



**PEMERINTAH PROVINSI KEPULAUAN RIAU
INSPEKTORAT PROVINSI**

**LAPORAN HASIL EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH DAN PENILAIAN KINERJA
ORGANISASI PADA
BADAN PENGELOLA PERBATASAN
PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

Nomor : LHE.24/SAKIP-PKO/ITPROV.2/2026
Tanggal : 06 JULI 2026

(Dokumen ini merupakan dokumen daerah bersifat rahasia dan dilarang dipublikasikan
tanpa seizin Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau)



PEMERINTAH PROVINSI KEPULAUAN RIAU

INSPEKTORAT DAERAH

Pusat Pemerintahan Provinsi Kepulauan Riau "Bandar Seri Kota Piring"
Kawasan Perkantoran Sultan Mahmud Riayat Syah Gedung Raja Ali (Marhum Pulau Bayan)
(Gedung C1 Lantai 2 dan 3) Pulau Dompok Seri Darul Makmur, Tanjungpinang Kode Pos 29124
Telepon 0771-4575019 Pos-el : inspektorat@kepriprov.go.id

Tanjungpinang, 06 JULI 2026

Nomor : LHE.24/SAKIP-PKO/ITPROV.2/2026
Sifat : Biasa
Lampiran : Satu berkas
Hal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas
Kinerja Instansi Pemerintah dan
Penilaian Kinerja Organisasi pada
Badan Pengelola Perbatasan Daerah
Provinsi Kepulauan Riau

Yth. Kepala Badan Pengelola Perbatasan Daerah
Provinsi Kepulauan Riau
di
Tanjungpinang

1. PENDAHULUAN

a. Dasar Hukum Evaluasi

- 1) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
- 2) Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- 3) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Instansi Pemerintah;
- 4) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 22 Tahun 2024 tentang Penilaian Kinerja Organisasi;
- 5) Peraturan Daerah Provinsi Kepulauan Riau Nomor 4 Tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah;
- 6) Peraturan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 12 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah;
- 7) Peraturan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 51 Tahun 2024 tentang Pedoman Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- 8) Surat Tugas Plt. Inspektur Daerah Provinsi Kepulauan Riau Nomor 2.022/ST/ITPROV/DK/III/2026 tanggal 6 Maret 2026 dan perpanjangan Nomor 2.028/ST/ITPROV/DK/IV/2026 tanggal 7 April 2026.

b. Latar Belakang Evaluasi

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu strategi yang dilaksanakan dalam rangka mempercepat pelaksanaan Reformasi Birokrasi, untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel, pemerintahan yang kapabel, serta meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat. Untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, maka perlu dilakukan evaluasi AKIP atau evaluasi atas implementasi SAKIP.

Evaluasi AKIP dan Penilaian Kinerja Organisasi (PKO) ini diharapkan dapat mendorong setiap instansi pemerintah untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan.

c. Tujuan Evaluasi

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

d. Ruang Lingkup Evaluasi

- 1) Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;
- 2) Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;
- 3) Penilaian pelaporan kinerja yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, baik keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/ penyempurnaannya yang memberikan dampak besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya;
- 4) Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja;
- 5) Penilaian capaian kinerja perangkat daerah; dan
- 6) Periode evaluasi tahun 2026.

e. Metode Evaluasi

Metodologi yang dapat digunakan adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif dalam mempertimbangkan segi kepraktisan dan kegunaan (kemanfaatan) karena akan disesuaikan dengan tujuan evaluasi yang telah ditetapkan dan mempertimbangkan kendala yang ada. Evaluasi dilakukan sesuai dengan Standar Audit Intern Pemerintah Indonesia yang diterbitkan oleh Asosiasi Auditor Intern Pemerintah Indonesia (AAPI).

f. Jangka Waktu Evaluasi

Evaluasi dilaksanakan selama 20 (dua puluh) hari kerja dimulai dari tanggal 9 Maret s.d 13 April 2026.

g. Susunan Tim Evaluasi

Penanggung Jawab	: Drs. Adi Prihantara, M.M.
Wakil Penanggung Jawab	: Ir. Isrofil, M.Si.
Pengendali Teknis	: Syafrizal, S.T., M.M
Ketua Tim	: Galuh Jumayangsari, S.E.,M.A.P.
Anggota	: Chairi Yulianto, S.IP
	Ria Farahdiba, S.E.
	Dara Audina, S.Ak.

h. Gambaran Umum Perangkat Daerah

1) Dasar Hukum Pembentukan Organisasi

Badan Pengelola Perbatasan Daerah Provinsi Kepulauan Riau sesuai dengan Peraturan Gubernur Nomor 12 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah mempunyai tugas membantu Gubernur Kepulauan Riau dalam menetapkan kebijakan program pembangunan perbatasan, menetapkan rencana kebutuhan anggaran, mengoordinasikan pelaksanaan, dan melaksanakan evaluasi dan pengawasan terhadap pengelolaan batas wilayah negara dan kawasan perbatasan di Bidang Koordinasi Perencanaan dan Fasilitas Kerjasama, Bidang Koordinasi Pelaksanaan dan Bidang Monitoring dan Evaluasi yang menjadi kewenangan Daerah Provinsi.

2) Tugas pokok dan fungsi

Berdasarkan Peraturan Gubernur Provinsi Kepulauan Riau Nomor 12 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah. Tugas Badan Pengelola Perbatasan Daerah Provinsi Kepulauan Riau adalah membantu Gubernur melaksanakan fungsi penunjang

urusan pemerintahan dan menetapkan kebijakan program pembangunan perbatasan, menetapkan rencana kebutuhan anggaran mengkoordinasikan pelaksanaan, dan melaksanakan evaluasi dan pengawasan terhadap pengelolaan batas wilayah negara dan Kawasan perbatasan dibidang koordinasi perencanaan dan fasilitasi Kerjasama, Koordinasi pelaksanaan dan monitoring dan evaluasi yang menjadi kewenangan Daerah Provinsi

Untuk melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud, Badan Pengelola Perbatasan Daerah, menyelenggarakan fungsi:

Fungsi Badan Pengelola Perbatasan Daerah Provinsi Kepulauan Riau menyelenggarakan :

- a. Penyusunan kebijakan teknis di bidang sekretariat, Bidang Koordinasi Perencanaan dan Fasilitasi Kerjasama, Bidang Koordinasi Pelaksanaan, dan Bidang Monitoring dan Evaluasi;
- b. Pelaksanaan tugas dukungan teknis di bidang Sekretariat, Bidang Koordinasi Perencanaan dan Fasilitasi Kerjasama, Bidang Koordinasi Pelaksanaan, dan Bidang Monitoring dan Evaluasi;
- c. Pemantauan, evaluasi dan pelaporan pelaksanaan tugas dukungan teknis dibidang Sekretariat, Bidang Koordinasi Perencanaan dan Fasilitasi Kerjasama, Bidang Koordinasi Pelaksanaan, dan Bidang Monitoring dan Evaluasi;
- d. Pembinaan teknis penyelenggaraan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Dibidang Sekretariat, Bidang Koordinasi Perencanaan dan Fasilitasi Kerjasama, Bidang Koordinasi Pelaksanaan, dan Bidang Monitoring dan Evaluasi;
- e. Penerapan sistem pengendalian intern pada perangkat daerah untuk mewujudkan terlaksananya mekanisme akuntabilitas publik melalui penyusunan perencanaan, pelaksanaan dan pelaporan kinerja yang terintegrasi;
- f. Pelaksanaan Reformasi Birokrasi pada unit kerjanya;
- g. penyampaian Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah secara periodik kepada Gubernur melalui Sekretaris Daerah
- h. pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait dengan tugas dan fungsinya.

i. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Berdasarkan matriks penyelesaian tindak lanjut hasil Evaluasi AKIP tahun sebelumnya, terdapat 4 rekomendasi dengan status 4 rekomendasi telah ditindaklanjuti.

2. Gambaran Hasil Evaluasi

Evaluasi dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen dasar manajemen kinerja, yang meliputi:

No	Komponen Yang Dinilai	Sub Komponen			Total Bobot (%)
		Keberadaan (20%)	Kualitas (30%)	Pemanfaatan (50%)	
1.	Perencanaan Kinerja	6	9	15	30,00
2.	Pengukuran Kinerja	6	9	15	30,00
3.	Pelaporan Kinerja	3	4,5	7,5	15,00
4.	Evaluasi Internal	5	7,5	12,5	25,00
	Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja	20	30	50	100,00

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

Predikat	Interpretasi
AA (Nilai > 90-100)	Sangat Memuaskan Telah terwujud <i>Good Governance</i> . Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan di seluruh unit kerja. Telah terbentuk pemerintah yang dinamis, adaptif, dan efisien (<i>Reform</i>). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level individu
A (Nilai > 80 - 90)	Memuaskan Terdapat gambaran bahwa instansi pemerintah/unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4/Pengawas/Subkoordinator.
BB (Nilai > 70 - 80)	Sangat Baik Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik pada 2/3 unit kerja, baik itu unit kerja utama, maupun unit kerja pendukung. Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 3/koordinator.
B (Nilai > 60 - 70)	Baik Terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik pada 1/3 unit kerja, khususnya pada unit kerja utama. Terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja. Pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai dengan level eselon 2/unit kerja.

cc (Nilai > 50 - 60)	Cukup (Memadai) Terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja.
C (Nilai > 30 - 50)	Kurang Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi sistem manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat.
D (Nilai > 0 - 30)	Sangat Kurang Sistem dan tatanan dalam AKIP sama sekali tidak dapat diandalkan. Sama sekali belum terdapat penerapan manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan/perubahan yang sifatnya sangat mendasar, khususnya dalam implementasi SAKIP.

Penilaian Kinerja Organisasi (PKO) pada setiap tingkatan entitas akuntabilitas kinerja dilakukan dengan memperhatikan 2 (dua) hal, yaitu capaian perjanjian kinerja dan nilai hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah.

Koreksi Capaian Perjanjian Kinerja Berdasarkan Predikat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, adalah sebagai berikut:

Predikat AKIP	Koreksi Capaian PK Setelah Normalisasi
AA	0%
A	
BB	10%
B	15%
CC	20%
C	30%
D	

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

Nilai Kinerja Organisasi (NKO)	Predikat dan Interpretasi Kinerja Organisasi
$X > 100\%$	Istimewa Tingkat implementasi manajemen kinerja dan capaian kinerja sudah sangat memuaskan dan di atas ekspektasi. Praktik baik ini dapat menjadi contoh bagi organisasi/unit lain.
$80\% < X \leq 100\%$	Baik Tingkat implementasi manajemen kinerja dan capaian kinerja sudah sangat baik dan sesuai ekspektasi.
$60\% < X \leq 80\%$	Butuh Perbaikan Tingkat implementasi manajemen kinerja dan capaian kinerja sudah cukup baik namun masih dibawah ekspektasi/target.
$20\% < X \leq 60\%$	Kurang Tingkat implementasi manajemen kinerja dan capaian kinerja masih kurang dan masih dibawah ekspektasi/target.

0% < X ≤ 20%	Sangat Kurang Tingkat implementasi manajemen kinerja dan capaian kinerja masih sangat kurang dan dibawah ekspektasi/target.
--------------	---

a. Kondisi

Berdasarkan hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah tahun 2026 pada Badan Pengelola Perbatasan Daerah Provinsi Kepulauan Riau memperoleh nilai **78,25** kategori **BB** dengan predikat “**Sangat Baik**”, dengan nilai sebagai berikut:

No	Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai 2026
1.	Perencanaan Kinerja	30,00	24,68
2.	Pengukuran Kinerja	30,00	22,95
3.	Pelaporan Kinerja	15,00	11,46
4.	Evaluasi Internal	25,00	19,17
	Jumlah Hasil Evaluasi Kinerja	100,00	
	Nilai Hasil Evaluasi AKIP 2026		78,25
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja (Kategori)		BB

Adapun rincian hasil evaluasi AKIP, adalah sebagai berikut:

I. PERENCANAAN KINERJA (dengan nilai 24,68% dari 30,00%)	
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia (dengan nilai 6,00% dari 6,00%)
1)	Telah terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.
2)	Telah terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.
3)	Telah terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.
4)	Telah terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.
5)	Telah terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.
6)	Setiap unit/satuan kerja telah merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja.
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) (dengan nilai 7,43% dari 9,00%)
1)	Dokumen perencanaan kinerja sebagian besar diformalkan.
2)	Dokumen perencanaan kinerja Sebagian besar dipublikasikan.
3)	Dokumen perencanaan kinerja telah menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.

4)	Kualitas rumusan hasil (tujuan/sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.
5)	Ukuran keberhasilan (indikator kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.
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).
7)	Target yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja telah dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.
8)	Setiap dokumen perencanaan kinerja sebagian kondisi belum menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara kondisi/hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).
9)	Perencanaan kinerja sebagian kondisi belum memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).
10)	Setiap pegawai Sebagian besar merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja.
1.c	Perencanaan kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan (dengan nilai 11,25% dari 15,00%)
1)	Anggaran yang ditetapkan sebagian besar mengacu pada kinerja yang ingin dicapai.
2)	Aktivitas yang dilaksanakan sebagian kondisi belum mendukung kinerja yang ingin dicapai.
3)	Target yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih <i>on the right track</i> .
4)	Rencana aksi kinerja sebagian besar dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.
5)	Sebagian besar terdapat perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.
6)	Sebagian besar terdapat perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.
7)	Setiap unit/satuan kerja sebagian besar memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.
8)	Setiap pegawai sebagian besar memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.

	Catatan hasil evaluasi atas Perencanaan Kinerja Badan Pengelola Perbatasan Daerah Provinsi Kepulauan Riau, adalah sebagai berikut:
	1. Badan Pengelola Perbatasan Daerah belum sepenuhnya menyusun Penerapan kinerja yang berorientasi pada hasil (outcome) dengan indikator kinerja yang memenuhi prinsip SMART (Specific, Measurebale, Achievable, Relevant dan Time-bound) meskipun telah disusun dokumen cascading, Perjanjian Kinerja Kepala Badan dan Perjanjian Kinerja pejabat eselonnya belum didukung oleh kordinasi dan sinergi yang optimal antar bidang. Selain itu, dokumen cascading yang disusun perlu disempurnakan agar selaras dengan ketentuan PermenPANRB 89 Tahun 2021 sebagai dapat menggambarkan keterkaitan yang jelas antara tujuan, sasaran program, kegiatan dan indicator kinerja sebagai dasar penilaian kinerja organisasi. 2. Badan Pengelola Perbatasan Daerah, Perencanaan kinerja belum memberikan informasi yang memadai terkait hubungan kinerja antar bidang (crosscutting), baik dalam hal strategi, kebijakan, maupun aktivitas antar bidang yang memiliki keterkaitan tugas dan fungsi. Selain itu, belum terdapat pemetaan yang jelas mengenai peran dan kontribusi masing-masing bidang dalam mendukung pencapaian sasaran Kinerja secara bersama sehingga pentingnya cascading sehingga berpotensi menimbulkan tumpang tindih pelaksanaan kegiatan maupun kurang optimalnya pencapaian hasil.
2. PENGUKURAN KINERJA (dengan nilai 22,95% dari 30%)	
2.a	Pengukuran kinerja telah dilakukan (dengan nilai 5,00% dari 6,00%)
1)	Telah terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.
2)	Sebagian besar terdapat definisi operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.
3)	Sebagian besar terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.
2.b	Pengukuran kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan (dengan nilai 7,07% dari 9,00%)

1)	Pimpinan Sebagian besar terlibat sebagai pengambil keputusan (<i>decision maker</i>) dalam mengukur capaian kinerja.
2)	Data kinerja yang dikumpulkan sebagian belum relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.
3)	Data kinerja yang dikumpulkan sebagian besar mendukung capaian kinerja yang diharapkan.
4)	Pengukuran kinerja Sebagian besar dilakukan secara berkala.
5)	Capaian kinerja telah lebih baik dari tahun sebelumnya.
6)	Setiap level organisasi Sebagian besar melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.
7)	Pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan teknologi informasi (Aplikasi).
2.c	Pengukuran kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian reward dan punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien (dengan nilai 10,88% dari 15,00%)
1)	Pengukuran kinerja Sebagian besar menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.
2)	Pengukuran kinerja sebagian besar menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.
3)	Pengukuran kinerja sebagian belum mempengaruhi penyesuaian (refocusing) organisasi.
4)	Pengukuran kinerja sebagian besar mempengaruhi penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja.
5)	Pengukuran kinerja sebagian besar mempengaruhi penyesuaian kebijakan dalam mencapai kinerja.
6)	Pengukuran kinerja sebagian besar mempengaruhi penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja.
7)	Pengukuran kinerja sebagian besar mempengaruhi penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja.
8)	Sebagian besar terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.
9)	Setiap unit/satuan kerja memah Sebagian besar memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.
10)	Setiap pegawai sebagian besar memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

Catatan hasil evaluasi atas Pengukuran Kinerja Badan Pengelola Perbatasan Daerah adalah sebagai berikut,

1. Badan Pengelola Perbatasan Daerah dalam Pengukuran kinerja kurang maksimal mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta belum dilaksanakan secara berjenjang dan berkelanjutan. Data kinerja belum dilaksanakan secara maksimal untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan Renstra, RKT, PK, realisasi rencana aksi.
2. Badan Pengelola Perbatasan Daerah belum sepenuhnya melakukan pemetaan jabatan/Anjab kondisinya pekerjaan tidak dikerjakan oleh SDM yang memahami pekerjaan yang seharusnya dilakukan sehingga kinerja pegawai belum bisa optimal dikarenakan kurangnya pemahaman terhadap tugas masing masing seharusnya bisa berpedoman Peraturan Menteri PAN RB Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Pedoman Analisis Jabatan Dan Analisis Beban Kerja ini adalah pedoman teknis utama dalam menyusub Anjab dan ABK diinstansi Pemerintah

3. PELAPORAN KINERJA (dengan nilai 11,46% dari 15,00%)

3.a	Terdapat dokumen laporan yang menggambarkan kinerja (dengan nilai 3,00% dari 3,00%)
1)	Dokumen laporan kinerja telah disusun.
2)	Dokumen laporan kinerja telah disusun secara berkala.
3)	Dokumen laporan kinerja telah diformalkan.
4)	Dokumen laporan kinerja telah direviu.
5)	Dokumen laporan kinerja telah dipublikasikan.
6)	Dokumen laporan kinerja telah disampaikan tepat waktu.
3.b	Dokumen laporan kinerja telah memenuhi standar menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, informasi keberhasilan/ kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/ penyempurnaannya (dengan nilai 3,38% dari 4,50%)
1)	Dokumen laporan kinerja Sebagian besar disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.
2)	Dokumen laporan kinerja Sebagian besar mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.
3)	Dokumen laporan kinerja Sebagian besar menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target tahunan.
4)	Dokumen laporan kinerja Sebagian besar menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah.

5)	Dokumen laporan kinerja Sebagian besar menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.
6)	Dokumen laporan kinerja Sebagian besar menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (benchmark kinerja).
7)	Dokumen Laporan Kinerja Sebagian besar menginfokan kualitas atas keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.
8)	Dokumen laporan kinerja sebagian Sebagian besar menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.
9)	Dokumen laporan kinerja Sebagian besar menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (rekomendasi perbaikan kinerja).
3.c	Pelaporan kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya (dengan nilai 5,09% dari 7,50%)
1)	Informasi dalam laporan kinerja sebagian besar menjadi perhatian utama pimpinan (bertanggung jawab).
2)	Penyajian informasi dalam laporan kinerja sebagian besar menjadi kepedulian seluruh pegawai.
3)	Informasi dalam laporan kinerja berkala sebagian besar digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.
4)	Informasi dalam laporan kinerja berkala sebagian besar digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.
5)	Informasi dalam laporan kinerja sebagian belum digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.
6)	Informasi dalam laporan kinerja Sebagian besar digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.
7)	Informasi dalam laporan kinerja sebagian belum mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.
	Catatan hasil evaluasi atas Pengukuran Kinerja Badan Pengelola Perbatasan Daerah adalah sebagai berikut, 1. Badan Pengelola Perbatasan Daerah pada pelaporan kinerja (LKJIP) belum sepenuhnya memberikan dampak yang signifikan dalam penyesuaian strategi atau kebijakan untuk mencapai kinerja yang optimal. Informasi yang disajikan dalam laporan kinerja juga belum dimanfaatkan secara maksimal sebagai bahan evaluasi terhadap pencapaian

	keberhasilan kinerja, sehingga perbaikan dan pengambilan keputusan belum maksimal. 2. Badan Pengelola Perbatasan Daerah pelaporan kinerja belum mempengaruhi perubahan budaya kinerja. Hal ini umumnya disebabkan oleh belum optimalnya pemanfaatan laporan kinerja sebagai alat pembelajaran dan pengendalian, sehingga nilai-nilai kinerja seperti akuntabilitas, orientasi hasil, dan perbaikan berkelanjutan belum terinternalisasi dalam perilaku kerja. Selain itu, laporan kinerja masih cenderung dipandang sebagai dokumen, belum sebagai dasar dalam mendorong perubahan pola pikir (<i>mindset</i>) dan budaya kerja.
4. Evaluasi akuntabilitas kinerja internal (dengan nilai 19,17% dari 25,00%)	
4.a	Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan (dengan nilai 4,17% dari 5,00%)
1)	Telah terdapat SOP pemantauan capaian kinerja internal.
2)	Pemantauan capaian kinerja internal Sebagian besar dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.
3)	Pemantauan capaian kinerja internal Sebagian besar dilaksanakan secara berjenjang.
4.b	Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan sumber daya yang memadai (dengan nilai 5,63% dari 7,50%)
1)	Pemantauan capaian kinerja internal Sebagian besar dilaksanakan sesuai SOP.
2)	Pemantauan capaian kinerja internal sebagian belum dilaksanakan oleh SDM yang memadai.
3)	Pemantauan capaian kinerja internal Sebagian besar dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.
4)	Pemantauan capaian kinerja internal Sebagian besar dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.
5)	Pemantauan capaian kinerja internal telah dilaksanakan menggunakan teknologi informasi (Aplikasi).
4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi akuntabilitas kinerja OPD sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja (dengan nilai 9,38% dari 12,50%)
1)	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja OPD sebagian besar ditindaklanjuti.

2)	Sebagian besar terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja OPD.
3)	Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja OPD sebagian besar dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.
4)	Hasil dari evaluasi akuntabilitas Kinerja sebagian besar dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.
5)	Sebagian besar terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja OPD.
Catatan hasil evaluasi atas evaluasi akuntabilitas kinerja internal Badan Pengelola Perbatasan Daerah Provinsi Kepulauan Riau adalah sebagai berikut:	
	1. Badan Pengelola perbatasan Daerah dokumen yang dilampirkan sudah ada (SK) Tim evaluasi akuntabilitas kinerja internal OPD serta Sertifikat atau bukti mengikuti sosialisasi terkait SAKIP. Namun sertifikat diklat yang dilampirkan merupakan sertifikat yang diperoleh pada tahun 2010 sehingga sudah tidak relevan dengan perkembangan kebijakan dan ketentuan terbaru mengenai SAKIP. Oleh karena itu, perlu dilengkapi dengan bukti keikutsertaan pada kegiatan sosialisasi, bimbingan teknis atau pelatihan SAKIP yang lebih mutakhir sesuai dengan ketentuan yang berlaku saat ini. Hal ini tidak sesuai dengan : 1. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sakip), Yang Mengamanatkan Bahwa Pengelolaan Kinerja Harus Didukung Oleh Sdm Yang Kompeten 2 .Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 49 yang menyatakan bahwa Setiap Pegawai ASN wajib melakukan pengembangan kompetensi melalui pembelajaran secara terus menerus agar tetap relevan dengan tuntutan organisasi.

Rincian lengkap pada lampiran I.

Penilaian Kinerja Organisasi (PKO) tahun 2026 pada Badan Pengelola Perbatasan Daerah Provinsi Kepulauan Riau, berdasarkan capaian Penetapan Kinerja (PK) tahun 2025 dan nilai evaluasi AKIP tahun 2026 sebesar **78,25 kategori BB** maka nilai koreksi capaian penetapan kinerja setelah normalisasi sebesar 10%, menghasilkan Penilaian Kinerja Organisasi (PKO) sebesar **94,65%** dengan predikat **BAIK**.

Rincian lengkap pada lampiran II.

Rekomendasi atas Catatan Kekurangan Untuk Perbaikan

Terhadap hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Badan Pengelola Perbatasan Daerah Provinsi Kepulauan Riau, Tim Evaluasi merekomendasikan kepada Kepala Badan Pengelola Perbatasan Daerah Provinsi Kepulauan Riau, agar:

1) Perencanaan Kinerja

- a. Melakukan perbaikan atas dokumen pohon kinerja dan *cascading* sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah dan mengidentifikasi keterlibatan antar bidang dalam melaksanakan suatu program (*crosscutting*);
- b. Mengoptimalkan pemahaman tim penyusun SAKIP Badan Pengelola Perbatasan Daerah Provinsi Kepulauan Riau terhadap konsep penyusunan perencanaan kinerja melalui Pelatihan Kantor Sendiri (PKS)/*workshop*/diklat/konsultasi atau kegiatan lainnya;
- c. Meningkatkan kualitas/menyempurnakan dokumen rencana aksi dengan menitik beratkan pada keterkaitan logis antara aktivitas, output, dan outcome.

2) Pengukuran Kinerja

- a. Melakukan analisa apakah data indikator kinerja dalam realisasi rencana aksi yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur indikator kinerja dalam renstra, RKT, PK, Realisasi rencana Aksi.
- b. Badan Pengelola Perbatasan Daerah harus melakukan pemetaan jabatan/Anjab berpedoman Peraturan Menteri PAN RB Nomor 1 Tahun 2020 Tentang Pedoman Analisis Jabatan Dan Analisis Beban Kerja ini adalah pedoman teknis utama dalam menyusun Anjab dan ABK di instansi Pemerintah.

3) Pelaporan Kinerja

Menyusun dokumen laporan kinerja LKJIP untuk mengukur keberhasilan pencapaian kinerja menjadi dasar evaluasi dan perbaikan kinerja sebagai wujud akuntabilitas.

4) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Melakukan pemantauan capaian kinerja internal yang dilaksanakan oleh SDM yang sesuai dengan SK Tim Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal OPD serta sertifikat atau bukti mengikuti sosialisasi terkait SAKIP.

Demikian Laporan Hasil Evaluasi AKIP dan Penilaian Kinerja Organisasi (PKO) ini disampaikan untuk dapat ditindaklanjuti sebagaimana mestinya.

Plt. Inspektur Daerah
Provinsi Kepulauan Riau,



Drs. Adi Prihantara, M.M.
Pembina Utama (IV/e)
NIP. 196510091993101002

Tembusan:

1. Gubernur Kepulauan Riau;
2. Wakil Gubernur Kepulauan Riau;
3. Sekretaris Daerah Provinsi Kepulauan Riau.

**LEMBAR KERJA EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
BADAN PENGELOLAAN PERBATASAN**

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN		BADAN PENGELOLAAN PERBATASAN		KONTROL KERANGKA LOGIS	REF
			JAWABAN	NILAI		
1	2		3	4	5	10
I. PERENCANAAN KINERJA (30%)		30,00	82,25%	24,68		
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia (20%)	6,00	100,00%	6,00		
1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja		Y	1		
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah		Y	1		
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek		Y	1		
4	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja		Y	1		
5	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja		Y	1		
6	Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja		Y	1		
1.b	Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyalarsan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting) (30%)	9,00	82,50%	7,43	ok	
1	Dokumen perencanaan kinerja telah diformalkan		B	0,75		
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan		B	0,75		
3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.		A	1		KKE1.B3-4
4	Kualitas Rumusan Hasil (Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.		A	1		KKE1.B3-4
5	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.		A	1		KKE1B5
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).		A	1		KKE1B6-7
7	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.		A	1		KKE1B6-7
8	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).		C	0,5		
9	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).		C	0,5		
10	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.		B	0,75		
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan (50%)	15,00	75,00%	11,25	ok	
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.		B	0,75		
2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.		C	0,5		
3	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih <i>on the right track</i> .		A	1		KKE1C3-4
4	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.		B	0,75		
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.		B	0,75		
6	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.		B	0,75		
7	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.		B	0,75		
8	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.		B	0,75		
II. PENGUKURAN KINERJA (30%)		30,00	76,49%	22,95		
II.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan (20%)	6,00	83,33%	5,00		
1	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja		Y	1		
2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja		B	0,75		
3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan		B	0,75		
II.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan (30%)	9,00	78,57%	7,07	ok	

1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (<i>decision maker</i>) dalam mengukur capaian kinerja		B	0,75		
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan		C	0,5		
3	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan		B	0,75		
4	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala		B	0,75		
5	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya		A	1		KKE1C3-4
6	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang		B	0,75		
7	Pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi)		Y	1		
II.c Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien (50%)		15,00	72,50%	10,88	ok	
1	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.		B	0,75		
2	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.		B	0,75		
3	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.		C	0,5		
4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.		B	0,75		
5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.		B	0,75		
6	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.		B	0,75		
7	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.		B	0,75		
8	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.		B	0,75		
9	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.		B	0,75		
10	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.		B	0,75		
III. PELAPORAN KINERJA (15%)		15,00	76,43%	11,46		
III.a Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja (20%)		3,00	100,00%	3,00		
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun		Y	1		
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala		Y	1		
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan		Y	1		
4	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu		Y	1		
5	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan		Y	1		
6	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu		Y	1		
III.b Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/ kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/ penyempurnaannya (30%)		4,50	75,00%	3,38	ok	
1	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar		B	0,75		
2	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja		B	0,75		
3	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target tahunan		B	0,75		
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah		B	0,75		
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya		B	0,75		
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja)		B	0,75		
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatan		B	0,75		
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja		B	0,75		
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja)		B	0,75		

III.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya (50%)	7,50	67,86%	5,09	ok	
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab)		B	0,75		
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.		B	0,75		
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja		B	0,75		
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja		B	0,75		
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja		C	0,5		
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya		B	0,75		
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi		C	0,5		
IV. EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL (25%)		25,00	76,67%	19,17		
IV.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan (20%)	5,00	83,33%	4,17		
1	Terdapat Kebijakan/SOP Pemantauan Capaian Kinerja Internal		Y	1		
2	Pemantauan Capaian Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit		B	0,75		
3	Pemantauan Capaian Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang		B	0,75		
IV.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai (30%)	7,50	75,00%	5,63	ok	
1	Pemantauan Capaian Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai SOP.		B	0,75		
2	Pemantauan Capaian Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.		C	0,5		
3	Pemantauan Capaian Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.		B	0,75		
4	Pemantauan Capaian Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.		B	0,75		
5	Pemantauan Capaian Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).		Y	1		
IV.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja OPD sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja (50%)	12,50	75,00%	9,38	ok	
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja OPD telah ditindaklanjuti.		B	0,75		
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja OPD		B	0,75		
3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja OPD telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.		B	0,75		
4	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.		B	0,75		
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja OPD		B	0,75		
HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (100%)		100,00		78,25	BB	

[illegible]