

KARTU SURAT MASUK

Pukul :

Index. :

Kode.

IT 1

2165.
Nomor urut.

Isi ringkas : Laporan hasil Evaluasi atas akuntabilitas kinerja
Instansi Pemerintah Tahun 2022 pada bidang
Kepegawaian Daerah Provinsi Riau

Dari : INSPEKTORAT DAERAH

Tgl. Surat : 17 Juni 2023

700/ID-Sekt/673
No. Surat :

Lampiran

Pengolah :

Tgl. Diteruskan :

Tanda Terima

Catatan ykn - Bapak akan ↓ 28 Juni 2023



PEMERINTAH PROVINSI RIAU
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH

Jln. Cut Nyak Dien No. 01 - Pekanbaru, Kode Pos 28126
Telepon (0761) 21172 (hunting), Fax. (0761) 21172, 28971
Email : bkd@riau.go.id Website : bkd.riau.go.id



ASSESSMENT CENTER
BKD PROVINSI RIAU

LEMBAR DISPOSISI	B	R	P
-------------------------	----------	----------	----------

B = Biasa
R = Rahasia
P = Penting

Index :	Perihal :	Tgl. Diterima
Kode :	Tanggal : 17 Juli 2023 Nomor : 700/1P-Sekr/673	Tgl. Penyelesaian
	Asal : Inspektorat Daerah	

DISPOSISI KEPADA :

1. SEKRETARIS	☒
2. KABID PENGADAAN, PEMBERHENTIAN DAN INFOMASI KEPEGAWAIAN	☐
3. KABID MUTASI	☐
4. KABID PENGEMBANGAN APARATUR	☐
5. KABID PENDAYAGUNAAN DAN PEMBINAAN	☐
6. KEPALA UPT PENILAIAN KOMPETENSI	☐

CATATAN : Untuk Menjadi Perhatian
- Yang kurang kita Perbaiki
- Terima kasih.

KA-SUB KOPD P PPTOPAH

- TKS. ATAS CAHAAN
MUDA 77,1 < BB >
"SANGAT BAK".

- PERHATIKAN BEBERA
PERKOWADAH VTK
PERKOWADAH 100 PER

20
07

KEPALA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH
PROVINSI RIAU

Kdm



PEMERINTAH PROVINSI RIAU INSPEKTORAT DAERAH

JL. CUT NYAK DIEN TELP. (0761) 22300 FAX. (0761) 23256

email : inspektorat@riau.go.id website : inspektorat.riau.go.id

PEKANBARU

Pekanbaru, 17 Juli 2023

SURAT PENGANTAR LAPORAN HASIL EVALUASI (LHE)

Nomor : 700/IP-Sekr/673

Kepada Yth :

1. Gubernur Riau;
2. Wakil Gubernur Riau;
3. Sekretaris Daerah Provinsi Riau;
- ④ Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau.

di.

Tempat.

NO	JENIS YANG DIKIRIM	JUMLAH	KETERANGAN
1.	Laporan Hasil Evaluasi Atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2022 pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau. Nomor : 195/LHE/INSP-RIAU/IR.IV/IV/2023 Tanggal : 14 Juni 2023	1 (satu) LHE	Disampaikan Dengan Hormat, untuk dapat ditindak lanjuti.

a.n INSPEKTUR DAERAH PROVINSI RIAU

Sekretaris

u.b

Sub Koordinator Jabatan Fungsional

Auditor Muda



LIA NATALIA, S.Ked, SH

Penata Tk.I

NIP. 19770502 201102 2 001



PEMERINTAH PROVINSI RIAU

INSPEKTORAT DAERAH

INTEGRITAS, PROFESIONAL, AKUNTABEL, KOMITME

LAPORAN HASIL EVALUASI

ATAS

AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

TAHUN 2022

PADA

BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI RIAU

2023

NOMOR : 195/LHE/INSP-RIAU/IR.IV/IV/2023

TANGGAL : 14 JUNI 2023



Jl. Cut Nyak Dien

www.inspektorat.riau.go.id



**PEMERINTAH PROVINSI RIAU
INSPEKTORAT DAERAH**

**JL. CUT NYAK DIEN TELP. (0761) 2300 FAX. (0761) 23256
PEKANBARU**

**LAPORAN HASIL EVALUASI
ATAS
AKUNTABILITAS KINERJA INTANSI PEMERINTAH
TAHUN 2022
PADA
BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI RIAU**



**NOMOR : 195/LHE/INSP-RIAU/IR.IV/IV/2023
TANGGAL : 14 JUNI 2023**



PEMERINTAH PROVINSI RIAU
INSPEKTORAT DAERAH
JL. CUT NYAK DIEN TELP. (0761) 22300 FAX. (0761) 23256
PEKANBARU

Nomor : 195/LHE/INSP-RIAU/IR.IV/IV/2023 Pekanbaru, 14 Juni 2023
Lamp : 1 (satu) Berkas
Hal : Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi
Pemerintah (AKIP) Tahun 2022

Yth. Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau

di Pekanbaru

Dengan ini kami sampaikan hasil evaluasi AKIP tahun 2023 pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau, dengan uraian sebagai berikut:

1. Pendahuluan

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), kami telah melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau. Pelaksanaan evaluasi tahun 2023 berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Tujuan evaluasi adalah untuk mengetahui sejauh mana Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dilaksanakan dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil (*result oriented government*). Secara khusus evaluasi AKIP bertujuan untuk: (a) memperoleh informasi mengenai implementasi SAKIP; (b) menilai tingkat implementasi SAKIP; (c) menilai tingkat akuntabilitas kinerja; (d) memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP; dan (e) memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

Ruang lingkup evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah meliputi penilaian

kualitas perencanaan kinerja, penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan, penilaian pelaporan kinerja, penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal, dan penilaian capaian kinerja atas output maupun outcome serta kinerja

lainnya pada Perangkat Daerah (PD) Pelaksanaan evaluasi AKIP menggunakan kombinasi metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan kepraktisan dan kemanfaatan yang disesuaikan dengan tujuan evaluasi serta mempertimbangkan kendala yang ada. Langkah praktis diambil agar lebih cepat memberikan petunjuk untuk perbaikan implementasi AKIP, sehingga dapat menghasilkan rekomendasi untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja.

2. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

Berdasarkan informasi yang disampaikan, bahwa Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau telah menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya dan melakukan berbagai upaya perbaikan sebagai berikut:

- a. Memanfaatkan perencanaan kinerja tahunan dan dimanfaatkan dalam proses penganggaran, pengarahan dan pengorganisasian serta pengendalian
- b. Melaksanakan monitoring atas rencana aksi secara berkala (triwulan/ semester)
- c. Hasil evaluasi kinerja dapat dimanfaatkan untuk mengukur keberhasilan perangkat daerah dan perbaikan penerapan manajemen kinerja.

3. Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau menunjukkan bahwa nilai sebesar **77,10** dengan predikat **BB**. Hal tersebut menunjukkan bahwa implementasi akuntabilitas kinerja "**Sangat Baik**", yaitu implementasi AKIP sudah baik pada Badan Kepegawaian Daerah, namun masih perlu adanya sedikit perbaikan dan komitmen dalam manajemen kinerja.

Rincian hasil evaluasi tersebut adalah sebagai berikut:

No	Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai
1.	Perencanaan Kinerja	30	23,70
2.	Pengukuran Kinerja	30	21,90
3.	Pelaporan Kinerja	15	12,00
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	19,5
	Nilai Hasil Evaluasi	100	77,10
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja		BB

Hasil evaluasi AKIP tahun 2022 “**tidak diperbandingkan**” dengan hasil evaluasi tahun sebelumnya, karena berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, terdapat perubahan bobot komponen dan sub komponen serta kriteria penilaiannya. Evaluasi tahun ini lebih menitik beratkan pada implementasi akuntabilitas kinerja pada level PD.

Penjelasan lebih lanjut atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau tahun 2023 sebagai berikut:

a. Perencanaan Kinerja

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau telah memperbaiki sistem manajemen kinerja, yang ditunjukkan pada meningkatnya komitmen pemimpin daerah bersama dengan para Kepala PD dalam memperbaiki kualitas perencanaan kinerja. Hal tersebut ditunjukkan dengan melakukan penyusunan penjenjangan kinerja sebagai dasar untuk melakukan perbaikan sasaran strategis dan indikator pada dokumen perencanaan. Namun demikian masih terdapat hal yang perlu diperhatikan dalam perencanaan kinerja diantara sebagai berikut:

- 1) Pohon Kinerja belum menyesuaikan dengan Permenpan RB nomor 89 Tahun 2021 tentang perjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah;
- 2) *Croscutting* belum sepenuhnya diidentifikasi.

b. Pengukuran Kinerja

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau telah menginput data aplikasi pada SIAPADIA sebagai salah satu alat yang digunakan untuk melakukan monitoring dan evaluasi kinerja berkala oleh PD. Namun demikian belum menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien.

c. Pelaporan Kinerja

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau telah menyusun laporan akuntabilitas kinerja tahun 2022. Laporan kinerja tersebut telah menyajikan realisasi kinerja yang telah diperjanjikan. Namun demikian, Pelaporan Kinerja belum memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya.

d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau telah melakukan evaluasi internal atas implementasi SAKIP secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai.

4. Rekomendasi

Berdasarkan uraian di atas serta dalam rangka lebih mengefektifkan penerapan akuntabilitas kinerja pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau, kami merekomendasikan beberapa hal sebagai berikut:

a. Perencanaan Kinerja

- 1) Menyesuaikan Pohon Kinerja dengan Permenpan RB nomor 88 Tahun 2021 tentang perjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah;
- 2) Mengidentifikasi *crosscutting*.

b. Pengukuran Kinerja

Agar monitoring dan evaluasi kinerja yang dilakukan secara berkala dimanfaatkan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien.

c. Pelaporan Kinerja

Agar pelaporan Kinerja dijadikan dasar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya.

Demikian disampaikan hasil evaluasi AKIP sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya yang telah dilakukan dalam implementasi SAKIP dilingkungan Badan Kepegawaian Daerah provinsi Riau. Terhadap hasil evaluasi yang telah disampaikan, kami mengharapkan agar Saudara beserta seluruh jajaran memberikan perhatian yang lebih besar pada upaya implementasi SAKIP dilingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau dan menindaklanjuti rekomendasi yang telah kami sampaikan.

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami ucapkan terimakasih.

INSPEKTUR DAERAH PROVINSI RIAU



SIGIT JULI HENDRIAWAN SE, MM, CA, CRMP, QGIA
Pembina Utama Muda
NIP. 19710729 199302 1 003

Tembusan:

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

No				Skoring	Hasil Penilaian
1	PERENCANAAN KINERJA	30.00		23.7	3
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6.00	AA	6	100%
Kriteria:					5.00
1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.			Y	1.00
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja (renstra)			Y	1.00
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja (renja)			Y	1.00
4	Terdapat dokumen perjanjian kinerja (penja)			Y	1.00
5	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja. (DPA & DPPA)			Y	1.00
1.b	Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyalarsan (cascading) di setiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)	9.00	BB	7.2	85%
Kriteria:					9.35
1	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.			100%	1.00
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.			100%	1.00
3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.			B	0.75
4	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.			A	1
5	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.			B	0.75
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).			75%	0.75
7	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.			A	1
8	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).			B	0.75
9	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).			B	0.75
10	Setiap unit/satuan kerja (bidang/bagian di OPD) merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.			80%	0.80
11	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.			80%	0.80
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15.00	B	10.5	78%
Kriteria:					6.25
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.			B	0.75
2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.			B	0.75
3	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih on the right track.			B	0.75
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 (bidang/bagian di OPD) 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.				100%	1.00
2	PENGUKURAN KINERJA	30.00		21.9		
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6.00	AA	6		100%
1	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja. (Untuk PD SOP)				Y	1.00
2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.				Y	1.00
3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.				Y	1.00
2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9.00	CC	5.4		69%
1	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.				B	0.75
2	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.				B	0.75
3	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.				B	0.75
4	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi). JELAS				B	0.5
2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15.00	B	10.5		77%
1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (<i>decision maker</i>) dalam mengukur capaian kinerja.				B	0.5
2	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja.				B	0.5
3	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian kebijakan dalam mencapai kinerja.				A	1
4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja.				A	1
5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja.				A	1
6	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.				A	1
7	Setiap unit/satuan kerja (bidang/bagian di OPD) memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.				90%	0.90
8	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.				75%	0.75
3	PELAPORAN KINERJA	15.00		12		
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3.00	AA	3		100%
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun dan diformalkan				Y	1.00
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.				Y	1.00
3	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.				Y	1.00
4	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.				Y	1.00
5	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.				Y	1.00
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, Informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya	4.50	AA	4.5		100%
1	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.				Y	1.00
2	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.				Y	1.00
3	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.				Y	1.00

4	Dokumen laporan kinerja telah menginfokan analisis capaian kinerja terhadap capaian sasaran organisasi		Y	1.00	
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.		Y	1.00	
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.		Y	1.00	
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.		Y	1.00	
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.		Y	1.00	
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).		Y	1.00	
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7.50	CC	4.5	67%
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).		B	0.5	
2	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.		B	0.75	
3	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.		B	0.75	
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25.00		19.5	
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5.00	AA	5	100%
1	Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal		Y	1.00	
2	Evaluasi Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh bidang/sub unit		Y	1.00	
3	Evaluasi Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.		Y	1.00	
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7.50	CC	4.5	66%
1	Evaluasi Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.		B	0.75	
2	Evaluasi Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.		B	0.75	
3	Evaluasi Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.		B	0.5	
4	Evaluasi Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.		80%	0.80	
5	Evaluasi Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).		B	0.5	
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	80%
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.		B	0.75	
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal yang dilakukan oleh APIP		B	0.75	
3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal oleh APIP telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.		B	0.75	
4	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal oleh APIP telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.		B	0.75	
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal oleh APIP		A	1	