informasi

No	Nama OPD	Catatan Hasil Evaluasi Pengukuran Kinerja
14	Dinas Tenaga Kerja Daerah	• Pedoman teknis pengukuran kinerja Dinas Tenaga Kerja Daerah belum tersedia. • Mekanisme pengumpulan data kinerja pengukuran kinerja belum diungkapkan sama sekali dalam LKJIP. • Belum dilakukan pengukuran kinerja berdasarkan data kinerja. • Dilakukan pengumpulan data kinerja namun belum cukup berkaitan dan berhubungan erat dalam mengukur capaian kinerja yang diharapkan, • Hanya sebahagian pegawai pada unit kerja yang memiliki pemahaman cukup dan peduli atas hasil pengukuran kinerja yang dilakukan.
15	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	• Belum terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja. • Terdapat pengungkapan definisi operasional atas kinerja namun tidak diungkap secara detail cara mengukur indikator kinerja. • Mekanisme pengumpulan data kinerja dijelaskan namun belum dapat diandalkan dalam tahapan pengukuran kinerja tingkat OPD. • Belum memanfaatkan teknologi informasi secara maksimal dalam pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja. • Pengukuran Kinerja belum menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional. • Belum terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja. • Belum sepenuhnya pegawai memahami atas hasil pengukuran kinerja
16	Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah	• Pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja lingkup OPD tersedia namun penyusunan pedomannya belum mengacu pada ketentuan yang berlaku. • Pengukuran kinerja belum dilakukan secara berkala. • Pemantauan atas pengukuran capaian kinerja telah dilakukan namun belum diterapkan pada setiap level organisasi disetiap unit dibawahnya secara berjenjang. • Dilakukan pengumpulan data kinerja berbasis aplikasi (teknologi informasi) namun pengukuran capaian kinerjanya masih menggunakan metode konvensional. • Pengukuran kinerja belum menjadi bahan acuan atau pertimbangan dalam usulan penempatan/penghapusan jabatan struktural maupun fungsional. • Belum terdapat penyesuaian aktivitas untuk memenuhi capaian kinerja pada tingkat unit kerja.. • Hanya sebahagian pegawai pada unit kerja yang memiliki pemahaman cukup dan peduli atas hasil pengukuran kinerja yang dilakukan
17	Dinas Perhubungan	• Tersedia pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja lingkup OPD namun penyusunan pedomannya belum mengacu pada ketentuan yang berlaku. • Terdapat pengungkapan definisi operasional atas kinerja namun tidak diungkap secara detail cara mengukur indikator kinerja. • Dilakukan pengumpulan data kinerja namun belum cukup berkaitan dan berhubungan erat dalam mengukur capaian kinerja yang diharapkan,

No	Nama OPD	Catatan Hasil Evaluasi Pengukuran Kinerja
		• Dilakukan pengumpulan data kinerja namun belum cukup mendukung capaian kinerja yang diharapkan. • Dilakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja namun belum diterapkan pada setiap level organisasi disetiap unit dibawahnya secara berjenjang. • Dilakukan pengumpulan data kinerja berbasis aplikasi (teknologi informasi) namun pengukuran capaian kinerjanya masih menggunakan metode konvensional. • Hanya sebahagian pegawai pada unit kerja yang memiliki pemahaman cukup dan peduli atas hasil pengukuran kinerja yang dilakukan
18	Dinas Energi Sumber Daya Mineral	• Data kinerja yang dikumpulkan belum relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan. • Pengukuran kinerja belum menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan jabatan baik struktural maupun fungsional. • Belum semua pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja
19	Dinas Pariwisata	• Pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja lingkup OPD belum ada. • Terdapat pengungkapan definisi operasional atas kinerja namun tidak diungkap secara detail cara mengukur indikator kinerja. • Mekanisme pengumpulan data kinerja dijelaskan namun belum dapat diandalkan dalam tahapan pengukuran kinerja tingkat OPD. • Dilakukan pengumpulan data kinerja namun belum cukup berkaitan dan berhubungan erat dalam mengukur capaian kinerja yang diharapkan, • Dilakukan pengumpulan data kinerja namun belum cukup mendukung capaian kinerja yang diharapkan. • Pengukuran kinerja belum dilakukan secara berkala. • Dilakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja namun belum diterapkan pada setiap level organisasi disetiap unit dibawahnya secara berjenjang. • Dilakukan pengumpulan data kinerja berbasis aplikasi (teknologi informasi) namun pengukuran capaian kinerjanya masih menggunakan metode konvensional. • Hanya sebahagian pegawai pada unit kerja yang memiliki pemahaman cukup dan peduli atas hasil pengukuran kinerja yang dilakukan.
20	Dinas Lingkungan Hidup	• Tersedia pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja lingkup OPD namun penyusunan pedomannya belum mengacu pada ketentuan yang berlaku. • Terdapat pengungkapan definisi operasional atas kinerja namun tidak diungkap secara detail cara mengukur indikator kinerja. • Mekanisme pengumpulan data kinerja dijelaskan namun belum dapat diandalkan dalam tahapan pengukuran kinerja tingkat OPD. • Dilakukan pengumpulan data kinerja namun belum cukup berkaitan dan berhubungan erat dalam mengukur capaian kinerja yang diharapkan, • Dilakukan pengumpulan data kinerja namun belum cukup mendukung capaian kinerja yang diharapkan. • Pengukuran kinerja belum dilakukan secara berkala. • Dilakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja namun belum diterapkan pada setiap level organisasi

No	Nama OPD	Catatan Hasil Evaluasi Pengukuran Kinerja
		disetiap unit dibawahnya secara berjenjang. • Dilakukan pengumpulan data kinerja berbasis aplikasi (teknologi informasi) namun pengukuran capaian kinerjanya masih menggunakan metode konvensional. • Hanya sebahagian pegawai pada unit kerja yang memiliki pemahaman cukup dan peduli atas hasil pengukuran kinerja yang dilakukan.
21	Dinas Ketahanan Pangan	• Tersedia pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja lingkup OPD namun penyusunan pedomannya belum mengacu pada ketentuan yang berlaku. • Terdapat pengungkapan definisi operasional atas kinerja namun tidak diungkap secara detail cara mengukur indikator kinerja. • Mekanisme pengumpulan data kinerja dijelaskan namun belum dapat diandalkan dalam tahapan pengukuran kinerja tingkat OPD. • Dilakukan pengumpulan data kinerja namun belum cukup berkaitan dan berhubungan erat dalam mengukur capaian kinerja yang diharapkan, • Dilakukan pengumpulan data kinerja namun belum cukup mendukung capaian kinerja yang diharapkan. • Dilakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja namun belum diterapkan pada setiap level organisasi disetiap unit dibawahnya secara berjenjang. • Dilakukan pengumpulan data kinerja berbasis aplikasi (teknologi informasi) namun pengukuran capaian kinerjanya masih menggunakan metode konvensional. • Hanya sebahagian pegawai pada unit kerja yang memiliki pemahaman cukup dan peduli atas hasil pengukuran kinerja yang dilakukan
22	Biro Hukum	• Mekanisme pengumpulan data kinerja dijelaskan namun belum dapat diandalkan dalam tahapan pengukuran kinerja tingkat OPD.. • Belum seluruhnya Dilakukan pengukuran kinerja atas data kinerja. • Terdapat Pengungkapan definisi operasional atas kinerja namun tidak diungkap secara detail cara mengukur indikator kinerja. • Pengukuran kinerja belum dilakukan secara berkala. • Dilakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja namun belum diterapkan pada setiap level pengadaan barang dan jasa disetiap unit bawahan secara berjenjang. • Hanya Sebagian pegawai pada unit kerja yang memiliki pengalaman cukup dan peduli atas hasil pengukuran kinerja yang dilakukan
23	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang	• Terdapat pengungkapan definisi operasional atas kinerja namun tidak diungkap secara detail cara mengukur indikator kinerja; • Mekanisme pengumpulan data kinerja dijelaskan belum dapat diandalkan dalam tahapan pengukuran kinerja tingkat OPD; • Pengukuran kinerja belum dilakukan secara berkala; • Dilakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja namun belum diterapkan pada setiap level organisasi disetiap unit dibawahnya secara berjenjang; • Dilakukan pengumpulan data kinerja berbasis aplikasi (teknologi informasi) namun pengukuran capaian kinerjanya masih menggunakan metode konvensional;

No	Nama OPD	Catatan Hasil Evaluasi Pengukuran Kinerja
		Hanya sebahagian pegawai pada unit kerja yang memiliki pemahaman cukup dan peduli atas hasil pengukuran kinerja yang dilakukan
24	Satuan Polisi dan Pamong Praja	- Tersedia pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja lingkup OPD namun penyusunan pedomannya belum mengacu pada ketentuan yang berlaku. - Terdapat pengungkapan definisi operasional atas kinerja namun tidak diungkap secara detail cara mengukur indikator kinerja. - Mekanisme pengumpulan data kinerja dijelaskan namun belum dapat diandalkan dalam tahapan pengukuran kinerja tingkat OPD. - Dilakukan pengumpulan data kinerja namun belum cukup berkaitan dan berhubungan erat dalam mengukur capaian kinerja yang diharapkan, - Dilakukan pengumpulan data kinerja namun belum cukup mendukung capaian kinerja yang diharapkan. - Pengukuran kinerja belum dilakukan secara berkala. - Dilakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja namun belum diterapkan pada setiap level organisasi disetiap unit dibawahnya secara berjenjang. - Dilakukan pengumpulan data kinerja berbasis aplikasi (teknologi informasi) namun pengukuran capaian kinerjanya masih menggunakan metode konvensional. - Hanya sebahagian pegawai pada unit kerja yang memiliki pemahaman cukup dan peduli atas hasil pengukuran kinerja yang dilakukan
25	Badan Penghubung	- Mekanisme pengumpulan data kinerja dijelaskan namun belum dapat diandalkan dalam tahapan pengukuran kinerja tingkat OPD - Dilakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja namun belum diterapkan pada setiap level organisasi disetiap unit dibawahnya secara berjenjang. - Dilakukan pengumpulan data kinerja namun belum cukup berkaitan dan berhubungan erat dalam mengukur capaian kinerja yang diharapkan, - Dilakukan pengumpulan data kinerja namun belum cukup mendukung capaian kinerja yang diharapkan. - Hanya sebahagian pegawai pada unit kerja yang memiliki pemahaman cukup dan peduli atas hasil pengukuran kinerja yang dilakukan - Dilakukan pengumpulan data kinerja berbasis aplikasi (teknologi informasi) namun pengukuran capaian kinerjanya masih menggunakan metode konvensional.
26	Biro Tata Pemerintahan dan Kesra	- Tersedia pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja lingkup OPD namun penyusunan pedomannya belum mengacu pada ketentuan yang berlaku. - Terdapat pengungkapan definisi operasional atas kinerja namun tidak diungkap secara detail cara mengukur indikator kinerja. - Mekanisme pengumpulan data kinerja dijelaskan namun belum dapat diandalkan dalam tahapan pengukuran kinerja tingkat OPD. - Dilakukan pengumpulan data kinerja namun belum cukup berkaitan dan berhubungan erat dalam mengukur capaian kinerja yang diharapkan, - Dilakukan pengumpulan data kinerja namun belum cukup

No	Nama OPD	Catatan Hasil Evaluasi Pengukuran Kinerja
		mendukung capaian kinerja yang diharapkan. • Dilakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja namun belum diterapkan pada setiap level organisasi disetiap unit dibawahnya secara berjenjang. • Dilakukan pengumpulan data kinerja berbasis aplikasi (teknologi informasi) namun pengukuran capaian kinerjanya masih menggunakan metode konvensional. • Pimpinan unit kerja mempunyai keterkaitan dalam hal pengukuran kinerja namun tidak secara langsung terlibat dalam setiap pengambilan keputusan untuk mengukur capaian kinerja. • Hanya sebahagian pegawai pada unit kerja yang memiliki pemahaman cukup dan peduli atas hasil pengukuran kinerja yang dilakukan
27	Dinas Kelautan dan Perikanan	• Tersedia pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja lingkup OPD namun penyusunan pedomannya belum mengacu pada ketentuan yang berlaku. • Mekanisme pengumpulan data kinerja dijelaskan namun belum dapat diandalkan dalam tahapan pengukuran kinerja tingkat OPD.. • Dilakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja namun belum diterapkan pada setiap level organisasi disetiap unit dibawahnya secara berjenjang. • Dilakukan pengumpulan data kinerja berbasis aplikasi (teknologi informasi) namun pengukuran capaian kinerjanya masih menggunakan metode konvensional • Hanya sebahagian pegawai pada unit kerja yang memiliki pemahaman cukup dan peduli atas hasil pengukuran kinerja yang dilakukan
28	Biro Perekonomian dan Pembangunan	• Terdapat pengungkapan definisi operasional atas kinerja namun tidak diungkap secara detail cara mengukur indikator kinerja. • mekanisme pengumpulan data kinerja dijelaskan namun belum dapat diandalkan dalam tahapan pengukuran kinerja tingkat OPD • dilakukan pengumpulan data kinerja namun belum cukup berkaitan dan berhubungan erat dalam mengukur capaian kinerja yang diharapkan • tidak sama sekali Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala. • dilakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja namun belum diterapkan pada setiap level organisasi disetiap unit dibawahnya secara berjenjang • dilakukan pengumpulan data kinerja berbasis aplikasi (teknologi informasi) namun pengukuran capaian kinerjanya masih menggunakan metode konvensional • tidak Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional. • hanya sebahagian pegawai pada unit kerja yang memiliki pemahaman cukup dan peduli atas hasil pengukuran kinerja yang dilakukan
29	Dinas Kesehatan	• Tersedia pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja lingkup OPD namun penyusunan pedomannya belum mengacu pada ketentuan yang berlaku. • Terdapat pengungkapan definisi operasional atas kinerja namun tidak diungkap secara detail cara mengukur

No	Nama OPD	Catatan Hasil Evaluasi Pengukuran Kinerja
		indikator kinerja. • Mekanisme pengumpulan data kinerja dijelaskan namun belum dapat diandalkan dalam tahapan pengukuran kinerja tingkat OPD. • Dilakukan pengumpulan data kinerja namun belum cukup berkaitan dan berhubungan erat dalam mengukur capaian kinerja yang diharapkan, • Dilakukan pengumpulan data kinerja namun belum cukup mendukung capaian kinerja yang diharapkan. • Pengukuran kinerja belum dilakukan secara berkala. • Dilakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja namun belum diterapkan pada setiap level organisasi disetiap unit dibawahnya secara berjenjang. • Dilakukan pengumpulan data kinerja berbasis aplikasi (teknologi informasi) namun pengukuran capaian kinerjanya masih menggunakan metode konvensional. • Hanya sebahagian pegawai pada unit kerja yang memiliki pemahaman cukup dan peduli atas hasil pengukuran kinerja yang dilakukan.
30	Dinas Sosial	• Belum terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja. • Belum terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja. • Data kinerja yang dikumpulkan belum sepenuhnya relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan. • Data kinerja yang dikumpulkan belum sepenuhnya mendukung capaian kinerja yang diharapkan. • Belum memanfaatkan teknologi informasi. • Belum semua pegawai memahami atas hasil pengukuran kinerja
31	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	• Tersedia pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja lingkup OPD namun penyusunan pedomannya belum mengacu pada ketentuan yang berlaku. • Definisi operasional atas kinerja/manual indikator kinerja baru tersedia pada level eselon II. Manual indikator kinerja dan mekanisme/metode pengukuran kinerja level eselon III hingga di level staf belum tersedia • Hanya sebahagian pegawai pada unit kerja yang memiliki pemahaman cukup dan peduli atas hasil pengukuran kinerja yang dilakukan
32	Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil	• Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja hanya terdapat di dokumen LKJIP • mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan
33	Dinas Kehutanan	• Tersedia pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja lingkup OPD namun penyusunan pedomannya belum mengacu pada ketentuan yang berlaku. • Mekanisme pengumpulan data kinerja dijelaskan namun belum dapat diandalkan dalam tahapan pengukuran kinerja tingkat OPD. • Dilakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja namun belum diterapkan pada setiap level organisasi disetiap unit dibawahnya secara berjenjang. • Dilakukan pengumpulan data kinerja berbasis aplikasi (teknologi informasi) namun pengukuran capaian kinerjanya masih menggunakan metode konvensional.

No	Nama OPD	Catatan Hasil Evaluasi Pengukuran Kinerja
		• hanya sebahagian pegawai pada unit kerja yang memiliki pemahaman cukup dan peduli atas hasil pengukuran kinerja yang dilakukan
34	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	• Belum adanya pedoman teknis pengukuran kinerja. Belum dilakukan penyusunan Standar Baku Indikator Kinerja (SBIK) yang dilengkapi dengan metode pengumpulan data dan analisis kinerja yang akan digunakan sebagai pedoman teknis pengukuran kinerja yang diformalkan. • Terdapat pengungkapan definisi operasional IKU dan IKK tetapi belum tersedia untuk indikator kinerja kegiatan dan sub kegiatan. Perlu memperjelas pada secara detail definisi operasional masing-masing indikator kinerja agar selaras dengan formulasi perhitungan capaiannya. • Mekanisme pengumpulan data kinerja dijelaskan pada tingkat IKU dan IKK namun belum dilakukan hingga pengukuran kinerja tingkat kegiatan/sub kegiatan. • Pemantauan atas pengukuran capaian kinerja hingga di tingkat Eselon III/pejabat pelaksana teknis kegiatan, namun belum dilakukan secara berjenjang pada keterlibatan dan kontribusi kinerja dari pejabat, atau staf (JFT dan JFU) yang terlibat didalam pencapaian setiap target kinerja. • Dilakukan pengumpulan data kinerja berbasis aplikasi (teknologi informasi) pada kinerja yang diukur secara nasional disetiap provinsi namun tetapi belum menyeluruh pada semua pengumpulan data kinerja yang ditargetkan oleh OPD. • Hasil Pengukuran Kinerja belum menjadi dasar dalam penyusunan rekomendasi atas penghapusan/penempatan jabatan struktural dan jabatan fungsional. Demikian pula dengan rekomendasi perbaikan atau penyesuaian struktur organisasi jika dibutuhkan sesuai dengan hasil analisis capaian kinerja. • Hanya sebahagian pegawai pada unit kerja yang memiliki pemahaman cukup dan peduli atas hasil pengukuran kinerja yang dilakukan
35	Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan	• Tersedia pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja lingkup OPD namun penyusunan pedomannya belum mengacu pada ketentuan yang berlaku. • Terdapat pengungkapan definisi operasional atas kinerja namun tidak diungkap secara detail cara mengukur indikator kinerja. • Mekanisme pengumpulan data kinerja dijelaskan namun belum dapat diandalkan dalam tahapan pengukuran kinerja tingkat OPD. • Dilakukan pengumpulan data kinerja namun belum cukup berkaitan dan berhubungan erat dalam mengukur capaian kinerja yang diharapkan, • Dilakukan pengumpulan data kinerja namun belum cukup mendukung capaian kinerja yang diharapkan. • Pengukuran kinerja belum dilakukan secara berkala. • Dilakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja namun belum diterapkan pada setiap level organisasi disetiap unit dibawahnya secara berjenjang. • Dilakukan pengumpulan data kinerja berbasis aplikasi (teknologi informasi) namun pengukuran capaian kinerjanya masih menggunakan metode konvensional. • Hanya sebahagian pegawai pada unit kerja yang memiliki pemahaman cukup dan peduli atas hasil pengukuran

No	Nama OPD	Catatan Hasil Evaluasi Pengukuran Kinerja
		kinerja yang dilakukan
36	Dinas Transmigrasi	• Tersedia pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja lingkup OPD namun penyusunan pedomannya belum mengacu pada ketentuan yang berlaku. • Terdapat pengungkapan definisi operasional atas kinerja namun tidak diungkap secara detail cara mengukur indikator kinerja. • Mekanisme pengumpulan data kinerja dijelaskan namun belum dapat diandalkan dalam tahapan pengukuran kinerja tingkat OPD. • Dilakukan pengumpulan data kinerja namun belum cukup berkaitan dan berhubungan erat dalam mengukur capaian kinerja yang diharapkan, • Dilakukan pengumpulan data kinerja namun belum cukup mendukung capaian kinerja yang diharapkan. • Pengukuran kinerja belum dilakukan secara berkala. • Dilakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja namun belum diterapkan pada setiap level organisasi disetiap unit dibawahnya secara berjenjang. • Dilakukan pengumpulan data kinerja berbasis aplikasi (teknologi informasi) namun pengukuran capaian kinerjanya masih menggunakan metode konvensional. • Hanya sebahagian pegawai pada unit kerja yang memiliki pemahaman cukup dan peduli atas hasil pengukuran kinerja yang dilakukan
37	Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura dan Peternakan	• Tersedia pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja lingkup OPD namun penyusunan pedomannya belum mengacu pada ketentuan yang berlaku. • Mekanisme pengumpulan data kinerja dijelaskan namun belum dapat diandalkan dalam tahapan pengukuran kinerja tingkat OPD.. • Dilakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja namun belum diterapkan pada setiap level organisasi disetiap unit dibawahnya secara berjenjang. • Dilakukan pengumpulan data kinerja berbasis aplikasi (teknologi informasi) namun pengukuran capaian kinerjanya masih menggunakan metode konvensional. • Pengukuran Kinerja belum menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional. • Hanya sebahagian pegawai pada unit kerja yang memiliki pemahaman cukup dan peduli atas hasil pengukuran kinerja yang dilakukan
38	Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian dan Statistik	• Tersedia pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja lingkup OPD namun penyusunan pedomannya belum mengacu pada ketentuan yang berlaku. • Terdapat pengungkapan definisi operasional atas kinerja namun tidak diungkap secara detail cara mengukur indikator kinerja. • Mekanisme pengumpulan data kinerja dijelaskan namun belum dapat diandalkan dalam tahapan pengukuran kinerja tingkat OPD. • Dilakukan pengumpulan data kinerja namun belum cukup mendukung capaian kinerja yang diharapkan. • Dilakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja namun belum diterapkan pada setiap level organisasi

No	Nama OPD	Catatan Hasil Evaluasi Pengukuran Kinerja
		disetiap unit dibawahnya secara berjenjang. • Dilakukan pengumpulan data kinerja berbasis aplikasi (teknologi informasi) namun pengukuran capaian kinerjanya masih menggunakan metode konvensional. • Hanya sebahagian pegawai pada unit kerja yang memiliki pemahaman cukup dan peduli atas hasil pengukuran kinerja yang dilakukan
39	Dinas Perkebunan Daerah	• Penyusunan standar baku indikator kinerja (SBIK) yang dilengkapi dengan metode pengumpulan data dan analisis kinerja yang akan digunakan sebagai pedoman teknis pengukuran kinerja yang diformalkan masih dalam proses penyelesaian. • Terdapat Dokumen Pengukuran Kinerja yang memuat definisi operasional yang jelas dan metode pengukuran kinerja atas Perjanjian Kinerja Eselon II, III, IV tetapi belum direviu dengan mengacu pada ketentuan yang berlaku. • Dilakukan pengumpulan data kinerja namun belum dilakukan uji validitasi dari pengukuran, tingkat keterkaitan dan keceratan hubungan data yang dikumpulkan dengan indikator capaian kinerja yang ditargetkan. • Dilakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja namun belum diterapkan pada setiap level organisasi disetiap unit dibawahnya secara berjenjang. • Dilakukan pengumpulan data kinerja berbasis aplikasi (teknologi informasi) namun pengukuran capaian kinerjanya masih menggunakan metode konvensional. • Hanya sebahagian pegawai pada unit kerja yang memiliki pemahaman cukup dan peduli atas hasil pengukuran kinerja yang dilakukan
40	Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman	• Tersedia pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja lingkup OPD namun penyusunan pedomannya belum mengacu pada ketentuan yang berlaku. • Terdapat pengungkapan definisi operasional atas kinerja namun tidak diungkap secara detail cara mengukur indikator kinerja. • Mekanisme pengumpulan data kinerja dijelaskan namun belum dapat diandalkan dalam tahapan pengukuran kinerja tingkat OPD. • Dilakukan pengumpulan data kinerja namun belum cukup berkaitan dan berhubungan erat dalam mengukur capaian kinerja yang diharapkan, • Dilakukan pengumpulan data kinerja namun belum cukup mendukung capaian kinerja yang diharapkan. • Pengukuran kinerja belum dilakukan secara berkala. • Dilakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja namun belum diterapkan pada setiap level organisasi disetiap unit dibawahnya secara berjenjang. • Dilakukan pengumpulan data kinerja berbasis aplikasi (teknologi informasi) namun pengukuran capaian kinerjanya masih menggunakan metode konvensional. • Hanya sebahagian pegawai pada unit kerja yang memiliki pemahaman cukup dan peduli atas hasil pengukuran kinerja yang dilakukan

3. Pelaporan Kinerja

Kelemahan OPD dalam komponen pelaporan kinerja sebagai berikut :

No	Nama OPD	Catatan Hasil Evaluasi Pelaporan Kinerja
1	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	- Informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realiasi kinerja belum di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja). - Telah tersedia informasi terkait upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja) pada dokumen LKJIP unit kerja. - Hanya sebahagian personil pada unit kerja mempunyai kepedulian terhadap informasi yang disajikan pada LKJIP unit kerja. - Belum adanya perubahan budaya kinerja yang dipegaruhi atas informasi dalam LKJIP unit kerja.
2	Inspektorat	- Informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realiasi kinerja belum di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja). - Hanya sebahagian personil pada unit kerja mempunyai kepedulian terhadap informasi yang disajikan pada LKJIP unit kerja. - Penyesuaian aktivitas dalam rangka pemenuhan capaian kinerja tidak menggunakan informasi dalam laporan kinerja berkala.
3	Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan KB	- Belum tersedia informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dgn realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja) pada Dokumen LKJIP unit kerja. - Belum tersedia informasi terkait efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja pada dokumen LKJIP unit kerja. - Belum tersedia informasi terkait upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja) pada dokumen LKJIP unit kerja. - Hanya sebahagian personil pada unit kerja mempunyai kepedulian terhadap informasi yang disajikan pada LKJIP unit kerja - Belum dilakukan penggunaan informasi pada LKJIP berkala untuk menyesuaikan aktivitas dalam rangka pemenuhan capaian kinerja
4	Biro Organisasi	- Laporan kinerja belum sepenuhnya disusun secara berkala dan konsisten. - Proses pembuatan laporan kinerja mungkin belum memiliki panduan yang baku atau kurang optimal.. - Belum dilakukan penggunaan informasi pada LKJIP berkala untuk menyesuaikan aktivitas dalam rangka pemenuhan capaian kinerja. - Belum semua penggunaan informasi pada LKJIP berkala untuk menyesuaikan penggunaan anggaran dalam rangka pemenuhan capaian kinerja. - Perubahan terjadi belum signifikan dengan budaya kinerja yang dipegaruhi atas informasi dalam LKJIP unit kerja
5	Biro Umum	- Hanya sebagian dokumen yang dilakukan reviu secara berkala. - Hanya sebagian pegawai yg mempunyai kepedulian terhadap informasi dalam LKJIP. - Belum dilakukan penggunaan informasi pada LKJIP berkala untuk menyesuaikan aktivitas dalam rangka pemenuhan capaian kinerja.

No	Nama OPD	Catatan Hasil Evaluasi Pelaporan Kinerja
		• Belum semua penggunaan informasi pada LKJIP berkala untuk menyesuaikan penggunaan anggaran dalam rangka pemenuhan capaian kinerja. • Perubahan terjadi belum signifikan dengan budaya kinerja yang dipegaruhi atas informasi dalam LKJIP unit kerja
6	Dinas Pemuda dan Olahraga	• Hanya sebagian dokumen yang dilakukan revidi secara berkala. • Hanya sebagian pegawai yg mempunyai kepedulian terhadap informasi dalam LKJIP. • Perubahan terjadi belum signifikan dengan budaya kinerja yang dipegaruhi atas informasi dalam LKJIP unit kerja
7	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM)	• Belum dilakukan revidi internal LKJIP unit kerja. • Informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja belum di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja). • Hanya sebagian personil pada unit kerja mempunyai kepedulian terhadap informasi yang disajikan pada LKJIP unit kerja. • Belum adanya perubahan budaya kinerja yang dipegaruhi atas informasi dalam LKJIP unit kerja.
8	Biro Pengadaan Barang dan Jasa	• Dokumen LKJIP unit kerja belum dipublikasikan pada media yang mudah di akses. • Belum tersedia informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya pada dokumen LKJIP unit kerja • Belum tersedia informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dgn realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja)pada Dokumen LKJIP unit kerja. • Belum tersedia informasi terkait efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja pada dokumen LKJIP unit kerja. • Belum tersedia informasi terkait upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja) pada dokumen LKJIP unit kerja. • Hanya sebagian personil pada unit kerja mempunyai kepedulian terhadap informasi yang disajikan pada LKJIP unit kerja • Belum dilakukan penggunaan informasi pada LKJIP berkala untuk menyesuaikan aktivitas dalam rangka pemenuhan capaian kinerja
9	Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD)	• Informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja belum di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja). • Informasi terkait efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja pada dokumen LKJIP unit kerja. • Hanya sebagian informasi terkait upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja) pada dokumen LKJIP unit kerja. • Hanya sebagian personil pada unit kerja mempunyai kepedulian terhadap informasi yang disajikan pada LKJIP unit kerja. • Belum dilakukan penggunaan informasi pada LKJIP berkala untuk menyesuaikan aktivitas dalam rangka pemenuhan capaian kinerja. • Belum adanya perubahan budaya kinerja yang dipegaruhi atas informasi dalam LKJIP unit kerja.
10	Badan Kesatuan Bangsa	• Belum dilakukan revidi internal LKJIP unit kerja.

No	Nama OPD	Catatan Hasil Evaluasi Pelaporan Kinerja
	dan Politik	• Informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realiasi kinerja belum di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja). • Telah tersedia informasi terkait upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja) pada dokumen LKJIP unit kerja. • Hanya sebahagian personil pada unit kerja mempunyai kepedulian terhadap informasi yang disajikan pada LKJIP unit kerja. • Dilakukan penggunaan informasi pada LKJIP berkala untuk menyesuaikan penggunaan anggaran dalam rangka pemenuhan capaian kinerja. • Belum adanya perubahan budaya kinerja yang dipegaruhi atas informasi dalam LKJIP unit kerja
11	Badan Perencanaan, Riset dan Inovasi Daerah (Baprida)	• Hanya sebagian dokumen yang dilakukan reuiu secara berkala. • Hanya sebagian pegawai yg mempunyai kepedulian terhadap informasi dalam LKJIP. • Belum dilakukan penggunaan informasi pada LKJIP berkala untuk menyesuaikan aktivitas dalam rangka pemenuhan capaian kinerja. • Belum semua penggunaan informasi pada LKJIP berkala untuk menyesuaikan penggunaan anggaran dalam rangka pemenuhan capaian kinerja. • Perubahan terjadi belum signifikan dengan budaya kinerja yang dipegaruhi atas informasi dalam LKJIP unit kerja
12	Badan Kepegawaian Daerah	• Belum dilakukan reuiu internal LKJIP unit kerja. • Informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realiasi kinerja belum di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja). • Belum adanya informasi terkait kualitas atas keberhasilan/kegagalan dalam upaya nyata dan/atau hambatan pada dokumen LKJIP unit kerja. • Informasi terkait efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja pada dokumen LKJIP unit kerja. • Telah tersedia informasi terkait upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja) pada dokumen LKJIP unit kerja. • Hanya sebagian personil pada unit kerja mempunyai kepedulian terhadap informasi yang disajikan pada LKJIP unit kerja. • Belum dilakukan penggunaan informasi pada LKJIP berkala untuk menyesuaikan aktivitas dalam rangka pemenuhan capaian kinerja. • Dilakukan penggunaan informasi pada LKJIP berkala untuk menyesuaikan penggunaan anggaran dalam rangka pemenuhan capaian kinerja. • Belum adanya perubahan budaya kinerja yang dipegaruhi atas informasi dalam LKJIP unit kerja
13	Sekretariat DPRD	• Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja. • Penyajian informasi dalam laporan kinerja belum menjadi perhatian pegawai secara umum. • Informasi laporan kinerja belum sepenuhnya mempengaruhi perubahan budaya kerja organisasi
14	Dinas Tenaga Kerja Daerah	• Belum tersedia informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya pada dokumen LKJIP unit kerja

No	Nama OPD	Catatan Hasil Evaluasi Pelaporan Kinerja
		• Belum tersedia informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan terget kinerja tahunan • Belum tersedia informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan terget kinerja jangka menengah. • Belum tersedia informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dgn realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja)pada Dokumen LKJIP unit kerja. • Belum tersedia informasi terkait efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja pada dokumen LKJIP unit kerja. • Belum tersedia informasi terkait upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja) pada dokumen LKJIP unit kerja. • Hanya sebahagian personil pada unit kerja mempunyai kepedulian terhadap informasi yang disajikan pada LKJIP unit kerja • Belum dilakukan penggunaan informasi pada LKJIP berkala untuk menyesuaikan aktivitas dalam rangka pemenuhan capaian kinerja
15	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	• Belum dilakukan reviu internal LKJIP unit kerja • Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja untuk beberapa tahun sebelumnya. • Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja). • Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja. • Penyajian informasi dalam laporan kinerja belum menjadi perhatian pegawai secara umum. • Informasi laporan kinerja belum sepenuhnya mempengaruhi perubahan budaya kerja organisasi
16	Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah	• Dokumen Laporan Kinerja tidak menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya. • Informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realiasi kinerja belum di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja). • Tidak ada informasi terkait efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja pada dokumen LKJIP unit kerja. • Tidak terdapat informasi terkait rekomendasi perbaikan kinerja pada Dokumen Laporan Kinerja. • Hanya sebahagian personil pada unit kerja mempunyai kepedulian terhadap informasi yang disajikan pada LKJIP unit kerja. • Penyesuaian aktivitas dalam rangka pemenuhan capaian kinerja tidak menggunakan informasi dalam laporan kinerja berkala. • Penyesuaian aktivitas dalam penyesuaian penggunaan anggaran tidak menggunakan informasi dalam laporan kinerja berkala. • Belum adanya perubahan budaya kinerja yang dipegaruhi atas informasi dalam LKJIP unit kerja
17	Dinas Perhubungan	• Informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realiasi kinerja belum di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja). • Belum adanya informasi terkait kualitas atas keberhasilan/kegagalan dalam upaya nyata dan/atau

No	Nama OPD	Catatan Hasil Evaluasi Pelaporan Kinerja
		hambatannya pada dokumen LKJIP unit kerja. • Hanya sebahagian personil pada unit kerja mempunyai kepedulian terhadap informasi yang disajikan pada LKJIP unit kerja. • Belum adanya perubahan budaya kinerja yang dipegaruhi atas informasi dalam LKJIP unit kerja
18	Dinas Energi Sumber Daya Mineral	• Laporan kinerja belum menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja dilevel nasional/intrenasional. • Hanya sebahagian personil pada unit kerja mempunyai kepedulian terhadap informasi yang disajikan pada LKJIP unit kerja
19	Dinas Pariwisata	• Belum dilakukan reviu internal LKJIP unit kerja. • Informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja hanya tahun 2023. • Informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realiasi kinerja belum di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja). • capian kinerja Informasi terkait efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja pada dokumen LKJIP unit kerja. • Belum adanya perubahan budaya kinerja yang dipegaruhi atas informasi dalam LKJIP unit kerja
20	Dinas Lingkungan Hidup	• Penyusunan LKJIP unit kerja belum dilakukan secara berkala. • Belum dilakukan reviu internal LKJIP unit kerja. • Informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realiasi kinerja belum di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja). • Belum adanya informasi terkait kualitas atas keberhasilan/kegagalan dalam upaya nyata dan/atau hambatannya pada dokumen LKJIP unit kerja. • Informasi terkait efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja pada dokumen LKJIP unit kerja. • Telah tersedia informasi terkait upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja kedepan (Rekomendasi perbaikan kinerja) pada dokumen LKJIP unit kerja. • Hanya sebahagian personil pada unit kerja mempunyai kepedulian terhadap informasi yang disajikan pada LKJIP unit kerja. • Belum dilakukan penggunaan informasi pada LKJIP berkala untuk menyesuaikan aktivitas dalam rangka pemenuhan capaian kinerja. • Dilakukan penggunaan informasi pada LKJIP berkala untuk menyesuaikan penggunaan anggaran dalam rangka pemenuhan capian kinerja. • Belum adanya perubahan budaya kinerja yang dipengaruhi atas informasi dalam LKJIP unit kerja
21	Dinas Ketahanan Pangan	• Penyusunan LKJIP unit kerja belum dilakukan secara berkala. • Belum dilakukan reviu internal LKJIP unit kerja. • Informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realiasi kinerja belum di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja). • Belum adanya informasi terkait kualitas atas keberhasilan/kegagalan dalam upaya nyata dan/atau hambatannya pada dokumen LKJIP unit kerja. • Informasi terkait efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja pada dokumen LKJIP unit kerja.

No	Nama OPD	Catatan Hasil Evaluasi Pelaporan Kinerja
		• Telah tersedia informasi terkait upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja) pada dokumen LKJIP unit kerja. • Hanya sebahagian personil pada unit kerja mempunyai kepedulian terhadap informasi yang disajikan pada LKJIP unit kerja. • Belum dilakukan penggunaan informasi pada LKJIP berkala untuk menyesuaikan aktivitas dalam rangka pemenuhan capaian kinerja. • Dilakukan penggunaan informasi pada LKJIP berkala untuk menyesuaikan penggunaan anggaran dalam rangka pemenuhan capaian kinerja. • Belum adanya perubahan budaya kinerja yang dipengaruhi atas informasi dalam LKJIP unit kerja
22	Biro Hukum	• Hanya sebagian dokumen yang dilakukan revidi secara berkala. • Hanya Sebagian dokumen Laporan kinerja yang dipublikasikan • Informasi analisis belum menjelaskan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya. • Informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dgn realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja)pada Dokumen LKJIP unit kerja belum termuat dalam laporan kinerja • Informasi detail kinerja belum menjelaskan secara rinci capaian target kinerja. • Hanya Sebagian pegawai yang mempunyai kepedulian terhadap informasi dalam LKJIP. • Belum dilakukan penggunaan informasi LKJIP berkala untuk menyesuaikan aktivitas dalam rangka pemenuhan capaian kinerja. • Belum semua penggunaan informasi pada LKJIP berkala untuk menyesuaikan penggunaan anggaran dalam rangka pemenuhan capaian kinerja. • Perubahan terjadi belum signifikan dengan budaya kinerja yang dipengaruhi atas informasi dalam LKJIP unit kerja
23	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang	• Penyusunan LKJIP unit kerja belum dilakukan secara berkala; • Belum dilakukan revidi internal LKJIP unit kerja; • Informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja belum di level Nasional/Internasional (Benchmark Kinerja); • Hanya sebahagian personil pada unit kerja mempunyai kepedulian terhadap informasi yang disajikan pada LKJIP; • Hanya sebahagian dilakukan penggunaan informasi pada LKJIP berkala untuk menyesuaikan aktivitas dalam rangka pemenuhan capaian kinerja; • Dilakukan penggunaan informasi pada LKJIP berkala untuk menyesuaikan penggunaan anggaran dalam rangka pemenuhan capaian kinerja; • Hanya sebahagian perubahan budaya kinerja yang dipengaruhi atas informasi dalam LKJIP unit kerja
24	Satuan Polisi dan Pamong Praja	• Penyusunan LKJIP unit kerja belum dilakukan secara berkala. • Belum dilakukan revidi internal LKJIP unit kerja. • Informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja hanya tahun 2023.

No	Nama OPD	Catatan Hasil Evaluasi Pelaporan Kinerja
		• Informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realiasi kinerja belum di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja). • Belum adanya informasi terkait kualitas atas keberhasilan/kegagalan dalam upaya nyata dan/atau hambatannya pada dokumen LKJIP unit kerja. • Informasi terkait efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja pada dokumen LKJIP unit kerja. • Telah tersedia informasi terkait upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja kedepan (Rekomendasi perbaikan kinerja) pada dokumen LKJIP unit kerja. • Hanya sebahagian personil pada unit kerja mempunyai kepedulian terhadap informasi yang disajikan pada LKJIP unit kerja. • Belum dilakukan penggunaan informasi pada LKJIP berkala untuk menyesuaikan aktivitas dalam rangka pemenuhan capaian kinerja. • Dilakukan penggunaan informasi pada LKJIP berkala untuk menyesuaikan penggunaan anggaran dalam rangka pemenuhan capaian kinerja. • Belum adanya perubahan budaya kinerja yang dipegaruhi atas informasi dalam LKJIP unit kerja.
25	Badan Penghubung	• Informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realiasi kinerja belum di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja) • Belum tersedia informasi terkait efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja pada dokumen LKJIP unit kerja. • Telah tersedia informasi terkait upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja) pada dokumen LKJIP unit kerja • Belum adanya perubahan budaya kinerja yang dipegaruhi atas informasi dalam LKJIP unit kerja
26	Biro Tata Pemerintahan dan Kesra	• Informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realiasi kinerja belum di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja). • Belum tersedianya informasi terkait upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja) pada dokumen LKJIP unit kerja. • Hanya sebahagian personil pada unit kerja mempunyai kepedulian terhadap informasi yang disajikan pada LKJIP unit kerja
27	Dinas Kelautan dan Perikanan	• Hanya sebagian dokumen yang dilakukan reviu secara berkala. • Hanya sebagian pegawai yg mempunyai kepedulian terhadap informasi dalam LKJIP. • Belum dilakukan penggunaan informasi pada LKJIP berkala untuk menyesuaikan aktivitas dalam rangka pemenuhan capaian kinerja. • Belum semua penggunaan informasi pada LKJIP berkala untuk menyesuaikan penggunaan anggaran dalam rangka pemenuhan capaian kinerja. • Perubahan terjadi belum signifikan dengan budaya kinerja yang dipegaruhi atas informasi dalam LKJIP unit kerja
28	Biro Perekonomian dan Pembangunan	• tidak sama sekali memenuhi kriteria yang dimaksud Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.

No	Nama OPD	Catatan Hasil Evaluasi Pelaporan Kinerja
		• masih sebagian tersedia informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja) pada dokumen LKJIP unit kerja • hanya sebahagian personil pada unit kerja mempunyai kepedulian terhadap informasi yang disajikan pada LKJIP unit kerja • dilakukan penggunaan informasi pada LKJIP berkala untuk menyesuaikan aktivitas dalam rangka pemenuhan capaian kinerja • dilakukan penggunaan informasi pada LKJIP berkala untuk menyesuaikan penggunaan anggaran dalam rangka pemenuhan capaian kinerja
29	Dinas Kesehatan	• Penyusunan LKJIP unit kerja belum dilakukan secara berkala. • Belum dilakukan reviu internal LKJIP unit kerja. • Informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realiasi • kinerja belum di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja). • Informasi terkait efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja pada dokumen LKJIP unit kerja. • Telah tersedia informasi terkait upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja) pada dokumen LKJIP unit kerja. • Hanya sebahagian personil pada unit kerja mempunyai kepedulian terhadap informasi yang disajikan pada LKJIP unit kerja. • Belum adanya perubahan budaya kinerja yang dipegaruhi atas informasi dalam LKJIP unit kerja.
30	Dinas Sosial	• Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya secara menyeluruh. • Dokumen Laporan Kinerja belum secara rinci menginfokan kualitas atas keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja. • Informasi laporan kinerja berkala belum sepenuhnya digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran
31	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	• Hanya sebagaian dokumen yang dilakukan reviu secara berkala. • Hanya sebagian pegawai yg mempunyai kepedulian terhadap informasi dalam LKJIP. • Belum dilakukan penggunaan informasi pada LKJIP berkala untuk menyesuaikan aktivitas dalam rangka pemenuhan capaian kinerja. • Belum semua penggunaan informasi pada LKJIP berkala untuk menyesuaikan penggunaan anggaran dalam rangka pemenuhan capaian kinerja. • Perubahan terjadi belum signifikan dengan budaya kinerja yang dipegaruhi atas informasi dalam LKJIP unit kerja
32	Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil	• Informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realiasi kinerja belum di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja). • Belum tersedianya informasi terkait upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja) pada dokumen LKJIP unit kerja
33	Dinas Kehutanan	• Laporan Kinerja kurang menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target tahunan.

No	Nama OPD	Catatan Hasil Evaluasi Pelaporan Kinerja
		• Laporan Kinerja tidak menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja. • Laporan Kinerja tidak menginfokan kualitas atas keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya. • Laporan Kinerja belum menginformasikan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja. • Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya. • Hanya sebagian pegawai yg mempunyai kepedulian terhadap informasi dalam LKJIP. • Belum semua penggunaan informasi pada LKJIP berkala untuk menyesuaikan penggunaan anggaran dalam rangka pemenuhan capaian kinerja. • Perubahan terjadi belum signifikan dengan budaya kinerja yang dipegaruhi atas informasi dalam LKJIP unit kerja
34	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	• Belum dilakukan reuiu internal LKJIP, baru berupa konsultasi pada proses penyusunan laporan. • Belum disajikan analisis dan evaluasi perbandingan realisasi kinerja OPD/level provinsi dengan dengan realiasi kinerja level nasional atau internasional (Benchmark Kinerja) pada indikator yang sama/serumpun. • Belum adanya hasil analisis yang disajikan dalam LKjIP secara memadai terkait kualitas atas keberhasilan ataupun ketidakcapaian target kinerja tahun 2023, termasuk uraian penjelasan atas upaya nyata dan hambatan yang dihadapi. • Penyajian Informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja pada dokumen LKJIP belum disajikan secara memadai dan mendalam. Refocusing (pengurangan) anggaran lebih pada kebijakan pengurangan belanja modal. • informasi terkait upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja belum dianalisis secara detail. Faktor-faktor yang telah diidentifikasi mempengaruhi pencapaian kinerja belum dielaborasi dan dirumuskan menjadi strategi, kebijakan hingga ke aktivitas yang baru untuk peningkatan capaian kinerja ke depan. • Hanya sebagian personil pada unit kerja mempunyai kepedulian terhadap informasi yang disajikan pada LKJIP. • Belum dilakukan penggunaan informasi pada LKJIP berkala untuk menyesuaikan aktivitas dalam rangka pemenuhan capain kinerja. • Dilakukan penggunaan informasi pada LKJIP berkala untuk menyesuaikan penggunaan anggaran dalam rangka pemenuhan capain kinerja. • Belum adanya perubahan budaya kinerja yang dipengaruhi atas informasi dalam LKJIP
35	Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan	• Penyusunan LKJIP unit kerja belum dilakukan secara berkala. • Informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja hanya tahun 2020. • Informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realiasi kinerja belum di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).

No	Nama OPD	Catatan Hasil Evaluasi Pelaporan Kinerja
		• Belum adanya informasi terkait kualitas atas keberhasilan/kegagalan dalam upaya nyata dan/atau hambatannya pada dokumen LKJIP unit kerja. • Informasi terkait efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja pada dokumen LKJIP unit kerja. • Belum tersedia informasi terkait upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja) pada dokumen LKJIP unit kerja. • Hanya sebagian personil pada unit kerja mempunyai kepedulian terhadap informasi yang disajikan pada LKJIP unit kerja. • Belum dilakukan penggunaan informasi pada LKJIP berkala untuk menyesuaikan aktivitas dalam rangka pemenuhan capaian kinerja. • Dilakukan penggunaan informasi pada LKJIP berkala untuk menyesuaikan penggunaan anggaran dalam rangka pemenuhan capaian kinerja. • Belum adanya perubahan budaya kinerja yang dipegaruhi atas informasi dalam LKJIP unit kerja.
36	Dinas Transmigrasi	• Penyusunan LKJIP unit kerja belum dilakukan secara berkala. • Belum dilakukan revidi internal LKJIP unit kerja. • Informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja hanya tahun 2020. • Informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja belum di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja). • Belum adanya informasi terkait kualitas atas keberhasilan/ kegagalan dalam upaya nyata dan/atau hambatannya pada dokumen LKJIP unit kerja. • Informasi terkait efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja pada dokumen LKJIP unit kerja. • Telah tersedia informasi terkait upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja) pada dokumen LKJIP unit kerja. • Hanya sebagian personil pada unit kerja mempunyai kepedulian terhadap informasi yang disajikan pada LKJIP unit kerja. • Belum dilakukan penggunaan informasi pada LKJIP berkala untuk menyesuaikan aktivitas dalam rangka pemenuhan capaian kinerja. • Dilakukan penggunaan informasi pada LKJIP berkala untuk menyesuaikan penggunaan anggaran dalam rangka pemenuhan capaian kinerja. • Belum adanya perubahan budaya kinerja yang dipegaruhi atas informasi dalam LKJIP unit kerja
37	Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Peternakan	• Belum tersedia informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja) pada dokumen LKJIP unit kerja. • Hanya sebagian pegawai yang mempunyai kepedulian terhadap informasi dalam LKJIP
38	Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian dan Statistik	• Penyusunan LKJIP unit kerja belum dilakukan secara berkala. • Informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja hanya tahun 2022 dan 2023. • Informasi terkait efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja pada dokumen LKJIP unit kerja. • Belum tersedia informasi terkait upaya perbaikan dan

No	Nama OPD	Catatan Hasil Evaluasi Pelaporan Kinerja
		penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja) pada dokumen LKJIP unit kerja. • Hanya sebagian personil pada unit kerja mempunyai kepedulian terhadap informasi yang disajikan pada LKJIP unit kerja. • Belum dilakukan penggunaan informasi pada LKJIP berkala untuk menyesuaikan aktivitas dalam rangka pemenuhan capaian kinerja. • Belum dilakukan penggunaan informasi pada LKJIP berkala untuk menyesuaikan penggunaan anggaran dalam rangka pemenuhan capaian kinerja. • Belum adanya perubahan budaya kinerja yang dipengaruhi atas informasi dalam LKJIP unit kerja
39	Dinas Perkebunan Daerah	• Belum dilakukan revid internal LKJIP unit kerja. • Dalam laporan kinerja belum disajikan hasil analisis dan evaluasi perbandingan capaian kinerja dari unit kerja dan pembandingnya dengan capaian kinerja nasional atau rata-rata nasional. • Masih diperlukan perbaikan penyajian informasi (hasil analisis) terkait efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja pada dokumen LKJIP unit kerja. • Hanya sebahagian personil pada unit kerja mempunyai kepedulian terhadap informasi yang disajikan pada LKJIP unit kerja. • Belum dilakukan penggunaan informasi pada LKJIP berkala untuk menyesuaikan penggunaan anggaran dalam rangka pemenuhan capaian kinerja. • Belum adanya perubahan budaya kinerja yang dipengaruhi atas informasi dalam LKJIP unit kerja
40	Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman	• Penyusunan LKJIP unit kerja belum dilakukan secara berkala. • Belum dilakukan revid internal LKJIP unit kerja. • Informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja hanya tahun 2020. • Informasi analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja belum di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja). • Belum adanya informasi terkait kualitas atas keberhasilan/ kegagalan dalam upaya nyata dan/atau hambatan pada dokumen LKJIP unit kerja. • Informasi terkait efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja pada dokumen LKJIP unit kerja. • Telah tersedia informasi terkait upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja) pada dokumen LKJIP unit kerja. • Hanya sebahagian personil pada unit kerja mempunyai kepedulian terhadap informasi yang disajikan pada LKJIP unit kerja. • Belum dilakukan penggunaan informasi pada LKJIP berkala untuk menyesuaikan aktivitas dalam rangka pemenuhan capaian kinerja. • Dilakukan penggunaan informasi pada LKJIP berkala untuk menyesuaikan penggunaan anggaran dalam rangka pemenuhan capaian kinerja. • Belum adanya perubahan budaya kinerja yang dipengaruhi atas informasi dalam LKJIP unit kerja.

4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Kelemahan OPD dalam komponen evaluasi akuntabilitas kinerja internal sebagai berikut :

No	Nama OPD	Catatan Hasil Evaluasi Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
1	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	- Hanya sebahagian rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang disampaikan pada unit kerja telah ditindaklanjuti. - Dilakukan tindak lanjut atas seluruh rekomendasi hasil evaluasi internal namun mampu secara menyeluruh meningkatkan implementasi SAKIP pada setiap unit kerja. - Terjadi perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja pada setiap unit kerja namun tidak seluruhnya merupakan bentuk pemanfaatan dari hasil akuntabilitas kinerja internal yang telah dilakukan sebelumnya. - Hasil evaluasi tidak seluruhnya dimanfaatkan dalam dukungan atas efektifitas dan efisiensi kinerja. - Hasil evaluasi tidak seluruhnya dimanfaatkan dalam perbaikan dan peningkatan kinerja yang dilakukan
2	Inspektorat	- Telah dilakukan tindak lanjut atas seluruh rekomendasi hasil evaluasi internal namun mampu secara menyeluruh meningkatkan implementasi SAKIP pada setiap unit kerja. - Terjadi perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja pada setiap unit kerja namun tidak seluruhnya merupakan bentuk pemanfaatan dari hasil akuntabilitas kinerja internal yang telah dilakukan sebelumnya. - Hasil evaluasi tidak seluruhnya dimanfaatkan dalam dukungan atas efektifitas dan efisiensi kinerja. - Hasil evaluasi tidak seluruhnya dimanfaatkan dalam perbaikan dan peningkatan kinerja yang dilakukan.
3	Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan KB	- Hanya sebahagian rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang disampaikan pada unit kerja telah ditindaklanjuti. - Hasil evaluasi tidak seluruhnya dimanfaatkan dalam dukungan atas efektifitas dan efisiensi kinerja - Hasil evaluasi tidak seluruhnya dimanfaatkan dalam perbaikan dan peningkatan kinerja yang dilakukan
4	Biro Organisasi	- Dilakukan tindak lanjut atas seluruh rekomendasi hasil evaluasi internal namun mampu secara menyeluruh meningkatkan implementasi SAKIP pada setiap unit kerja. - Terjadi perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja pada setiap unit kerja namun tidak seluruhnya merupakan bentuk pemanfaatan dari hasil akuntabilitas kinerja internal yang telah dilakukan sebelumnya. - Hasil evaluasi belum dimanfaatkan secara maksimal untuk mendorong perbaikan dan peningkatan kinerja organisasi, baik dalam akuntabilitas maupun efisiensi. - Kualitas evaluasi masih perlu ditingkatkan terutama terkait dengan keakuratan, kedalaman analisis, dan keberlanjutan proses evaluasi
5	Biro Umum	- Dilakukan tindak lanjut atas seluruh rekomendasi hasil evaluasi internal namun mampu secara menyeluruh meningkatkan implementasi SAKIP pada setiap unit kerja. - Terjadi perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja pada setiap unit kerja namun tidak seluruhnya merupakan bentuk pemanfaatan dari hasil akuntabilitas

No	Nama OPD	Catatan Hasil Evaluasi Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
		kinerja internal yang telah dilakukan sebelumnya. Hasil evaluasi tidak seluruhnya dimanfaatkan dalam perbaikan dan peningkatan kinerja yang dilakukan
6	Dinas Pemuda dan Olahraga	- Dilakukan tindak lanjut atas seluruh rekomendasi hasil evaluasi internal namun belum mampu secara menyeluruh meningkatkan implementasi SAKIP pada setiap unit kerja. - Terjadi perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja pada setiap unit kerja namun tidak seluruhnya merupakan bentuk pemanfaatan dari hasil akuntabilitas kinerja internal yang telah dilakukan sebelumnya. - Hasil evaluasi tidak seluruhnya dimanfaatkan dalam perbaikan dan peningkatan kinerja yang dilakukan.
7	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM)	- Terjadi perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja pada setiap unit kerja namun tidak seluruhnya merupakan bentuk pemanfaatan dari hasil akuntabilitas kinerja internal yang telah dilakukan sebelumnya - Hanya sebahagian rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang disampaikan pada unit kerja telah ditindaklanjuti - Hasil evaluasi tidak seluruhnya dimanfaatkan dalam dukungan atas efektifitas dan efisiensi kinerja. - Hasil evaluasi tidak seluruhnya dimanfaatkan dalam perbaikan dan peningkatan kinerja yang dilakukan
8	Biro Pengadaaan Barang dan Jasa	- Hanya sebahagian rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang disampaikan pada unit kerja telah ditindaklanjuti. - Belum dilakukan tindak lanjut atas seluruh rekomendasi hasil evaluasi internal.
9	Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD)	- Hanya sebahagian rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang disampaikan pada unit kerja telah ditindaklanjuti. - Dilakukan tindak lanjut atas seluruh rekomendasi hasil evaluasi internal namun mampu secara menyeluruh meningkatkan implementasi SAKIP pada setiap unit kerja. - Terjadi perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja pada setiap unit kerja namun tidak seluruhnya merupakan bentuk pemanfaatan dari hasil akuntabilitas kinerja internal yang telah dilakukan sebelumnya. - Hasil evaluasi tidak seluruhnya dimanfaatkan dalam dukungan atas efektifitas dan efisiensi kinerja. - Hasil evaluasi tidak seluruhnya dimanfaatkan dalam perbaikan dan peningkatan kinerja yang dilakukan
10	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	- Hanya sebahagian rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang disampaikan pada unit kerja telah ditindaklanjuti. - Dilakukan tindak lanjut atas seluruh rekomendasi hasil evaluasi internal namun mampu secara menyeluruh meningkatkan implementasi SAKIP pada setiap unit kerja. - Terjadi perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja pada setiap unit kerja namun tidak seluruhnya merupakan bentuk pemanfaatan dari hasil akuntabilitas kinerja internal yang telah dilakukan sebelumnya. - Hasil evaluasi tidak seluruhnya dimanfaatkan dalam dukungan atas efektifitas dan efisiensi kinerja. - Hasil evaluasi tidak seluruhnya dimanfaatkan dalam perbaikan

No	Nama OPD	Catatan Hasil Evaluasi Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
		• dan peningkatan kinerja yang dilakukan.
11	Badan Perencanaan, Riset dan Inovasi Daerah (Baprida)	• Dilakukan tindak lanjut atas seluruh rekomendasi hasil evaluasi internal namun mampu secara menyeluruh meningkatkan implementasi SAKIP pada setiap unit kerja. • Terjadi perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja pada setiap unit kerja namun tidak seluruhnya merupakan bentuk pemanfaatan dari hasil akuntabilitas kinerja internal yang telah dilakukan sebelumnya. • Hasil evaluasi tidak seluruhnya dimanfaatkan dalam perbaikan dan peningkatan kinerja yang dilakukan
12	Badan Kepegawaian Daerah	• Hanya sebahagian rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang disampaikan pada unit kerja telah ditindaklanjuti. • Dilakukan tindak lanjut atas seluruh rekomendasi hasil evaluasi internal namun mampu secara menyeluruh meningkatkan implementasi SAKIP pada setiap unit kerja. • Terjadi perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja pada setiap unit kerja namun tidak seluruhnya merupakan bentuk pemanfaatan dari hasil akuntabilitas kinerja internal yang telah dilakukan sebelumnya. • Hasil evaluasi tidak seluruhnya dimanfaatkan dalam dukungan atas efektifitas dan efisiensi kinerja. • Hasil evaluasi tidak seluruhnya dimanfaatkan dalam perbaikan dan peningkatan kinerja yang dilakukan
13	Sekretariat DPRD	• Rekomendasi hasil evaluasi belum sepenuhnya ditindaklanjuti. • Rekomendasi hasil evaluasi yang telah ditindaklanjuti belum sepenuhnya dapat meningkatkan implementasi SAKIP. • Hasil evaluasi tidak seluruhnya dimanfaatkan dalam dukungan atas efektifitas dan efisiensi kinerja. • Hasil evaluasi tidak seluruhnya dimanfaatkan dalam perbaikan dan peningkatan kinerja yang dilakukan
14	Dinas Tenaga Kerja Daerah	• Hanya sebahagian rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang disampaikan pada unit kerja telah ditindaklanjuti. • Belum dilakukan tindak lanjut atas seluruh rekomendasi hasil evaluasi internal.
15	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	• Rekomendasi hasil evaluasi belum sepenuhnya ditindaklanjuti. • Rekomendasi hasil evaluasi yang telah ditindaklanjuti belum sepenuhnya dapat meningkatkan implementasi SAKIP. • Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja. • Hasil evaluasi internal tidak seluruhnya dimanfaatkan dalam perbaikan dan peningkatan kinerja yang dilakukan
16	Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah	• Dilakukan tindak lanjut atas seluruh rekomendasi hasil evaluasi internal namun tidak mampu secara menyeluruh meningkatkan implementasi SAKIP pada setiap unit kerja. • Terjadi perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja pada setiap unit kerja namun tidak seluruhnya merupakan bentuk pemanfaatan dari hasil akuntabilitas kinerja internal yang telah dilakukan sebelumnya. • Hasil evaluasi tidak seluruhnya dimanfaatkan dalam

No	Nama OPD	Catatan Hasil Evaluasi Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
		dukungan atas efektifitas dan efisiensi kinerja. Hasil evaluasi tidak seluruhnya dimanfaatkan dalam perbaikan dan peningkatan kinerja yang dilakukan
17	Dinas Perhubungan	- Dilakukan tindak lanjut atas seluruh rekomendasi hasil evaluasi internal namun mampu secara menyeluruh meningkatkan implementasi SAKIP pada setiap unit kerja. - Terjadi perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja pada setiap unit kerja namun tidak seluruhnya merupakan bentuk pemanfaatan dari hasil akuntabilitas kinerja internal yang telah dilakukan sebelumnya. - Hasil evaluasi tidak seluruhnya dimanfaatkan dalam perbaikan dan peningkatan kinerja yang dilakukan
18	Dinas Energi Sumber Daya Mineral	- Hanya sebahagian rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang disampaikan pada unit kerja telah ditindaklanjuti. - Terjadi perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja pada setiap unit kerja namun tidak seluruhnya merupakan bentuk pemanfaatan dari hasil akuntabilitas kinerja internal yang telah dilakukan sebelumnya. - Hasil evaluasi tidak seluruhnya dimanfaatkan dalam dukungan atas efektifitas dan efisiensi kinerja. - Hasil evaluasi tidak seluruhnya dimanfaatkan dalam perbaikan dan peningkatan kinerja yang dilakukan
19	Dinas Pariwisata	- Hanya sebahagian rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang disampaikan pada unit kerja telah ditindaklanjuti. - Dilakukan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi internal namun belum mampu secara menyeluruh meningkatkan implementasi SAKIP pada setiap unit kerja. - Terjadi perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja pada setiap unit kerja namun tidak seluruhnya merupakan bentuk pemanfaatan dari hasil akuntabilitas kinerja internal yang telah dilakukan sebelumnya. - Hasil evaluasi tidak seluruhnya dimanfaatkan dalam dukungan atas efektifitas dan efisiensi kinerja. - Hasil evaluasi tidak seluruhnya dimanfaatkan dalam perbaikan dan peningkatan kinerja yang dilakukan
20	Dinas Lingkungan Hidup	- Hanya sebahagian rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang disampaikan pada unit kerja telah ditindaklanjuti. - Dilakukan tindak lanjut atas seluruh rekomendasi hasil evaluasi internal namun mampu secara menyeluruh meningkatkan implementasi SAKIP pada setiap unit kerja. - Terjadi perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja pada setiap unit kerja namun tidak seluruhnya merupakan bentuk pemanfaatan dari hasil akuntabilitas kinerja internal yang telah dilakukan sebelumnya. - Hasil evaluasi tidak seluruhnya dimanfaatkan dalam dukungan atas efektifitas dan efisiensi kinerja. - Hasil evaluasi tidak seluruhnya dimanfaatkan dalam perbaikan dan peningkatan kinerja yang dilakukan
21	Dinas Ketahanan Pangan	- Hanya sebahagian rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang disampaikan pada unit kerja telah ditindaklanjuti. - Dilakukan tindak lanjut atas seluruh rekomendasi hasil

No	Nama OPD	Catatan Hasil Evaluasi Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
		evaluasi internal namun mampu secara menyeluruh meningkatkan implementasi SAKIP pada setiap unit kerja. • Terjadi perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja pada setiap unit kerja namun tidak seluruhnya merupakan bentuk pemanfaatan dari hasil akuntabilitas kinerja internal yang telah dilakukan sebelumnya. • Hasil evaluasi tidak seluruhnya dimanfaatkan dalam dukungan atas efektifitas dan efisiensi kinerja. • Hasil evaluasi tidak seluruhnya dimanfaatkan dalam perbaikan dan peningkatan kinerja yang dilakukan
22	Biro Hukum	• Dilakukan tindak lanjut atas seluruh rekomendasi hasil evaluasi internal namun mampu secara menyeluruh meningkatkan implementasi SAKIP pada setiap unit kerja. • Terjadi perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja pada setiap unit kerja namun tidak seluruhnya merupakan bentuk pemanfaatan dari hasil akuntabilitas kinerja internal yang telah dilakukan sebelumnya. • Hasil evaluasi tidak seluruhnya dimanfaatkan dalam perbaikan dan peningkatan kinerja yang dilakukan
23	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang	• Hanya sebahagian rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang disampaikan pada unit kerja telah ditindaklanjuti; • Dilakukan tindak lanjut atas seluruh rekomendasi hasil evaluasi internal dan sebahagian meningkatkan implementasi SAKIP pada setiap unit kerja; • Terjadi perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja pada setiap unit kerja namun tidak seluruhnya merupakan bentuk pemanfaatan dari hasil akuntabilitas kinerja internal yang telah dilakukan sebelumnya; • Hasil evaluasi tidak seluruhnya dimanfaatkan dalam dukungan atas efektifitas dan efisiensi kinerja; • Hasil evaluasi tidak seluruhnya dimanfaatkan dalam perbaikan dan peningkatan kinerja yang dilakukan
24	Satuan Polisi dan Pamong Praja	• Hanya sebahagian rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang disampaikan pada unit kerja telah ditindak lanjut. • Dilakukan tindak lanjut atas seluruh rekomendasi hasil evaluasi internal namun mampu secara menyeluruh meningkatkan implementasi SAKIP pada setiap unit kerja. • Terjadi perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja pada setiap unit kerja namun tidak seluruhnya merupakan bentuk pemanfaatan dari hasil akuntabilitas kinerja internal yang telah dilakukan sebelumnya. • Hasil evaluasi tidak seluruhnya dimanfaatkan dalam dukungan atas efektifitas dan efisiensi kinerja. • Hasil evaluasi tidak seluruhnya dimanfaatkan dalam perbaikan dan peningkatan kinerja yang dilakukan
25	Badan Penghubung	• Hanya sebahagian rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang disampaikan pada unit kerja telah ditindaklanjuti • Dilakukan tindak lanjut atas seluruh rekomendasi hasil evaluasi internal namun mampu secara menyeluruh meningkatkan implementasi SAKIP pada setiap unit kerja. • Terjadi perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja pada setiap unit kerja namun tidak seluruhnya

No	Nama OPD	Catatan Hasil Evaluasi Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
		merupakan bentuk pemanfaatan dari hasil akuntabilitas kinerja internal yang telah dilakukan sebelumnya. • Hasil evaluasi tidak seluruhnya dimanfaatkan dalam perbaikan dan peningkatan kinerja yang dilakukan
26	Biro Tata Pemerintahan dan Kesra	• Hanya sebahagian rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang disampaikan pada unit kerja telah ditindaklanjuti. • Dilakukan tindak lanjut atas seluruh rekomendasi hasil evaluasi internal namun mampu secara menyeluruh meningkatkan implementasi SAKIP pada setiap unit kerja. • Terjadi perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja pada setiap unit kerja namun tidak seluruhnya merupakan bentuk pemanfaatan dari hasil akuntabilitas kinerja internal yang telah dilakukan sebelumnya. • Hasil evaluasi tidak seluruhnya dimanfaatkan dalam dukungan atas efektifitas dan efisiensi kinerja. • Hasil evaluasi tidak seluruhnya dimanfaatkan dalam perbaikan dan peningkatan kinerja yang dilakukan
27	Dinas Kelautan dan Perikanan	• Dilakukan tindak lanjut atas seluruh rekomendasi hasil evaluasi internal namun belum mampu secara menyeluruh meningkatkan implementasi SAKIP pada setiap unit kerja. • Terjadi perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja pada setiap unit kerja namun tidak seluruhnya merupakan bentuk pemanfaatan dari hasil akuntabilitas kinerja internal yang telah dilakukan sebelumnya. • Hasil evaluasi tidak seluruhnya dimanfaatkan dalam perbaikan dan peningkatan kinerja yang dilakukan
28	Biro Perekonomian dan Pembangunan	• Hanya sebahagian rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang disampaikan pada unit kerja telah ditindaklanjuti. • Dilakukan tindak lanjut atas seluruh rekomendasi hasil evaluasi internal namun mampu secara menyeluruh meningkatkan implementasi SAKIP pada setiap unit kerja. • Terjadi perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja pada setiap unit kerja namun tidak seluruhnya merupakan bentuk pemanfaatan dari hasil akuntabilitas kinerja internal yang telah dilakukan sebelumnya. • Hasil evaluasi tidak seluruhnya dimanfaatkan dalam dukungan atas efektifitas dan efisiensi kinerja. • Hasil evaluasi tidak seluruhnya dimanfaatkan dalam perbaikan dan peningkatan kinerja yang dilakukan
29	Dinas Kesehatan	• Hanya sebahagian rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang disampaikan pada unit kerja telah ditindaklanjuti. • Dilakukan tindak lanjut atas seluruh rekomendasi hasil evaluasi internal namun mampu secara menyeluruh meningkatkan implementasi SAKIP pada setiap unit kerja. • Terjadi perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja pada setiap unit kerja namun tidak seluruhnya merupakan bentuk pemanfaatan dari hasil akuntabilitas kinerja internal yang telah dilakukan sebelumnya. • Hasil evaluasi tidak seluruhnya dimanfaatkan dalam dukungan atas efektifitas dan efisiensi kinerja. • Hasil evaluasi tidak seluruhnya dimanfaatkan dalam perbaikan dan peningkatan kinerja yang dilakukan

No	Nama OPD	Catatan Hasil Evaluasi Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
30	Dinas Sosial	- Rekomendasi hasil evaluasi belum sepenuhnya ditindaklanjuti. - Rekomendasi hasil evaluasi yang telah ditindaklanjuti belum sepenuhnya dapat meningkatkan implementasi SAKIP. - Terjadi perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja namun tidak seluruhnya merupakan bentuk pemanfaatan dari hasil akuntabilitas kinerja internal yang telah dilakukan sebelumnya. - Hasil evaluasi tidak seluruhnya dimanfaatkan dalam dukungan atas efektifitas dan efisiensi kine
31	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	- Hasil evaluasi tidak menjadi rujukan utama dalam meningkatkan efektifitas dan efisiensi kinerja - Belum dilakukan tindak lanjut terhadap seluruh rekomendasi hasil evaluasi internal sehingga belum mampu meningkatkan implementasi SAKIP pada setiap unit kerja di lingkup Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Daerah. - Hasil evaluasi tidak seluruhnya dimanfaatkan dalam perbaikan dan peningkatan kinerja yang dilakukan
32	Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil	Implementasi SAKIP belum memberikan kesan yang nyata (dampak) maksimal dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja organisasi
33	Dinas Kehutanan	- Hanya sebahagian rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang disampaikan pada unit kerja telah ditindaklanjuti. - Dilakukan tindak lanjut atas seluruh rekomendasi hasil evaluasi internal namun mampu secara menyeluruh meningkatkan implementasi SAKIP pada setiap unit kerja - Terjadi perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja pada setiap unit kerja namun tidak seluruhnya merupakan bentuk pemanfaatan dari hasil akuntabilitas kinerja internal yang telah dilakukan sebelumnya. - hasil evaluasi tidak seluruhnya dimanfaatkan dalam dukungan atas efektifitas dan efisiensi kinerja. - hasil evaluasi tidak seluruhnya dimanfaatkan dalam perbaikan dan peningkatan kinerja yang dilakukan
34	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	- Belum seluruhnya rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang disampaikan dalam LHE SAKIP 2023 telah selesai ditindak lanjut. - Tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi internal juga belum sepenuhnya mampu meningkatkan implementasi SAKIP pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Provinsi Sulawesi Barat. - Perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja belum seluruhnya merupakan bentuk pemanfaatan dari hasil implementasi perbaikan SAKIP yang telah dilakukan sebelumnya, termasuk dalam melakukan upaya efektifitas dan efisiensi pencapaian kinerja
35	Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan	- Hanya sebahagian rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang disampaikan pada unit kerja telah ditindaklanjuti. - Dilakukan tindak lanjut atas seluruh rekomendasi hasil evaluasi internal namun mampu secara menyeluruh meningkatkan implementasi SAKIP pada setiap unit kerja. - Terjadi perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja pada setiap unit kerja namun tidak seluruhnya merupakan bentuk pemanfaatan dari hasil akuntabilitas

No	Nama OPD	Catatan Hasil Evaluasi Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
		kinerja internal yang telah dilakukan sebelumnya. • Hasil evaluasi tidak seluruhnya dimanfaatkan dalam dukungan atas efektifitas dan efisiensi kinerja. • Hasil evaluasi tidak seluruhnya dimanfaatkan dalam perbaikan dan peningkatan kinerja yang dilakukan
36	Dinas Transmigrasi	• Hanya sebahagian rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang disampaikan pada unit kerja telah ditindaklanjuti. • Dilakukan tindak lanjut atas seluruh rekomendasi hasil evaluasi internal namun mampu secara menyeluruh meningkatkan implementasi SAKIP pada setiap unit kerja. • Terjadi perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja pada setiap unit kerja namun tidak seluruhnya merupakan bentuk pemanfaatan dari hasil akuntabilitas kinerja internal yang telah dilakukan sebelumnya. • Hasil evaluasi tidak seluruhnya dimanfaatkan dalam dukungan atas efektifitas dan efisiensi kinerja. • Hasil evaluasi tidak seluruhnya dimanfaatkan dalam perbaikan dan peningkatan kinerja yang dilakukan
37	Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura dan Peternakan	• Hanya sebahagian rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang disampaikan pada unit kerja telah ditindaklanjuti • Dilakukan tindak lanjut atas seluruh rekomendasi hasil evaluasi internal namun mampu secara menyeluruh meningkatkan implementasi SAKIP pada setiap unit kerja. • Terjadi perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja pada setiap unit kerja namun tidak seluruhnya merupakan bentuk pemanfaatan dari hasil akuntabilitas kinerja internal yang telah dilakukan sebelumnya. • Hasil evaluasi tidak seluruhnya dimanfaatkan dalam dukungan atas efektifitas dan efisiensi kinerja • Hasil evaluasi tidak seluruhnya dimanfaatkan dalam perbaikan dan peningkatan kinerja yang dilakukan
38	Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian dan Statistik	• Hanya sebahagian rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang disampaikan pada unit kerja telah ditindaklanjuti. • Terjadi perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja pada setiap unit kerja namun tidak seluruhnya merupakan bentuk pemanfaatan dari hasil akuntabilitas kinerja internal yang telah dilakukan sebelumnya. • Hasil evaluasi tidak seluruhnya dimanfaatkan dalam dukungan atas efektifitas dan efisiensi kinerja. • Hasil evaluasi tidak seluruhnya dimanfaatkan dalam perbaikan dan peningkatan kinerja yang dilakukan
39	Dinas Perkebunan Daerah	• Belum semua dilakukan tindak lanjut atas seluruh rekomendasi hasil evaluasi internal namun mampu secara menyeluruh meningkatkan implementasi SAKIP pada setiap unit kerja. • Terjadi perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja pada setiap unit kerja namun tidak seluruhnya merupakan bentuk pemanfaatan dari hasil akuntabilitas kinerja internal yang telah dilakukan sebelumnya. • Hasil evaluasi belum seluruhnya dimanfaatkan dalam dukungan atas efektifitas dan efisiensi kinerja. • Hasil evaluasi belum seluruhnya dimanfaatkan dalam perbaikan dan peningkatan kinerja yang dilakukan
40	Dinas Perumahan dan	• Hanya sebahagian rekomendasi hasil evaluasi

No	Nama OPD	Catatan Hasil Evaluasi Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
	Kawasan Permukiman	akuntabilitas kinerja internal yang disampaikan pada unit kerja telah ditindaklanjuti. • Dilakukan tindak lanjut atas seluruh rekomendasi hasil evaluasi internal namun mampu secara menyeluruh meningkatkan implementasi SAKIP pada setiap unit kerja. • Terjadi perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja pada setiap unit kerja namun tidak seluruhnya merupakan bentuk pemanfaatan dari hasil akuntabilitas kinerja internal yang telah dilakukan sebelumnya. • Hasil evaluasi tidak seluruhnya dimanfaatkan dalam dukungan atas efektifitas dan efisiensi kinerja. • Hasil evaluasi tidak seluruhnya dimanfaatkan dalam perbaikan dan peningkatan kinerja yang dilakukan

5. Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan di atas, sebelumnya tim evaluator telah menyampaikan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) SAKIP ditingkat internal masing-masing OPD kepada setiap manajemen pelaksana SAKIP OPD yang didalam LHE termuat saran-saran perbaikan dalam rangka implementasi SAKIP dan berdasarkan komitmen bersama dalam rangka menuju penerapan SAKIP yang lebih baik, masing-masing pihak supervisi manajemen SAKIP OPD bertujuan menindaklanjuti setiap rekomendasi yang diberikan tim evaluator.
6. Kemenpan RB melalui hasil evaluasinya menyampaikan *Minimum Requirement* dan usulan langkah-langkah perbaikan atas Pemenuhan Implementasi SAKIP sebagai berikut :
 - a. Perbaikan Perencanaan Kinerja yakni Revisi RPJMD dan Penyelarasan Renstra OPD (Rumusan Tujuan, Sasaran, Indikator Tujuan dan Indikator Sasaran, Targetnya harus baik);
 - b. Menyempurnakan perumusan outcome → dituangkan dalam IKU tingkat Pemprov dan seluruh OPD;
 - c. Menyusun Perjanjian Kinerja sampai eselon IV dan Cascading sampai SKP Pegawai;
 - d. Mempublikasikan RPJMD, Renstra, PK, IKU, LKJIP;
 - e. Memastikan kepada OPD memahami kinerja yang akan diwujudkan, serta mampu merumuskan kegiatan yang benar-benar mendorong pencapaian kinerja;
 - f. Menyempurnakan pengintegrasian aplikasi perencanaan, penganggaran dan manajemen kinerja;
 - g. Budget reform memastikan setiap anggaran memiliki kaitan langsung dengan pencapaian kinerja;
 - h. Kepala Daerah melakukan monitoring dan evaluasi kinerja secara berkala atas

- capaian kinerja OPD;
- i. Pemberian penghargaan terhadap OPD berkinerja dan hukuman terhadap OPD tidak berkinerja.
7. Berdasarkan penjelasan tersebut, direkomendasikan kepada Bapak Pj. Gubernur Sulawesi Barat serta memperhatikan *Minimum Requirement* dan usulan langkah-langkah perbaikan dari Kemenpan RB untuk segera memerintahkan Biro Organisasi selaku *leading sector* penilaian SAKIP dan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah yang merupakan *stakeholders* dokumen perencanaan daerah beserta Inspektorat selaku evaluator internal OPD agar meningkatkan sinergitas dan kerjasama dalam mendorong peningkatan penilaian SAKIP berdasarkan rekomendasi dan arahan perbaikan dari Kemenpan RB dan kepada seluruh Pimpinan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat segera menindaklanjuti setiap rekomendasi pada masing-masing Laporan Hasil Evaluasi SAKIP diinstansi yang dipimpinnya serta setiap OPD agar seluruh dokumen terkait SAKIP yang telah dilakukan perbaikan segera diupload ke aplikasi *E-SAKIP kemenpan RB* didampingi oleh *central admin* yang ada di Biro Organisasi Sekretariat Daerah Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat.
8. Dapat disimpulkan implementasi SAKIP dilingkungan Provinsi Sulawesi Barat selama periode 2 (dua) tahun terakhir (2022-2023) pencapaiannya mengalami peningkatan namun belum cukup signifikan sehingga diperlukan peningkatan komitmen dalam menindaklanjuti hasil evaluasi dari Evaluator Kemenpan RB dalam rangka upaya penerapan manajemen kinerja dan budaya kinerja yang lebih efektif untuk tahun-tahun berikutnya dan secara umum setiap level dan unit perlu memahami dengan baik tentang SAKIP sehingga pelaksanaannya dapat dilakukan secara memadai, secara khusus bagian yang menangani perencanaan perlu memahami keseluruhan dokumen perencanaan sehingga terjadi konsistensi antara tujuan, sasaran, kebijakan, program dan kegiatan dengan memperbaiki dokumen perencanaan melalui penerapan *cascading* kinerja yaitu penyelarasan kinerja Pemerintah Daerah (*RPJMD Renstra OPD Program OPD*) dan penyelarasan kinerja SKPD/OPD (*PK eselon III Eselon IV, Bidang Seksi Pelaksana*), adapun hasil evaluasi dapat dipahami dan ditindak lanjuti sebagaimana seharusnya sehingga tidak ada lagi rekomendasi evaluator yang bersifat mengulang dan hasil evaluasi termanfaatkan dalam rangka upaya perbaikan serta menerapkan anggaran berbasis kinerja dengan mewajibkan setiap OPD mempertanggungjawabkan kinerja pada tahun sebelumnya sesuai dengan perjanjian kinerja sehingga capaian kinerja secara keseluruhan dapat meningkat.

Kami menghargai upaya seluruh Kepala Dinas/Badan/Biro Perangkat Daerah (OPD) Lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat beserta seluruh jajarannya dalam menerapkan manajemen kinerja di lingkungan kerja masing-masing.

Demikian disampaikan Rekapitulasi Hasil Evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja masing-masing Organisasi Perangkat Daerah Lingkup Pemerintah Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2024.

Atas perhatian dan kerjasama yang baik, diucapkan banyak terima kasih.



Inspektur
Provinsi Sulawesi Barat

Drs. H.M. Natsir, M.M

Pangkat : Pembina Utama Madya

NIP : 19661231 198603 1 116

Tembusan Kepada Yth :

1. Pj. Sekretaris Daerah Provinsi Sulawesi Barat di Mamuju;
2. Kepala Bappeda Provinsi Sulawesi Barat di Mamuju;
3. Plh. Kepala Biro Ortala Setda di Mamuju;

Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (ESAKIP)
Lingkup Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Provinsi Sulawesi Barat Tahun 2024

Peringkat	Unit Kerja	Klaster Evaluasi	Hasil Evaluasi				Total Nilai ESAKIP 2024	Predikat (2024)	Penilaian Predikat Tahun Sebelumnya (2023)
			Perencanaan Kinerja (30)	Pengukuran Kinerja (30)	Pelaporan Kinerja (15)	Evaluasi Internal (25)			
1	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	Klaster Pendukung (Penanaman Modal)	25.50	25.50	14.25	20.00	85.25	A (Memuaskan)	84.25 A (Memuaskan)
2	Inspektorat	Klaster Utama (Pengawasan Internal)	25.50	25.00	11.75	20.25	82.50	A (Memuaskan)	82.75 A (Memuaskan)
3	Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pengendalian Penduduk dan KB	Klaster Pendukung (Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak)	25.00	22.50	13.50	21.50	82.50	A (Memuaskan)	82.50 A (Memuaskan)
4	Biro Organisasi	Klaster Tambahan (Kesekretariatan)	24.00	24.25	12.25	21.25	81.75	A (Memuaskan)	81.00 A (Memuaskan)
5	Dinas Pemuda dan Olahraga	Klaster Pendukung (Kepemudaan dan Olahraga)	28.25	23.00	13.00	16.50	80.75	A (Memuaskan)	80.00 BB (Sangat Baik)
6	Biro Umum	Klaster Tambahan (Kesekretariatan)	27.00	24.00	13.00	16.50	80.50	A (Memuaskan)	80.00 BB (Sangat Baik)
7	Badan Perencanaan Pembangunan, Riset, dan Inovasi Daerah (BAPPERIDA)	Klaster Utama (Perencanaan Pembangunan Daerah)	24.00	22.50	12.75	21.00	80.25	A (Memuaskan)	78.50 BB (Sangat Baik)
8	Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSPDM)	Klaster Tambahan (Pendidikan dan Pelatihan)	27.50	22.00	11.75	18.75	80.00	BB (Sangat Baik)	79.50 BB (Sangat Baik)
-	Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD)	Klaster Tambahan (Keuangan)	25.00	22.00	13.00	20.00	80.00	BB (Sangat Baik)	79.25 BB (Sangat Baik)
-	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	Klaster Utama (Ketentraman, Ketertiban, dan Perlindungan Masyarakat)	25.50	24.00	9.00	21.50	80.00	BB (Sangat Baik)	78.55 BB (Sangat Baik)
-	Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang	Klaster Utama (Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang)	26.50	24.00	10.75	18.75	80.00	BB (Sangat Baik)	72.50 BB (Sangat Baik)
-	Dinas Kelautan dan Perikanan	Klaster Pendukung (Pangan)	22.50	24.25	12.50	20.75	80.00	BB (Sangat Baik)	70.75 BB (Sangat Baik)
9	Sekretariat DPRD	Klaster Tambahan (Kesekretariatan)	26.00	21.00	12.75	20.00	79.75	BB (Sangat Baik)	78.50 BB (Sangat Baik)
10	Biro Pengadaan Barang dan Jasa	Klaster Tambahan (Kesekretariatan)	23.00	22.75	11.50	22.25	79.50	BB (Sangat Baik)	79.50 BB (Sangat Baik)
11	Dinas Tenaga Kerja	Klaster Pendukung (Tenaga Kerja)	27.00	23.00	10.50	18.75	79.25	BB (Sangat Baik)	78.50 BB (Sangat Baik)
12	Badan Kepegawaian Daerah	Klaster Tambahan (Kepegawaian)	26.00	21.00	10.00	22.00	79.00	BB (Sangat Baik)	78.50 BB (Sangat Baik)
13	Dinas Perhubungan	Klaster Pendukung (Perhubungan)	27.00	21.00	10.75	19.75	78.50	BB (Sangat Baik)	76.50 BB (Sangat Baik)
14	Dinas Tanaman Pangan, Holtikultura dan Peternakan	Klaster Utama dan Pendukung (Pertanian dan Pangan)	23.50	23.00	13.75	18.00	78.25	BB (Sangat Baik)	63.25 B (Baik)
15	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	Klaster Utama (Ketentraman, Ketertiban, dan Perlindungan Masyarakat)	27.00	20.00	10.75	20.25	78.00	BB (Sangat Baik)	77.25 BB (Sangat Baik)
16	Dinas Perpustakaan dan Arsip Daerah	Klaster Pendukung dan Tambahan (Perpustakaan dan Kearsipan)	25.50	23.00	9.00	20.25	77.75	BB (Sangat Baik)	76.75 BB (Sangat Baik)
17	Dinas Energi Sumber Daya Mineral	Klaster Pendukung (Energi dan Sumber Daya Mineral)	25.00	19.50	13.50	18.75	76.75	BB (Sangat Baik)	76.25 BB (Sangat Baik)
18	Dinas Lingkungan Hidup	Klaster Pendukung (Lingkungan Hidup)	26.00	21.50	8.00	20.50	76.00	BB (Sangat Baik)	74.25 BB (Sangat Baik)
19	Dinas Pariwisata	Klaster Utama (Pariwisata)	26.50	20.00	9.75	18.75	75.00	BB (Sangat Baik)	74.50 BB (Sangat Baik)
-	Dinas Komunikasi, Informatika, Persandian dan Statistik	Klaster Tambahan (Komunikasi dan Informatika)	25.50	19.00	11.75	18.75	75.00	BB (Sangat Baik)	61.50 B (Baik)
20	Badan Penghubung	Klaster Tambahan (Kesekretariatan)	22.50	22.00	11.50	18.75	74.75	BB (Sangat Baik)	71.75 BB (Sangat Baik)
-	Dinas Kesehatan	Klaster Utama (Kesehatan)	20.00	21.00	14.00	19.75	74.75	BB (Sangat Baik)	70.50 BB (Sangat Baik)
-	Dinas Ketahanan Pangan	Klaster Pendukung (Pangan)	25.50	21.00	9.20	18.75	74.45	BB (Sangat Baik)	73.25 BB (Sangat Baik)
21	Biro Perekonomian dan Pembangunan	Klaster Tambahan (Kesekretariatan)	24.50	20.00	10.75	18.75	74.00	BB (Sangat Baik)	70.50 BB (Sangat Baik)
22	Biro Hukum	Klaster Tambahan (Kesekretariatan)	22.50	19.50	12.00	19.25	73.25	BB (Sangat Baik)	72.65 BB (Sangat Baik)
23	Biro Tata Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat (Kesra)	Klaster Tambahan (Kesekretariatan)	23.00	19.00	13.25	17.50	72.75	BB (Sangat Baik)	71.50 BB (Sangat Baik)
-	Dinas Sosial	Klaster Utama (Sosial)	24.00	19.00	11.00	18.75	72.75	BB (Sangat Baik)	70.06 BB (Sangat Baik)
24	Satuan Polisi dan Pamong Praja	Klaster Utama (Ketentraman, Ketertiban, dan Perlindungan Masyarakat)	25.50	20.00	7.90	18.75	72.15	BB (Sangat Baik)	72.00 BB (Sangat Baik)
25	Dinas Kehutanan	Klaster Pendukung (Kehutanan)	24.50	20.00	9.75	17.25	71.50	BB (Sangat Baik)	68.75 B (Baik)
26	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	Klaster Utama (Pendidikan)	22.00	20.00	9.00	19.75	70.75	BB (Sangat Baik)	69.75 B (Baik)
-	Dinas Perkebunan Daerah	Klaster Pendukung (Pangan)	23.50	20.00	7.00	20.25	70.75	BB (Sangat Baik)	61.25 B (Baik)
-	Dinas Transmigrasi	Klaster Pendukung (Transmigrasi)	26.00	21.00	5.00	18.75	70.75	BB (Sangat Baik)	66.00 B (Baik)
27	Dinas Koperasi, Perindustrian dan Perdagangan	Klaster Utama (Perindustrian)	22.50	19.00	9.75	18.75	70.00	BB (Sangat Baik)	66.50 B (Baik)
28	Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil	Klaster Pendukung (Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil)	21.50	19.50	11.00	17.75	69.75	B (Baik)	68.75 B (Baik)
29	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa	Klaster Pendukung (Pemberdayaan Masyarakat dan Desa)	22.50	19.00	8.50	18.75	68.75	B (Baik)	67.00 B (Baik)
30	Dinas Perumahan dan Kawasan Permukiman	Klaster Utama (Perumahan dan Kawasan Permukiman)	24.00	19.00	5.00	18.75	66.75	B (Baik)	51.50 CC (Cukup)
RATA RATA			24.37	20.73	10.33	19.26	76.35		

