



**PEMERINTAH KABUPATEN MIMIKA**  
**INSPEKTORAT DAERAH**

**LAPORAN HASIL EVALUASI KINERJA INSTANSI  
PEMERINTAH  
(L K j I P)**

**P A D A**

**DINAS ADMINISTRASI KEPENDUDUKAN DAN  
PENCATATAN SIPIL KABUPATEN MIMIKA  
T A H U N 2024**

**NOMOR** : 700.1.2.1/165  
**TANGGAL** : 27 Maret 2025

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Dasar Hukum Evaluasi**

Dasar hukum pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) sebagai berikut:

1. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
2. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.
3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 Tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
4. Surat Deputi Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas Aparatur dan Pengawasan Kementerian PANRB Nomor B/6/AA.05/2025 tentang Penyampaian Laporan Kinerja Pemerintah Tahun 2024.
5. Keputusan Bupati Mimika Nomor 473 Tahun 2023 Tentang Kebijakan Pengawasan Berbasis Risiko atas Penyelenggaraan Pemerintah Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Mimika Tahun 2024;
6. Surat Perintah Tugas Inspektur Nomor: 7001.2/42.4/2025 tanggal 4 Februari 2025, Tentang melaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (AKIP) Tahun 2024 pada Dinas Perhubungan, Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah, Dinas Sosial dan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil.

### **B. Latar Belakang**

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. Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014, Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKJIP) merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas,

alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

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 ini diharapkan dapat mendorong setiap instansi pemerintah daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan.

### **C. Tujuan Evaluasi**

Secara umum tujuan evaluasi AKIP adalah untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, sehingga diharapkan dapat mendorong setiap instansi pemerintah, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan melalui implementasi SAKIP.

Tujuan evaluasi AKIP secara khusus dapat ditentukan setiap tahun sesuai dengan kebijakan atas implementasi SAKIP yang ditetapkan. Tujuan dan sasaran evaluasi sangat bergantung pada para pihak pengguna hasil evaluasi dan kebijakan pimpinan instansi/unit kerja yang diberi wewenang untuk melakukan evaluasi, dengan mempertimbangkan berbagai kendala yang ada.

Tujuan khusus dilakukannya evaluasi AKIP setiap tahunnya adalah minimal untuk:

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

### **D. Ruang Lingkup Evaluasi**

Dalam penerapannya, ruang lingkup evaluasi AKIP mencakup antara lain:

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 AKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja; dan
5. Penilaian capaian kinerja atas *output* maupun *outcome* serta kinerja lainnya.

## **E. Metodologi Evaluasi**

Metodologi yang dapat digunakan dalam evaluasi AKIP adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan segi kepraktisan dan kegunaan (kemanfaatan) karena akan disesuaikan dengan tujuan evaluasi yang telah ditetapkan dan mempertimbangkan kendala yang ada. Dalam hal ini, evaluator perlu menjelaskan tujuan evaluasi AKIP, aktivitas evaluasi yang akan dilakukan, serta kendala yang akan ditemukan dalam evaluasi kepada pihak yang dievaluasi. Langkah pragmatis ini diambil agar dapat lebih cepat memberikan petunjuk untuk perbaikan implementasi AKIP sehingga dapat menghasilkan rekomendasi hasil evaluasi yang meningkatkan akuntabilitas kinerja.

## **F. Teknik Evaluasi**

Teknik dalam evaluasi yang digunakan dalam pelaksanaan evaluasi AKIP ini adalah:

1. *Cheklis* Pengumpulan Data dan Informasi

Merupakan teknik pengumpulan data dan informasi dengan menyerahkan serangkaian daftar kebutuhan data dan informasi yang akan diisi dan dipenuhi oleh Organisasi Perangkat Daerah (OPD) secara mandiri. *Cheklis* kebutuhan data dan informasi berisi daftar dokumen.

2. Komunikasi melalui Tanya Jawab Sederhana

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

langsung. Komunikasi dilakukan dengan wawancara secara langsung dan melalui media telekomunikasi, yang tersedia seperti telepon, chat, ataupun digital meeting.

3. Penilaian Evaluasi pada Lembar Kerja Evaluasi (LKE)
  - a. Penilaian Sub Komponen KKE

Setiap pertanyaan pada kriteria di Kertas Kerja Evaluasi (KKE) diisi dengan jawaban "ya" atau "tidak", apabila diisi dengan jawaban "ya" maka diberikan nilai 1 dan untuk jawaban "tidak" maka diberikan nilai 0. Penilaian untuk kriteria dihitung menggunakan rumus:

$$\text{Nilai Kriteria} = \frac{\text{Jumlah Kriteria Ya}}{\text{Jumlah Keseluruhan Kriteria}} \times 100\%$$

Selanjutnya nilai kriteria yang diperoleh dikonversi menjadi nilai AA/A/BB/B/CC/C/D/E berdasarkan tabel 1.1 dan 1.2 (berdasarkan jenis sub komponen) lalu didapatkan bobot nilai kriteria. Kemudian menghitung nilai sub komponen menggunakan rumus:

$$\text{Nilai SK} = \frac{\text{Bobot Nilai Kriteria}}{100} \times \text{Bobot Nilai SK}$$

Tabel 1.1 Bobot Penilaian Kriteria Keberadaan:

Nilai	Kriteria Penilaian	Bobot Nilai
AA	Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir.	100
A	Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir.	90
BB	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) sesuai dengan mandat kebijakan nasional.	80
B	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75% - 100%).	70
CC	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50% - 75%).	60
C	Jika kualitas sebagian kecil kriteria telah terpenuhi (>25% - 50%).	50
D	Jika kriteria penilaian akuntabilitas kinerja telah mulai dipenuhi (>0% - 25%).	30
E	Jika sama sekali tidak ada upaya dalam pemenuhan kriteria penilaian akuntabilitas kinerja.	0

Tabel 1.2 Bobot Penilaian Kriteria Kualitas dan Pemanfaatan

Nilai	Kriteria Penilaian	Bobot Nilai
AA	Pemenuhan kriteria 100 % dan terdapat upaya inovatif serta layak menjadi percontohan secara nasional	100
A	Pemenuhan kriteria 100 % dan terdapat beberapa upaya yang bisa dihargai dari pemenuhan kriteria tersebut	90
BB	Pemenuhan kriteria 100 % sesuai dengan mandat Kebijakan	80
B	Kualitas Sebagian besar kriteria terpenuhi (>75% - 100%)	70
CC	Kualitas Sebagian besar kriteria terpenuhi (>50% - 75%)	60
C	Kualitas Sebagian kecil kriteria terpenuhi (>25% - 50%)	50
D	Kriteria penilaian telah mulai dipenuhi (0% - 25%)	30
E	Sama sekali tidak ada upaya pemenuhan kriteria penilaian	0

Tabel 1.3 Bobot Penilaian Sub komponen

Komponen	Sub Komponen 1 (Keberadaan)	Sub Komponen 2 (Kualitas)	Sub Komponen 3 (Pemanfaatan)	Total Bobot
Perencanaan Kinerja	6	9	15	30
Pengukuran Kinerja	6	9	15	30
Pelaporan Kinerja	3	4,5	7,5	15
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	5	7,5	12,5	25
Nilai Akuntabilitas Kinerja	20	30	50	100

b. Penilaian Komponen KKE

Setelah nilai sub komponen selesai, maka dilakukan rekapitulasi nilai dengan mengisi lembar kerja evaluasi gabungan yang memuat seluruh nilai dan persentase sub komponen.

c. Penilaian SAKIP OPD

Penilaian SAKIP OPD dilakukan dengan cara mengisi hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja pada tabel catatan hasil evaluasi di LKE. Setelah total Nilai SAKIP didapat, kemudian disesuaikan dengan tabel 1.4 untuk

mendapatkan predikat nilai SAKIP AA/A/BB/B/CC/C/D/E. Sampaikan temuan positif dan negatif pada tabel catatan hasil evaluasi, merekomendasikan perbaikan untuk temuan negatif.

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

Tabel 1.4 Gambaran Tingkat SAKIP

Nilai	Interprestasi
<b>AA</b> (Nilai > 90 – 100)	<b>Sangat Memuaskan:</b> telah terwujud good governance. seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan diseluruh unit kerja, telah terbentuk pemerintah yang sangat dinamis, adaptif da efisien (reform). pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level individu.
<b>A</b> (Nilai > 80-90)	<b>Memuaskan:</b> 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/ sub koordinator.
<b>BB</b> (Nilai > 70-80)	<b>Sangat Baik:</b> Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik pada 2/3 unit kerja, baik itu unit kerja utama, maupun unit 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>B</b> (Nilai > 60-70)	<b>Baik:</b> 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
<b>CC</b> (Nilai > 50-60)	<b>Cukup (Memadai):</b> Terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik, namun demikian masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja.
<b>C</b> (Nilai > 30-50)	<b>Kurang:</b> Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi system manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat.
<b>D</b> (Nilai > 0-30)	<b>Sangat Kurang:</b> Sisten 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.

## **G. Gambaran Umum Organisasi Perangkat Daerah (OPD)**

Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mimika, sebagaimana telah diamanatkan dalam Peraturan Bupati Mimika Nomor 4 Tahun 2017 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Perhubungan Tipe A Kabupaten Mimika, bahwa Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan Urusan Pemerintahan bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil di Kabupaten Mimika.

Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mimika terdiri atas:

1. Kepala Dinas, membawahi Sekretaris, Bidang Pendaftaran penduduk, Bidang Pencatatan Sipil, Bidang PIAK, Bidang Pemanfaatan Data Inovasi Pelayanan dan Kelompok Jabatan Fungsional.
2. Sekretariat dipimpin oleh Sekretaris dan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas dan merumuskan kebijakan, mengkoordinasikan, membina dan mengendalikan kegiatan umum, kepegawaian, keuangan, perencanaan, evaluasi, dan pelaporan.
3. Kelompok jabatan fungsional mempunyai tugas melakukan kegiatan untuk menunjang tugas Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil sesuai dengan keahlian dan keterampilan tertentu.

Mengenai masing-masing unsur didalam struktur organisasi Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mimika adalah sebagai berikut:

### **1. Tugas Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil**

Membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan bidang Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada kabupaten.

### **2. Fungsi Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil**

Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil dalam melaksanakan tugasnya, menyelenggarakan fungsi:

- a. Penyusunan perencanaan Urusan Pemerintahan Bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada kabupaten;
- b. Perumusan kebijakan teknis urusan pemerintahan bidang Kependudukan

- dan Pencatatan Sipil yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada kabupaten;
- c. Pelaksanaan urusan pemerintahan dan pelayanan umum urusan pemerintahan bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada kabupaten;
  - d. Pembinaan, koordinasi, pengendalian dan fasilitasi pelaksanaan kegiatan urusan pemerintahan bidang Kependudukan dan Pencatatan Sipil yang menjadi kewenangan Daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada kabupaten;
  - e. Pelaksanaan kegiatan administrasi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil;
  - f. Pembinaan terhadap Unit Pelaksana Teknis Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil;
  - g. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya; dan
  - h. Pelaporan hasil kerja.

### 3. Visi Misi Terkait RPJMD

Visi dan Misi Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil mengikuti Visi dan Misi Pemerintah Daerah Kabupaten Mimika yaitu:

#### a. Visi:

"Mewujudkan sistem pelayanan administrasi kependudukan yang tertib, akurat, professional dan inovatif".

#### b. Misi:

Misi 1 : Meningkatkan profesionalisme aparat pelayanan;

Misi 2 : Meningkatkan kualitas pelayanan administrasi kependudukan;

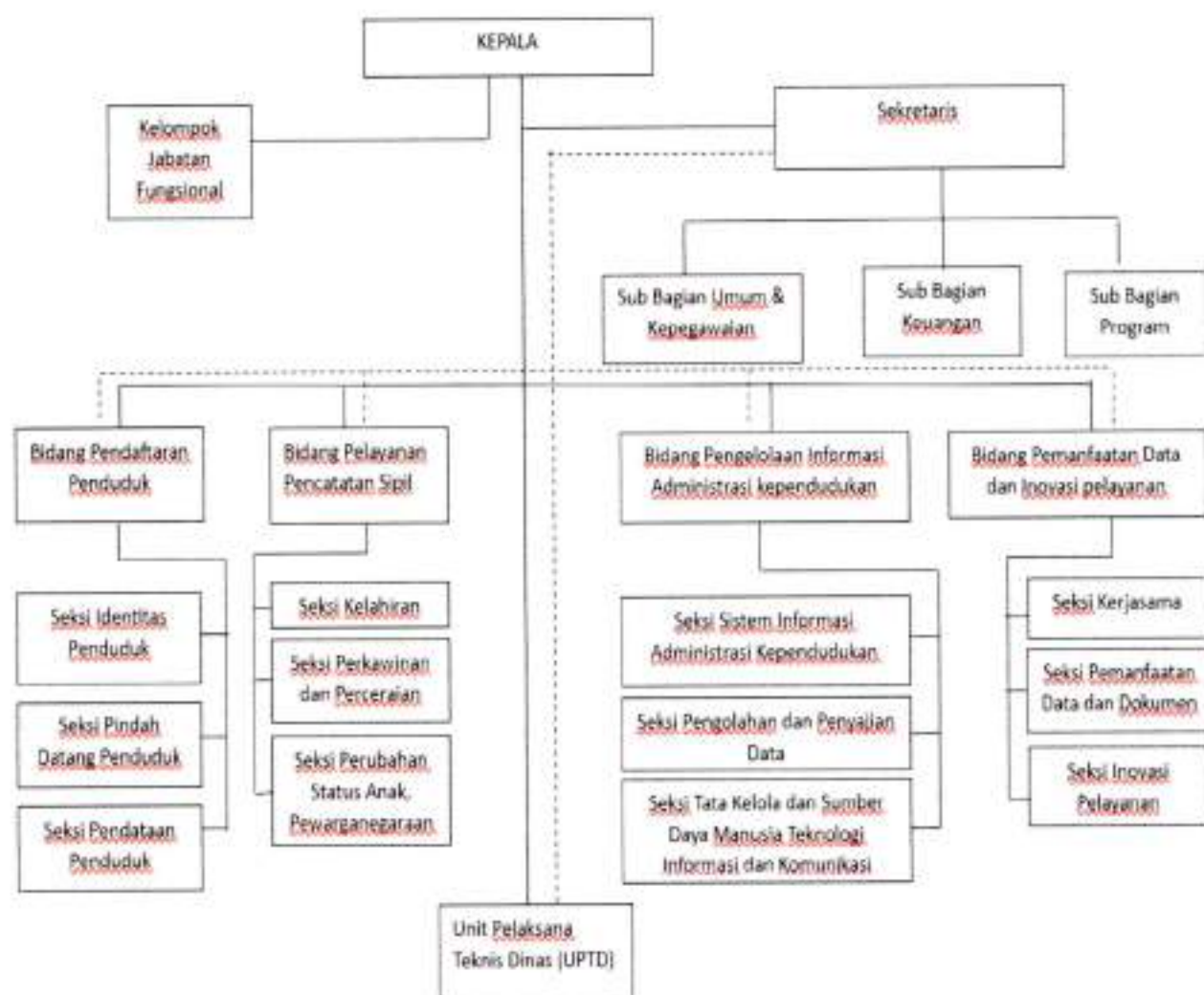
Misi 3 : Meningkatkan kesadaran masyarakat untuk memiliki dokumen kependudukan dan pencatatan sipil;

Misi 4 : Pemutahiran database kependudukan dan catatan sipil;

Misi 5 : Meningkatkan sarana dan prasarana aparatur pelayanan;

Membangun sistem dan jaringan informasi kependudukan terpadu serta inovasi-inovasi layanan Adminduk.

#### 4. Struktur Organisasi



## **H. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Sebelumnya**

Tindak lanjut Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mimika atas rekomendasi evaluasi AKIP Tahun 2023, telah dilakukan, namun pada Evaluasi atas Pengukuran Kinerja Sub Komponen Pemanfaatan Dokumen Pengukuran Kinerja, belum dilaksanakan yaitu:

1. Pengukuran kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/ penghapusan jabatan baik struktural maupun fungsional.
2. Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (*refocusing*) organisasi.

## BAB II GAMBARAN HASIL EVALUASI

### A. HASIL EVALUASI

Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja pada Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mimika Tahun 2024 adalah seperti pada tabel berikut:

Komponen	Bobot	Bobot Sub Komponen			Nilai Total
		1 (20%) Keberadaan	2 (30%) Kualitas	3 (50%) Pemanfaatan	
Perencanaan Kinerja	30	4.80	6.30	12.00	23,10
Pengukuran Kinerja	30	4.80	7.20	12.00	24,00
Pelaporan Kinerja	15	2.10	3.15	6.00	11,25
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	4.00	6.75	11.25	22,00
<b>Nilai Akuntabilitas Kinerja</b>	<b>100</b>	<b>15,70</b>	<b>23,40</b>	<b>41,25</b>	<b>80,35</b>

Uraian per komponen atas penilaian Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mimika Tahun 2024 adalah sebagai berikut:

#### I. Evaluasi Atas Perencanaan Kinerja

Hasil evaluasi atas komponen perencanaan kinerja memperoleh nilai angka sebesar 23,10 dari bobot angka maksimal yaitu 30 atau sebesar 77%, dengan capaian dari masing-masing sub komponen dan kriteria sebagai berikut:

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Dukcapil		
			Kategori	Nilai	%
<b>1</b>	<b>Perencanaan Kinerja</b>	<b>30,00</b>		<b>23,10</b>	<b>77</b>
1.a	Dokumen perencanaan kinerja telah tersedia	6,00	BB	4,80	80
1.b	Dokumen perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik	9,00	B	6,30	70
1.c	Perencanaan kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15,00	BB	12,00	80

Hasil penilaian perencanaan kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

**a. Pemenuhan/Keberadaan Dokumen Perencanaan Kinerja**

Perolehan kinerja untuk pemenuhan/keberadaan dokumen perencanaan kinerja sebesar 4,80 dari bobot 6,00 atau sebesar 80% dengan kategori **"(BB)"**. Kriteria yang sudah terpenuhi yaitu:

1. Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.
2. Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang.
3. Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.
4. Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.
5. Terdapat dokumen perencanaan aktifitas yang mendukung kinerja.
6. Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.
7. Semua unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja.

Adapun catatan dan bukti daftar pendukung sebagaimana tercantum di LKE terlampir.

**b. Kualitas Dokumen Perencanaan Kinerja**

Perolehan kinerja untuk kualitas perencanaan kinerja sebesar 6,30 dari bobot 9,00 atau sebesar 70% dengan kategori **"(B)"**. Kriteria yang sudah terpenuhi yaitu:

1. Dokumen perencanaan kinerja telah diformalkan.
2. Dokumen perencanaan kinerja telah menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.
3. Kualitas rumusan hasil (tujuan/sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.
4. Ukuran keberhasilan (indikator kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.
5. Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi kinerja utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode perencanaan strategis).
6. Target yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja dapat dicapai (*achievable*), menantang, dan realistis.

7. Setiap dokumen perencanaan kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara kondisi/hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (*cascading*).
8. Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (*crosscutting*).

9. Setiap Pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja.

Namun masih terdapat kekurangan yaitu, dokumen perencanaan kinerja belum dipublikasikan tepat waktu.

Adapun catatan dan bukti daftar pendukung sebagaimana tercantum di LKE terlampir.

**c. Pemanfaatan Dokumen Perencanaan Kinerja**

Perolehan kinerja untuk pemanfaatan perencanaan kinerja sebesar 12,00 dari bobot 15,00 atau sebesar 80% dengan kategori "(BB)". Kriteria yang telah terpenuhi yaitu:

1. Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada kinerja yang ingin dicapai.
2. Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung kinerja yang ingin dicapai.
3. Rencana aksi kinerja telah berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.
4. Terdapat perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.
5. Terdapat perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.
6. Pimpinan terlibat dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.
7. Semua unit/satuan kerja berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.
8. Setiap Pegawai berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.

Adapun catatan dan bukti daftar pendukung sebagaimana tercantum di LKE terlampir.

## II. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja

Hasil evaluasi atas komponen pengukuran kinerja memperoleh nilai angka sebesar 24,00 dari bobot angka maksimal yaitu 30 atau sebesar 80% dengan capaian dari masing-masing sub komponen dan kriteria sebagai berikut:

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Dukcapil		
			Kategori	Nilai	%
2	<b>Pengukuran Kinerja</b>	<b>30,00</b>		<b>24,00</b>	<b>80</b>
2.a	Pengukuran kinerja telah dilakukan	6,00	BB	4,80	80
2.b	Pengukuran kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9,00	BB	7,20	80
2.c	Pengukuran kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian reward dan punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15,00	BB	12,00	80

Hasil penilaian pengukuran kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

### a. Pemenuhan/Keberadaan Dokumen Pengukuran Kinerja

Perolehan kinerja untuk pemenuhan/keberadaan pengukuran kinerja sebesar 4,80 dari bobot 6,00 atau sebesar 80% dengan kategori "(BB)". Kriteria yang telah terpenuhi yaitu:

1. Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.
2. Terdapat definisi operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.
3. Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.

Adapun catatan dan bukti daftar pendukung sebagaimana tercantum di LKE terlampir.

**b. Kualitas Dokumen Pengukuran Kinerja**

Perolehan kinerja untuk kualitas pengukuran kinerja sebesar 7,20 dari bobot 9,00 atau sebesar 80% dengan kategori “(BB)”. Kriteria yang telah terpenuhi yaitu:

1. Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (*Decision Maker*) dalam mengukur capaian kinerja
2. Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.
3. Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.
4. Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.
5. Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.
6. Pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).
7. Pengukuran data kinerja dan pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).

Adapun catatan dan bukti daftar pendukung sebagaimana tercantum di LKE terlampir.

**c. Pemanfaatan Dokumen Pengukuran Kinerja**

Perolehan kinerja untuk pemanfaatan pengukuran kinerja sebesar 12,00 dari bobot 15,00 atau sebesar 80% dengan kategori “(BB)”. Kriteria yang sudah terpenuhi:

1. Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.
2. Pengukuran kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/ penghapusan jabatan baik struktural maupun fungsional.
3. Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (*refocusing*) organisasi.
4. Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja.
5. Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian kebijakan dalam mencapai kinerja.

6. Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja.
7. Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja.
8. Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.
9. Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.
10. Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.

Adapun catatan dan bukti daftar pendukung sebagaimana tercantum di LKE terlampir.

### III. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja

Hasil evaluasi atas komponen pengukuran kinerja memperoleh nilai angka sebesar 11,25 dari bobot angka maksimal yaitu 15 atau sebesar 70% dengan capaian dari masing-masing sub komponen dan kriteria sebagai berikut:

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Dukcapil		
			Kategori	Nilai	%
<b>3</b>	<b>Pelaporan Kinerja</b>	<b>15,00</b>		<b>11,25</b>	<b>75</b>
3.a	Terdapat dokumen laporan yang menggambarkan kinerja	3,00	B	2,10	70
3.b	Dokumen laporan kinerja telah memenuhi standar menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya	4,50	B	3,15	70
3.c	Pelaporan kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7,50	BB	6,00	80

Hasil penilaian pelaporan kinerja dapat dijelaskan sebagai berikut:

#### a. Pemenuhan/Keberadaan Dokumen Pelaporan Kinerja

Perolehan kinerja untuk pemenuhan/keberadaan dokumen pelaporan

kinerja sebesar 2,10 dari bobot 3,00 atau sebesar 70% dengan kategori "(B)". Kriteria yang telah terpenuhi yaitu:

1. Dokumen laporan kinerja telah disusun.
2. Dokumen laporan kinerja telah disusun secara berkala.
3. Dokumen laporan kinerja LAKIP telah direviu oleh APIP.
4. Dokumen laporan kinerja telah disampaikan tepat waktu.

Namun masih terdapat kekurangan yaitu dokumen laporan kinerja belum dipublikasikan dengan mengunggah pada website OPD atau <https://esr.menpan.go.id>.

Adapun catatan dan bukti daftar pendukung sebagaimana tercantum di LKE terlampir.

#### **b. Kualitas Dokumen Pelaporan Kinerja**

Perolehan kinerja untuk kualitas pelaporan kinerja sebesar 3,15 dari bobot 4,50 atau sebesar 70% dengan kategori "(B)". Kriteria yang telah terpenuhi yaitu:

1. Dokumen laporan kinerja telah disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.
2. Dokumen laporan kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.
3. Dokumen laporan kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target tahunan.
4. Dokumen laporan kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah.
5. Dokumen laporan kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.
6. Dokumen laporan kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.
7. Dokumen laporan kinerja telah menginfokan kualitas atas keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.
8. Dokumen laporan kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (rekomendasi perbaikan kinerja).

Namun masih terdapat kekurangan yaitu dokumen laporan kinerja belum menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (*benchmark* kinerja).

Adapun catatan dan bukti daftar pendukung sebagaimana tercantum di LKE terlampir.

**c. Pemanfaatan Dokumen Pelaporan Kinerja**

Perolehan kinerja untuk pemanfaatan pelaporan kinerja sebesar 6,00 dari bobot 7,50 atau sebesar 80% dengan kategori “(BB)” kriteria yang telah terpenuhi yaitu:

1. Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (bertanggung jawab).
2. Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.
3. Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.
4. Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.
5. Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.
6. Informasi dalam laporan kinerja telah memadai untuk digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.
7. Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

Adapun catatan dan bukti daftar pendukung sebagaimana tercantum di LKE terlampir.

**IV. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal**

Hasil evaluasi atas komponen pengukuran kinerja memperoleh nilai angka sebesar 22 dari bobot angka maksimal yaitu 25 atau sebesar 88% dengan capaian dari masing-masing sub komponen dan kriteria sebagai berikut:

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Dukcapil		
			Kategori	Nilai	%
4	<b>Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal</b>	<b>25,00</b>		<b>22,00</b>	<b>88</b>
4.a	Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan	5,00	BB	4,00	80
4.b	Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan sumber daya yang memadai	7,50	A	6,75	90
4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi akuntabilitas kinerja internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi kinerja	12,50	A	11,25	90

Hasil penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal dapat dijelaskan sebagai berikut:

**a. Pemenuhan/Keberadaan Dokumen Evaluasi Akuntabilitas Internal**

Perolehan kinerja untuk pemenuhan/keberadaan dokumen evaluasi akuntabilitas internal sebesar 4,00 dari bobot 5,00 atau sebesar 80% dengan kategori “(BB)”. Kriteria yang telah terpenuhi yaitu:

1. Terdapat pedoman teknis evaluasi akuntabilitas kinerja internal.
2. Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai
3. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.

Adapun catatan dan bukti daftar pendukung sebagaimana tercantum di LKE terlampir.

**b. Kualitas Dokumen Evaluasi Akuntabilitas Internal**

Perolehan kinerja untuk kualitas evaluasi akuntabilitas internal sebesar 6,75 dari bobot 7,50 atau sebesar 90% dengan kategori “(A)”. Kriteria yang sudah terpenuhi yaitu:

1. Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan sesuai standar.

2. Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.
3. Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.
4. Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.
5. evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dilaksanakan menggunakan teknologi informasi (aplikasi).

Adapun catatan dan bukti daftar pendukung sebagaimana tercantum di LKE terlampir.

**c. Pemanfaatan Dokumen Evaluasi Akuntabilitas Internal**

Perolehan kinerja untuk pemanfaatan pelaporan kinerja sebesar 11,25 dari bobot 12,50 atau sebesar 90% dengan kategori “(A)” kriteria yang telah terpenuhi yaitu:

1. Semua rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal ditindaklanjuti
2. Terdapat peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal.
3. Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.
4. Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.
5. Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

Adapun catatan dan bukti daftar pendukung sebagaimana tercantum di LKE terlampir.

## **B. REKOMENDASI TINDAK LANJUT**

Berdasarkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal sebagaimana tersebut diatas, maka kepada Kepala Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mimika direkomendasikan agar melakukan upaya

perbaikan untuk setiap komponen, sub-komponen AKIP pada Tahun 2024 sebagai berikut:

#### **I. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja**

Kekurangan yang harus diperbaiki adalah:

Pada sub komponen Kualitas Dokumen Perencanaan Kinerja, dokumen perencanaan kinerja agar dipublikasikan tepat waktu dengan mengunggah pada website OPD atau <https://esr.menpan.go.id>.

#### **II. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja**

Kekurangan yang harus diperbaiki adalah:

- a. Sub komponen Pemenuhan/Keberadaan Dokumen Pelaporan Kinerja:  
Dokumen laporan kinerja agar dipublikasikan dengan mengunggah pada website OPD atau <https://esr.menpan.go.id>.
- b. Sub komponen Kualitas Dokumen Pelaporan Kinerja:  
Dokumen laporan kinerja agar dapat menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (*benchmark* kinerja).

### BAB III PENUTUP

Penyelenggaraan AKIP pada perangkat daerah dilaksanakan oleh entitas akuntabilitas kinerja perangkat daerah. Pimpinan bertanggung jawab atas pelaksanaan dan pencapaian kinerja sesuai dengan lembar/dokumen perjanjian Kinerja dan anggaran yang telah dialokasikan untuk masing-masing perangkat daerah. Oleh karena itu perlu adanya komitmen yang kuat dari pimpinan untuk meningkatkan Implementasi AKIP di instansi yang dipimpin sehingga memberikan motivasi kepada bawahan untuk saling bersinergi antara unit kerja yang ada dalam organisasi sehingga tujuan organisasi/instansi dapat tercapai optimal yang pada akhirnya memperbaiki manajemen kinerja dan meningkatkan akuntabilitas kinerja di instansi pemerintah secara berkelanjutan. Pemberian reward dan punishment dapat mendorong dan memberikan motivasi bagi bawahan untuk menghasilkan kinerja yang lebih optimal.

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil evaluasi pada setiap komponen, baik perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal diatas, diperoleh hasil akhir Nilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mimika Tahun 2024 sebesar 80,35 dengan kategori "A", yang menggambarkan bahwa Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) telah disusun dan dilaksanakan dengan baik dan telah melakukan perbaikan-perbaikan serta tindaklanjut atas rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya.

Rincian hasil penilaian setiap komponen evaluasi sebagai berikut:

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja 2024
1	Perencanaan Kinerja	30,00	23,10
2	Pengukuran Kinerja	30,00	24,00
3	Pelaporan Kinerja	15,00	11,25
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	22,00
Nilai Akuntabilitas Kinerja			80,35
			A

## B. Dorongan terhadap implementasi SAKIP yang lebih baik

Demikian hasil evaluasi atas implementasi AKIP Tahun 2024 ini disampaikan sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya saudara beserta jajaran dalam menerapkan sistem AKIP di lingkungan Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mimika sebagai bagian dari penerapan reformasi birokrasi. Kami berharap kedepan agar terus ditingkatkan kinerjanya sehingga capaian kinerja Dinas Administrasi Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Mimika lebih baik di tahun-tahun mendatang.

Demikian disampaikan laporan hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah untuk ditindaklanjuti. Atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Plt. Inspektur Daerah,



Rimus Lesomar, SP, M.Si  
Pembina Tingkat I (IV/b)  
NIP. 19650712 198710 1 002

PARAF HIERARKI	
IRBAN	
Pengendali Teknis	
Ketua Tim	

**HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA  
DINAS ADMINISTRASI KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL  
TAHUN 2024**

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja	
			2023	2024
1	Perencanaan Kinerja	30,00	24,00	23,10
2	Pengukuran Kinerja	30,00	22,80	24,00
3	Pelaporan Kinerja	15,00	12,00	11,25
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00	21,50	22,00
<b>Nilai Akuntabilitas Kinerja</b>			<b>80,31</b>	<b>80,35</b>
			<b>A</b>	<b>A</b>

NO		CATATAN
<b>1</b>	<b>PERENCANAAN KINERJA</b>	
	<b>1.b</b>	<b>Kualitas Dokumen Perencanaan Kinerja</b>
		- Dokumen Perencanaan Kinerja belum dipublikasikan tepat waktu
<b>3</b>	<b>PELAPORAN KINERJA</b>	
	<b>3.a</b>	<b>Pemenuhan/Keberadaan Dokumen Pelaporan Kinerja</b>
		- Dokumen Laporan Kinerja belum dipublikasikan dengan mengunggah pada website OPD atau <a href="https://esr.menpan.go.id">https://esr.menpan.go.id</a>
	<b>3.b</b>	<b>Kualitas Dokumen Pelaporan Kinerja</b>
		- Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).

NO		REKOMENDASI
<b>1</b>	<b>PERENCANAAN KINERJA</b>	
	<b>1.b</b>	<b>Kualitas Dokumen Perencanaan Kinerja</b>
		- Dokumen Perencanaan Kinerja agar dipublikasikan tepat waktu dengan mengunggah pada website OPD atau <a href="https://esr.menpan.go.id">https://esr.menpan.go.id</a> .
<b>3</b>	<b>PELAPORAN KINERJA</b>	
	<b>3.a</b>	<b>Pemenuhan/Keberadaan Dokumen Pelaporan Kinerja</b>
		- Dokumen Laporan Kinerja agar dipublikasikan dengan mengunggah pada website OPD atau <a href="https://esr.menpan.go.id">https://esr.menpan.go.id</a> .
	<b>3.b</b>	<b>Kualitas Dokumen Pelaporan Kinerja</b>
		- Dokumen Laporan Kinerja agar menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).

**LEMBAR KERJA EVALUASI GABUNGAN  
DINAS ADMINISTRASI KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL  
2024**

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Instansi	Nilai Akuntabilitas Kinerja	
<b>1</b>	<b>PERENCANAAN KINERJA</b>	<b>30,00</b>		<b>23,10</b>	<b>77,00%</b>
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6,00	4,8	4,80	80,00%
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	6,3	6,30	70,00%
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15,00	12	12,00	80,00%
<b>2</b>	<b>PENGUKURAN KINERJA</b>	<b>30,00</b>		<b>24,00</b>	<b>80,00%</b>
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6,00	4,8	4,80	80,00%
2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9,00	7,2	7,20	80,00%
2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15,00	12	12,00	80,00%
<b>3</b>	<b>PELAPORAN KINERJA</b>	<b>15,00</b>		<b>11,25</b>	<b>75,00%</b>
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3,00	2,1	2,10	70,00%
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempumaannya	4,50	3,15	3,15	70,00%
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7,50	6	6,00	80,00%
<b>4</b>	<b>EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL</b>	<b>25,00</b>		<b>22,00</b>	<b>88,00%</b>
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5,00	4	4,00	80,00%
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7,50	6,75	6,75	90,00%
4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	12,50	11,25	11,25	90,00%
<b>Nilai Akuntabilitas Kinerja</b>				<b>80,35</b>	

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	DISDUKCAPIL		VIX	Catatan	Daftar Evidence	Link/Tautan
			Jawaban	Nilai				
1	PERENCANAAN KINERJA	30,00		23,10	77			
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6,00	BB	4,80	100			
Kriteria								
1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.				V	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.	1. Perpres Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. 2. Peraturan RB Nomor 86 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang.				V	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang.	Perda Nomor 2 Tahun 2006 tentang RPJPD Kab. Mimika	
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.				V	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.	1. Perda Nomor 3 tentang RPJMD Kab. Mimika Tahun 2022 2. Restra Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2020 - 2024	
4	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.				V	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.	Renja Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024	
5	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.				V	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.	Renja Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024	
6	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.				V	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.	1. DPA Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024 2. RKA Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024	
7	Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.				V	Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.	1. Renja Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024 2. Perjanjian Kinerja Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024	
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	9,00	B	6,30	90,00			
Kriteria								
1	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.				V	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.	1. Restra Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2020 - 2024 2. Renja Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024 3. DPA Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024 4. RKA Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024	
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.				X	Dokumen Perencanaan Kinerja belum dipublikasikan tepat waktu.	Seluruh Dokumen SAKIP	
3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.				V	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.	1. Pohon Kinerja/Diagram Cascading/Diagram Croscuting 2. Perjanjian kinerja (PK) Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024	
4	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.				V	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.	1. Restra Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2020 - 2024	

						2. Renja Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024	
5	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.	V	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.			1. Restra Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2020 - 2024 2. Renja Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024	
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).	V	Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).			Indikator Kinerja Utama Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024	
7	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.	V	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.			1. Restra Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2020 - 2024 2. Renja Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024	
8	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).	V	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).			Dokumen Cascading Dinas Perhubungan Tahun 2024	
9	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).	V	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).			Dokumen Crosscutting Dinas Perhubungan Tahun 2024	
10	Setiap Pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja	V	Setiap Pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja			Perjanjian Kinerja Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024	
<b>1.c</b>	<b>Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan</b>			<b>15,00</b>	<b>BB</b>	<b>12,00</b>	<b>100,00</b>
<b>Kriteria:</b>							
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.	V	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.			1. DPA Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024 2. RKA Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024	
2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.	V	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.			Renja Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024	
3	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih on the right track.	V	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih on the right track.			Renja Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024	
4	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala	V	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.			Laporan Monitoring dan Evaluasi Triwulan I - IV Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024	
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.	V	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.			1. LK/P Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2023 (tahun sebelumnya) 2. Renja Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024	
6	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.	V	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.			Renja Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024	
7	Setiap unit/satuan kerja berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.	V	Setiap unit/satuan kerja berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.			Perjanjian Kinerja Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024	
8	Setiap pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan	V	Setiap pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan			Perjanjian Kinerja Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024	
<b>2</b>	<b>PENGUKURAN KINERJA</b>			<b>30,00</b>		<b>24,00</b>	<b>80</b>
<b>2.a</b>	<b>Pengukuran Kinerja telah dilakukan</b>			<b>6,00</b>	<b>BB</b>	<b>4,80</b>	<b>100</b>

1	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.	V	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.	1. Perda Kab. Mimika No 4 Tahun 2017 2. Perbup No. 62 Tahun 2017	
2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.	V	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.	1. SK kepala CPD Tentang Indikator Kinerja Utama Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024 2. Renstra Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2020 - 2024 3. Perjanjian Kinerja Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024 4. Perjanjian Kinerja Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024	
3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.	V	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.	Indikator Kinerja Utama Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024	
<b>2.b</b>	<b>Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan</b>				
		9,00	BB	7,20	100,00
1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja	V	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur	Laporan Monitoring dan Evaluasi Triwulan I - IV Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024	
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.	V	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.	Indikator Kinerja Utama Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024	
3	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.	V	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.	Indikator Kinerja Utama Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024	
4	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.	V	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.	Perjanjian Kinerja Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024	
5	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.	V	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.	Laporan Monitoring dan Evaluasi Triwulan I - IV Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024	
6	Pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).	V	Pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).	1. Indikator Kinerja Utama Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024 2. Perjanjian Kinerja Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024	
7	Pengukuran data kinerja dan pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).	V	Pengukuran data kinerja dan pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).	1. Indikator Kinerja Utama Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024 2. Perjanjian Kinerja Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024	
<b>2.c</b>	<b>Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien</b>				
		15,00	BB	12,00	100,00
1	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.	V	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.	Peraturan Bupati Mimika nomor 07 Tahun 2023 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai	
2	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.	V	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.	Perjanjian Kinerja Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024	
3	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.	V	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.	Renja Perubahan Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024	
4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.	V	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.	Laporan Monitoring dan Evaluasi Triwulan I - IV Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024	
5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.	V	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.	Renja Perubahan Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024	
6	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.	V	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.	Renja Perubahan Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024	

7	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.	V	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.	1. Renja Perubahan Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024 2. RKA Perubahan Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024 3. Laporan Monitoring dan Evaluasi Triwulan I - IV Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024	
8	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.	V	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.	LKJIP Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024	
9	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.	V	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.	Laporan Monitoring dan Evaluasi Triwulan I - IV Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024	
10	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.	V	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.	Perjanjian Kinerja Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024	
<b>3</b>	<b>PELAPORAN KINERJA</b>	<b>15,00</b>	<b>11,25</b>	<b>75</b>	
<b>3.a</b>	<b>Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja</b>	<b>3,00</b>	<b>B</b>	<b>2,10</b>	<b>83,33</b>
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.	V	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.	LKJIP Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024	
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.	V	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.	LKJIP Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024	
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.	V	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.	LKJIP Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024	
4	Dokumen Laporan Kinerja telah direvisi.	V	Dokumen Laporan Kinerja telah direvisi.	LKJIP Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024	
5	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.	X	Dokumen Laporan Kinerja belum dipublikasikan dengan mengunggah pada website OPD atau <a href="https://esr.menpan.go.id">https://esr.menpan.go.id</a>	LKJIP Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024	
6	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.	V	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.	LKJIP Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024	
<b>3.b</b>	<b>Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, Informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya</b>	<b>4,50</b>	<b>B</b>	<b>3,15</b>	<b>88,89</b>
1	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.	V	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.	LKJIP Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024	
2	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.	V	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.	1. LKJIP Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024 2. Perjanjian Kinerja Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024	
3	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target tahunan.	V	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target	1. LKJIP Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024 2. Renja Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024	
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah.	V	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah.	1. LKJIP Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024 2. Renstra Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2020 - 2024	
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.	V	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.	LKJIP Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024	
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).	X	Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).	LKJIP Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024	

7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.	V	Terdapat informasi mengenai keberhasilan dan hambatan/kendala	LKJIP Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024	
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.	V	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.	LKJIP Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024	
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).	V	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).	LKJIP Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024	
<b>3.c</b>	<b>Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya</b>	<b>7,50</b>	<b>BB</b>	<b>6,00</b>	<b>100,00</b>
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).	V	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).	1. LKJIP Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024 2. Laporan Monitoring dan Evaluasi Triwulan I - IV Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024	
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.	V	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.	1. LKJIP Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024 2. Perjanjian Kinerja Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024	
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.	V	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.	LKJIP Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024	
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.	V	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.	1. LKJIP Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024 2. Perjanjian Kinerja Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024	
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.	V	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.	LKJIP Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024	
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.	V	Informasi dalam laporan kinerja telah memadai untuk digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.	LKJIP Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024	
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.	V	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja	LKJIP Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024	
<b>4</b>	<b>EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL</b>	<b>25,00</b>		<b>22,00</b>	<b>88</b>
<b>4.a</b>	<b>Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan</b>	<b>5,00</b>	<b>BB</b>	<b>4,00</b>	<b>100,00</b>
1	Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.	V	Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.	Pemeran RB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi	
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.	V	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.	Laporan Monitoring dan Evaluasi Triwulan I - IV Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024	
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang	V	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.	Laporan Monitoring dan Evaluasi Triwulan I - IV Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024	
<b>4.b</b>	<b>Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai</b>	<b>7,50</b>	<b>A</b>	<b>6,75</b>	<b>100,00</b>
1	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.	V	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.	1. Pemeran RB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah	

									2. Laporan Monitoring dan Evaluasi Triwulan I - IV Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.	V	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.						Laporan Monitoring dan Evaluasi Triwulan I - IV Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.	V	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.						Laporan Monitoring dan Evaluasi Triwulan I - IV Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.	V	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.						1. Laporan Monitoring dan Evaluasi Triwulan I - IV Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024 2. Perjanjian Kinerja Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024
5	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).	V	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).						Laporan Monitoring dan Evaluasi Triwulan I - IV Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024
<b>4.c</b>	<b>Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja</b>			<b>12,50</b>	<b>A</b>	<b>11,25</b>	<b>100</b>		
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.	V	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.						Laporan Monitoring dan Evaluasi Triwulan I - IV Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja Internal.	V	Terdapat peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal.						LHE AKIP Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2023
3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.	V	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.						Laporan Monitoring dan Evaluasi Triwulan I - IV Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024
4	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.	V	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.						1. Laporan Monitoring dan Evaluasi Triwulan I - IV Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024 2. LKjIP Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.	V	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.						1. Laporan Monitoring dan Evaluasi Triwulan I - IV Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024 2. LKjIP Dinas Perhubungan Kab. Mimika Tahun 2024