

**HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA
B2P2VRP SALATIGA/BALAI BESAR LABORATORIUM KESEHATAN LINGKUNGAN SALATIGA
TAHUN 2023**

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja
			2023
1	Perencanaan Kinerja	30,00	25,20
2	Pengukuran Kinerja	30,00	27,60
3	Pelaporan Kinerja	15,00	12,00
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	20,50
Nilai Akuntabilitas Kinerja			85,30
Kategori Predikat			A

No	Catatan
1	-

No	Catatan Lainnya
1	Belum terdapat bukti inovatif terkait: a. manfaat kualitas perencanaan kinerja dan manfaat perencanaan kinerja b. kualitas pelaporan kinerja dan manfaat pelaporan kinerja c. kualitas evaluasi akuntabilitas kinerja internal dan manfaat evaluasi akuntabilitas kinerja internal

No	Rekomendasi
1	Mengupayakan inovasi terkait kualitas dan manfaat perencanaan kinerja, kualitas pelaporan kinerja dan manfaat pelaporan kinerja serta evaluasi akuntabilitas kinerja internal dan manfaat evaluasi akuntabilitas kinerja internal

Evaluatan,
B2P2VRP Salatiga/Balai Besar Laboratorium
Kesehatan Lingkungan Salatiga

Ketua SKI,



M. Edi Royandi, SKM, MPH
NIP. 197011301998031006

Ketua Tim Kerja Mutu, Penguatan SDM dan
Kemitraan,



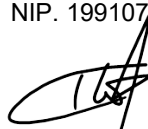
Siti Alfiah, SKM, M.Sc
NIP. 197908112005012003

Jakarta, 24 April 2024

Tim Inspektorat III Itjen Kemenkes RI
Evaluasi,



1. Wita Arthalia, ST
NIP. 199107232015032007



2. Wachyu Adyatma, SH
NIP. 199007072015031002

Ketua,



Ajeng Hadiati Sarjono, SKM, MKM, CIAP
NIP. 198807312010122001

Pengendali Teknis,



Retno Budiarti, S.ST, MM, CPIA
NIP. 196405051992032005

**LEMBAR KERJA EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA
B2P2VRP SALATIGA/BALAI BESAR LABORATORIUM KESEHATAN LINGKUNGAN SALATIGA
TAHUN 2023**

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai	
1	PERENCANAAN KINERJA	30,00	25,20	84,00%
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6,00	6	100,00%
1.b	Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)	9,00	7,2	80,00%
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15,00	12	80,00%
2	PENGUKURAN KINERJA	30,00	27,60	92,00%
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6,00	6	100,00%
2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9,00	8,1	90,00%
2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15,00	13,5	90,00%
3	PELAPORAN KINERJA	15,00	12,00	80,00%
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3,00	2,4	80,00%
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/ penyempurnaannya	4,50	3,6	80,00%
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7,50	6	80,00%
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25,00	20,50	82,00%
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5,00	4,5	90,00%
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7,50	6	80,00%
4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	12,50	10	80,00%
Nilai Akuntabilitas Kinerja / Kategori Predikat			85,30	A

Evaluatan,
B2P2VRP Salatiga/Balai Besar Laboratorium Kesehatan Lingkungan
Ketua SKI,



M. Edi Royandi, SKM, MPH
NIP. 197011301998031006

Ketua Tim Kerja Mutu, Penguatan SDM dan Kemitraan,



Siti Alfian, SKM, M.Sc
NIP. 197908112005012003

Jakarta, 24 April 2024
Tim Inspektorat III Itjen Kemenkes RI
Evaluatur,

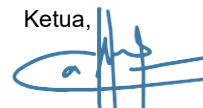


Wita Arthalia, ST
NIP. 199107232015032007



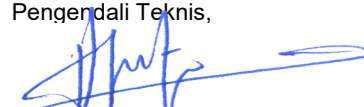
Wachyu Adyatma, SH
NIP. 199007072015031002

Ketua,



Ajeng Hadiati Sarjono, SKM, MKM, CIAP
NIP. 198807312010122001

Pengendali Teknis,



Retno Budiarti, S.ST, MM, CPIA
NIP. 196405051992032005

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Instansi		Catatan	Daftar Evidence
			Jawaban	Nilai		
1	PERENCANAAN KINERJA	30,00		25,2		
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6,00	AA	6	(Diisi catatan yang terdapat pada kriteria)	- Jika seluruh kriteria terpenuhi namun usia dokumen belum 1 tahun maka nilai maksimal BB - Jika hanya 5 kriteria terpenuhi maka 5/6x100% = 83% sehingga nilai maksimal B
Kriteria:					100,00	
1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.				1	Pedoman dan SOP Penyusunan Perencanaan Kinerja yang dimiliki satuan kerja
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang.				1	Tidak diwajibkan untuk satuan kerja
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.				1	RAK/RSB (5 Tahun)
4	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.				1	RKT (1 Tahun)
5	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.				1	Rencana Aksi
6	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.				1	RKA-K/L dan Rencana Aksi
	Usia Dokumen				5 tahun	Rekapitulasi perumusan dan pentapan perencanaan kinerja seluruh unit/satker
1.b	Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)	9,00	BB	7,2	(Diisi catatan yang terdapat pada kriteria)	- Jika seluruh kriteria terpenuhi tanpa inovasi maka nilai maksimal BB - Jika hanya 10 kriteria terpenuhi maka 10/11x100% = 91% sehingga nilai maksimal B
Kriteria:					100,00	
1	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.				1	RAK/RSB yang telah ditandatangani
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.				1	- Bukti publikasi RSB di website - Paling lambat tanggal 31 Januari tahun berjalan
3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.				1	Analisis IKU telah sesuai dengan tupoksi satker
4	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.				1	Matriks Keselarasan Tujuan/Sasaran/IKU
5	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.				1	Analisis IKU telah SMART (seluruh IKU)
6	Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).				1	IKU Tahun awal RSB IKU Tahun evaluasi Dalam 1 periode IKU dimungkinkan untuk dilakukan perubahan. Terhadap perubahan tersebut tetap dianggap sustainabel apabila perubahan IKU yang dilakukan dapat mempercepat pencapaian tujuan organisasi.
7	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.				1	Analisis target kinerja untuk kriteria achievable, menantang dan realistis
8	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).				1	Cascading PK dengan Kontrak Kinerja Pegawai di setiap level jabatan. Dokumen yang menunjukkan hubungan keselarasan hasil yang ingin dicapai mulai Kepala Satker (IKK/PK) sampai ke staf (IKI/SKP)
9	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).				1	Analisis RAK/RSB/RKT/RA telah menggambarkan hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar unit kerja kantor pusat/satuan kerja kantor daerah dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting)
10	Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja				1	Absensi dan Notulen Rapat Perencanaan Kinerja
11	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.				1	Absensi dan Notulen Rapat Perencanaan Kinerja
	Terdapat upaya inovatif terkait kualitas perencanaan kinerja				Tidak Ada	Jenis inovasi : SAKIP berupa: 1. Kebijakan/regulasi, 2. Teknologi Kesehatan 3. Teknologi Sistem Informasi, 4. Pelayanan Publik, 5. Budaya
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15,00	BB	12	(Diisi catatan yang terdapat pada kriteria)	- Jika seluruh kriteria terpenuhi tanpa inovasi maka nilai maksimal BB - Jika hanya 7 kriteria terpenuhi maka 7/8x100% = 87,5% sehingga nilai maksimal B
Kriteria:					100,00	
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.				1	Rencana Aksi telah memuat anggaran per prog/kegiatan RKA-K/L
2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.				1	Rencana Aksi dan bukti pelaksanaan aktivitas
3	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih on the right track.				1	Hasil capaian kinerja Pembahasan penetapan target kinerja
4	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala				1	Laporan Monitoring Rencana Aksi Bulanan/Triwulan/Semester
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya				1	Hasil Reviu/Kajian RSB, Revisi RSB
6	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.				1	Hasil Reviu/Kajian RSB, Revisi RSB
7	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan				1	PK/Kontrak Kinerja/SKP Absensi dan Notulen Rapat Pengukuran Kinerja yang menggambarkan upaya/evaluasi dalam pencapaian kinerja
8	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah				1	PK/Kontrak Kinerja/SKPBukti Pencapaian Kinerja Individu
	Terdapat upaya inovatif terkait manfaat perencanaan kinerja				Tidak Ada	Jenis inovasi : SAKIP berupa: 1. Kebijakan/regulasi, 2. Teknologi Kesehatan 3. Teknologi Sistem Informasi, 4. Pelayanan Publik, 5. Budaya Kerja, 6. Metode Kerja/SOP, 7. MoU/perjanjian 8. Produk Prototipe Kriteria Inovasi: 1. Pembahasan/asilin/modifikasi
2	PENGUKURAN KINERJA	30,00		27,6		
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6,00	AA	6	(Diisi catatan yang terdapat pada kriteria)	- Jika seluruh kriteria terpenuhi namun usia dokumen belum 1 tahun maka nilai maksimal BB - Jika hanya 2 kriteria terpenuhi maka 2/3x100% = 67% sehingga nilai maksimal CC
Kriteria:					100,00	
1	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.				1	Pedoman dan SOP Pengukuran dan Pengumpulan Data Kinerja
2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.				1	DO dan formula perhitungan IKU
3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.				1	Pedoman dan SOP Pengumpulan Data Kinerja;
	Usia Dokumen				5 tahun	(Diisi justifikasi 5 th atau 1 th)
2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9,00	A	8,1	(Diisi catatan yang terdapat pada kriteria)	- Jika seluruh kriteria terpenuhi tanpa inovasi maka nilai maksimal BB - Jika hanya 6 kriteria terpenuhi maka 6/7x100% = 86% sehingga nilai maksimal B
Kriteria:					100,00	
1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian				1	Bukti keterlibatan pimpinan dalam pengukuran capaian kinerja (notulen rapat pembahasan capaian kinerja)

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Instansi		Catatan	Daftar Evidence
			Jawaban	Nilai		
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.				1	Analisis relevansi dan kecukupan data kinerja
3	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.				1	Analisis relevansi dan kecukupan data kinerja
4	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.				1	Laporan Monitoring IKU Bulanan/Triwulan/Semester
5	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.				1	Laporan Monitoring Kinerja Individu; Laporan Monitoring Kinerja Tim Kerja Laporan Monitoring Kinerja Kepala Unit Kerja/Satker (ambil salah satu IKK ditelusuri, mulai dari atasan/pimpinan sampai staf)
6	Pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).				1	Bukti pemakaian aplikasi untuk pengumpulan data kinerja
7	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi)				1	Bukti pemakaian aplikasi untuk pengukuran kinerja
Terdapat upaya inovatif terkait kualitas pengukuran kinerja					Dapat Dihargai	Jenis Inovasi : SAKIP berupa: 1. Kebijakan/regulasi, 2. Teknologi Kesehatan 3. Teknologi Sistem Informasi, 4. Pelayanan Publik, 5. Budaya Kerja, 6. Metode Kerja/SOP, 7. MoU/perjanjian 8. Produk Prototipe Kriteria Inovasi: 1. Pembaharuan/orisinal/modifikasi 2. Memudahkan pelayanan 3. Mempercepat pelayanan 4. Disearluaskan 5. Bermanfaat - Jika seluruh kriteria terpenuhi tanpa inovasi maka nilai maksimal BB - Jika hanya 9 kriteria terpenuhi maka 9/10x100% = 90% sehingga nilai maksimal B
2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15,00	A	13,5	(Diisi catatan yang terdapat pada kriteria)	- Jika seluruh kriteria terpenuhi tanpa inovasi maka nilai maksimal BB - Jika hanya 9 kriteria terpenuhi maka 9/10x100% = 90% sehingga nilai maksimal B
Kriteria:					100,00	
1	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.				1	Bukti pemberian/pengurangan tunjangan berdasarkan pencapaian kinerja (minimal SOP)
2	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.				1	Bukti penempatan/penghapusan jabatan berdasarkan pencapaian kinerja (minimal SOP) Hasil evaluasi struktur organisasi; Peta Jabatan; Anjab; ABK
3	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.				1	Bukti pencapaian kinerja telah mempengaruhi refocusing
4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.				1	Bukti pencapaian kinerja telah mempengaruhi strategi pencapaian kinerja
5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.				1	Bukti pencapaian kinerja telah mempengaruhi kebijakan
6	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.				1	Bukti pencapaian kinerja telah mempengaruhi aktifitas pencapaian kinerja
7	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.				1	Bukti pencapaian kinerja telah mempengaruhi anggaran
8	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.				1	Bukti efisiensi anggaran Hal apa yang dilakukan untuk mencapai efisiensi anggaran tersebut
9	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.				1	Absensi dan Notulen Rapat Pengukuran Kinerja yang menggambarkan upaya/evaluasi dalam pencapaian kinerja
10	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.				1	Absensi dan Notulen Rapat Pengukuran Kinerja yang menggambarkan upaya/evaluasi dalam pencapaian kinerja; logbook; hasil evaluasi kinerja individu; bukti tindak lanjut hasil evaluasi kinerja
Terdapat upaya inovatif terkait manfaat pengukuran kinerja					Dapat Dihargai	Jenis Inovasi : SAKIP berupa: 1. Kebijakan/regulasi, 2. Teknologi Kesehatan 3. Teknologi Sistem Informasi, 4. Pelayanan Publik, 5. Budaya Kerja, 6. Metode Kerja/SOP, 7. MoU/perjanjian 8. Produk Prototipe Kriteria Inovasi: 1. Pembaharuan/orisinal/modifikasi 2. Memudahkan pelayanan 3. Mempercepat pelayanan 4. Disearluaskan - Jika seluruh kriteria terpenuhi namun usia dokumen belum 1 tahun maka nilai maksimal BB - Jika hanya 5 kriteria terpenuhi maka 5/6x100% = 83% sehingga nilai maksimal B
3	PELAPORAN KINERJA	15,00		12		- Jika seluruh kriteria terpenuhi namun usia dokumen belum 1 tahun maka nilai maksimal BB - Jika hanya 5 kriteria terpenuhi maka 5/6x100% = 83% sehingga nilai maksimal B
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3,00	BB	2,4	(Diisi catatan yang terdapat pada kriteria)	- Jika seluruh kriteria terpenuhi namun usia dokumen belum 1 tahun maka nilai maksimal BB - Jika hanya 5 kriteria terpenuhi maka 5/6x100% = 83% sehingga nilai maksimal B
Kriteria:					100,00	
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.				1	LAKIP
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.				1	Laporan Monev Pencapaian Kinerja per bulan/triwulan/semester
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.				1	LAKIP yang telah ditandatangani
4	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.				1	Hasil reviu internal LAKIP
5	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.				1	Bukti publikasi LAKIP
6	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.				1	- Bukti penyampaian LAKIP
Usia Dokumen					< 1 tahun	
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya	4,50	BB	3,6	(Diisi catatan yang terdapat pada kriteria)	- Jika seluruh kriteria terpenuhi tanpa inovasi maka nilai maksimal BB - Jika hanya 3 kriteria terpenuhi maka 8/9x100% = 89% sehingga nilai maksimal B
Kriteria:					100,00	
1	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.				1	LAKIP telah sesuai dengan Permenpan 53/2014
2	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.				1	LAKIP telah mencakup: 1. Capaian Kinerja setiap Indikator
3	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target tahunan.				1	2. Analisis dan Evaluasi Capaian dibandingkan target tahunan
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah.				1	3. Analisis dan Evaluasi Capaian dibandingkan target akhir RSB
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.				1	4. Analisis dan Evaluasi Capaian dibandingkan target tahun lalu
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).				1	5. Analisis dan Evaluasi Capaian dibandingkan target nasional/internasional
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatan.				1	6. Kualitas Keberhasilan 7. Penyebab/Hambatan Kegagalan 8. Upaya yang Telah Dilakukan

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Instansi		Catatan	Daftar Evidence
			Jawaban	Nilai		
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.				1	9. Efisiensi penggunaan sumber daya
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).				1	10. Rekomendasi perbaikan kinerja
	Terdapat upaya inovatif terkait kualitas pelaporan kinerja				Tidak Ada	Jenis inovasi : SAKIP berupa: 1. Kebijakan/regulasi, 2. Teknologi Kesehatan 3. Teknologi Sistem Informasi, 4. Pelayanan Publik, 5. Budaya Kerja, 6. Metode Kerja/SOP, 7. MoU/perjanjian 8. Produk Prototipe
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7,50	BB	6	(Diisi catatan yang terdapat pada kriteria)	- Jika seluruh kriteria terpenuhi tanpa inovasi maka nilai maksimal BB - Jika hanya 6 kriteria terpenuhi maka 6/7x100% = 86% sehingga nilai maksimal B
Kriteria:					100,00	
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).				1	Keterlibatan pimpinan dalam penyusunan LAKIP
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.				1	Keterlibatan seluruh pegawai dalam penyusunan LAKIP
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.				1	Bukti pencapaian kinerja telah mempengaruhi aktifitas pencapaian kinerja
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.				1	Bukti pencapaian kinerja telah mempengaruhi anggaran
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.				1	Laporan Monev Pencapaian Kinerja
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.				1	Bukti bahwa informasi yang ada di LAKIP tahun lalu telah menjadi dasar penyusunan RKT tahun evaluasi/revisi RSB
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.				1	Bukti pencapaian kinerja telah mempengaruhi budaya kinerja
	Terdapat upaya inovatif terkait manfaat pelaporan kinerja				Tidak Ada	Jenis inovasi : SAKIP berupa: 1. Kebijakan/regulasi, 2. Teknologi Kesehatan 3. Teknologi Sistem Informasi, 4. Pelayanan Publik, 5. Budaya Kerja, 6. Metode Kerja/SOP, 7. MoU/perjanjian 8. Produk Prototipe
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25,00		20,5		
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5,00	A	4,5	(Diisi catatan yang terdapat pada kriteria)	- Jika seluruh kriteria terpenuhi namun usia dokumen belum 1
Kriteria:					100,00	
1	Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.				1	Pedoman dan SOP Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.				1	Laporan Hasil Monev berdasarkan data kinerja setiap unit
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.				1	Hasil Evaluasi Kinerja telah dilakukan secara berjenjang
	Usia Dokumen				1 tahun	(Diisi justifikasi 5 th atau 1 th)
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara	7,50	BB	6	(Diisi catatan yang terdapat pada kriteria)	- Jika seluruh kriteria terpenuhi tanpa inovasi maka nilai
Kriteria:					100,00	
1	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.				1	- SOP Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal Uker/Satker; - Dilakukan oleh SPI/SKI/PE - Dokumen hasil evaluasi, dapat berupa LKE Internal atau bentuk lain;
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.				1	Bukti sertifikasi/pelatihan/wrkshop evaluator internal.
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.				1	Kertas kerja Evaluasi
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.				1	Bukti evaluasi telah dilaksanakan pada seluruh unit/bagian/ instalasi
5	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).				1	Bukti penggunaan aplikasi pada evaluasi kinerja (jika tidak ada, ambil data dari E-Performance, SMART DJA)
	Terdapat upaya inovatif terkait kualitas evaluasi akuntabilitas kinerja internal				Tidak Ada	Jenis inovasi : SAKIP berupa: 1. Kebijakan/regulasi, 2. Teknologi Kesehatan 3. Teknologi Sistem Informasi, 4. Pelayanan Publik, 5. Budaya Kerja, 6. Metode Kerja/SOP, 7. MoU/perjanjian 8. Produk Prototipe
4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	12,50	BB	10	(Diisi catatan yang terdapat pada kriteria)	- Jika seluruh kriteria terpenuhi tanpa inovasi maka nilai maksimal BB - Jika hanya 4 kriteria terpenuhi maka 4/5x100% = 80% sehingga nilai maksimal B
Kriteria:					100,00	
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.				1	Bukti TL LAKIP tahun lalu; Bukti TL Hasil Monev berkala
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal.				1	Bukti TL LAKIP tahun lalu; Bukti TL Hasil Monev berkala
3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.				1	Bukti perbaikan dan peningkatan akuntabilitas berdasarkan hasil evaluasi LAKIP; Perbandingan capaian kinerja bulan/triwulan lalu telah dimanfaatkan untuk perbaikan kinerja bulan/triwulan sekarang
4	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.				1	Bukti efektifitas dan efisiensi kinerja berdasarkan hasil evaluasi LAKIP; Perbandingan capaian kinerja bulan/triwulan lalu telah dimanfaatkan untuk efektifitas dan efisiensi kinerja bulan/triwulan sekarang
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.				1	Bukti perbaikan dan peningkatan kinerja berdasarkan hasil evaluasi LAKIP
	Terdapat upaya inovatif terkait manfaat evaluasi akuntabilitas kinerja internal				Tidak Ada	Jenis inovasi : SAKIP berupa: 1. Kebijakan/regulasi, 2. Teknologi Kesehatan 3. Teknologi Sistem Informasi, 4. Pelayanan Publik, 5. Budaya Kerja, 6. Metode Kerja/SOP, 7. MoU/perjanjian 8. Produk Prototipe