

**LEMBAR KERJA EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTRAH TAHUN 2022  
DINAS PERINDUSTRIAN, TRANSMIGRASI DAN TENAGA KERJA KABUPATEN TEGAL**

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		Catatan	Daftar Evidence
			Jawaban	Nilai		
<b>1</b>	<b>PERENCANAAN KINERJA</b>	<b>30,00</b>		<b>21</b>		
<b>1.a</b>	<b>Dokumen Perencanaan Kinerja telah tersedia</b>	<b>6,00</b>	B	<b>4,2</b>		
Kriteria :						
1	Terdapat SOP penyusunan dokumen perencanaan kinerja				Ada	SOP Penyusunan Perencanaan kinerja
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah (Renstra)				Ada	Renstra
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek (RKT/Renja)				Ada	RKT/Renja
4	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja (Rencana Aksi Program dan Kegiatan/RKO)				Ada	Renaksi Program/Kegiatan dan/atau RKO
5	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja (RKA/DPA)				Ada	RKA/DPA
<b>1.b</b>	<b>Dokumen Perencanaan Kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (<i>cascading</i>) pada setiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (<i>crosscutting</i>)</b>	<b>9,00</b>	B	<b>6,3</b>		
Kriteria :						
1	Dokumen RKA/DPA sudah memuat informasi yang seharusnya dimuat pada dokumen RKA/DPA				Ya	RKA/DPA disusun sesuai pedoman
2	SOP penyusunan dokumen perencanaan kinerja telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku				Ya	SOP disusun sesuai Permenpan 35/2012
3	Dokumen perencanaan kinerja telah diformalkan				Ya	Keputusan/Peraturan tentang Penetapan Perencanaan Kinerja
4	Dokumen perencanaan kinerja telah dipublikasikan				Ya	Diunggah di website/media lain yang mudah diakses
5	Dokumen perencanaan kinerja telah menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai				Ya	Cermati IKU
6	Kualitas rumusan hasil (tujuan/sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai				Ya	Cermati Renstra
7	Ukuran keberhasilan (indikator kinerja) telah memenuhi kriteria SMART				Ya	Uji IKU dengan kriteria SMART
8	Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi kinerja utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan ( <i>sustainable</i> – tidak sering diganti satu periode perencanaan strategis)				Ya	Uji kesinambungan IKU dari tahun ke tahun
9	Target yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja dapat dicapai ( <i>achievable</i> ), menantang dan realistis				Ya	Target terukur dan dapat direalisasikan secara wajar
10	Setiap dokumen perencanaan kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara kondisi/hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan ( <i>cascading</i> )				Ya	Cermati <i>cascading</i>
11	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan ( <i>crosscutting</i> )				Ya	Cermati <i>crosscutting</i>
12	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja				Ya	Cermati keselarasan SKP

<b>1.c</b>	<b>Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan</b>	<b>15,00</b>	B	<b>10,5</b>		
Kriteria :						
1	Proses perencanaan dan penganggaran sudah dilakukan sesuai SOP				Ya	Uji penerapan SOP Perencanaan Kinerja
2	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada kinerja yang ingin dicapai				Ya	Besaran anggaran relevan dengan target capaian kinerja
3	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung kinerja yang ingin dicapai				Ya	Prog/keg/sub keg selaras dengan kinerja yang akan dicapai
4	Target yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih <i>on the right track</i>				Ya	Cermati hasil Monev Laporan Kinerja (sandingkan target dgn realisasi)
5	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala				Ya	Uji pelaksanaan TL Hasil Monev
6	Terdapat perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya				Ya	Reviu Dokumen Perencanaan Kinerja
7	Terdapat perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik				Ya	Cermati Reviu Dokumen Perencanaan Kinerja
8	Perbaikan/penyempurnaan (jika ada) pada dokumen anggaran (RKA/DPA) telah memprioritaskan anggaran pada pencapaian kinerja yang diperjanjikan				Ya	Uji prioritas anggaran RKA/DPA untuk intervensi PK
9	Setiap unit kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan				Ya	Komitmen bersama untuk berkinerja lebih baik
10	Setiap pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan				Ya	Komitmen masing-masing pegawai untuk berkinerja lebih baik
<b>2</b>	<b>PENGUKURAN KINERJA</b>	<b>30,00</b>		<b>21</b>		
<b>2.a</b>	<b>Pengukuran Kinerja telah dilakukan</b>	<b>6,00</b>	B	<b>4,2</b>		
1	Terdapat SOP pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.				Ya	SOP Pengukuran Kinerja dan SOP Pengumpulan Data Kinerja
2	Terdapat definisi operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja				Ya	IKU yang dilengkapi dengan defisini operasional
3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan				Ya	SOP Pengumpulan Data Kinerja
<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>	<b>9,00</b>	B	<b>6,3</b>		
1	SOP pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.				Ya	SOP disusun sesuai Permenpan 35/2012
2	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (decision maker) dalam mengukur capaian kinerja				Ya	Notulen, Daftar Hadir, Undangan Rapat
3	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan				Ya	Uji Laporan capaian kinerja triwulan
4	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.				Ya	Uji Laporan capaian kinerja triwulan
5	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala				Ya	Laporan evaluasi kinerja berkala
6	Hasil pengukuran kinerja telah didukung data yang dapat diandalkan				Ya	Hasil pengukuran kinerja akuntabel (ada data dukung)
7	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang				Ya	e-kinerja diverifikasi oleh atasan langsung
8	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan teknologi informasi (aplikasi)				Ya	Penggunaan e-kinerja
9	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan teknologi informasi (aplikasi)				Ya	Penggunaan e-kinerja
<b>2.c</b>	<b>Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian <i>reward</i> dan <i>punishment</i>, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien</b>	<b>15,00</b>	B	<b>10,5</b>		

1	Pengukuran kinerja telah sesuai dengan SOP (baik pengukuran kinerja menggunakan aplikasi maupun manual)				Ya	Uji teknis pengukuran kinerja, sesuai SOP atau tidak
2	Pengukuran kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan				Tidak	e-Kinerja, Peraturan Bupati tentang TPP
3	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja				Tidak	LKJIP vs Renstra (Reviu Strategi)
4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian kebijakan dalam mencapai kinerja				Ya	LKJIP vs Renstra (Reviu Kebijakan)
5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja				Ya	LKJIP vs Renstra (Reviu Program/Kegiatan)
6	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja				Ya	LKJIP vs Renja/RKA/DPA (Reviu kebutuhan anggaran)
7	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja				Ya	Uji akuntabilitas keuangan pada LKJIP
8	Setiap unit kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja				Ya	Laporan capaian kinerja unit kerja triwulan
9	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja				Ya	Laporan capaian kinerja pegawai bulanan
<b>3</b>	<b>PELAPORAN KINERJA</b>	<b>15,00</b>		<b>10,5</b>		
<b>3.a</b>	<b>Dokumen Laporan yang menggambarkan kinerja</b>	<b>3,00</b>	<b>B</b>	<b>2,1</b>		
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun				Ya	LKJIP
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala				Ya	LKJIP (capaian triwulanan/semesteran)
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan				Ya	LKJIP disahkan pimpinan Perangkat Daerah ( ttd & stempel)
4	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan				Tidak	LKJIP diunggah via website/media lainnya yang mudah diakses
5	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu				Ya	Ketepatan waktu penyusunan LKJIP (Akhir Februari)
<b>3.b</b>	<b>Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi standar yang 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>		
1	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai standar				Ya	Sistematika penyusunan LKJIP
2	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.				Ya	Uji penyajian informasi dalam LKJIP
3	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan				Ya	Adakah informasi yang menyandingkan realisasi kinerja tahun berkenaan dengan target kinerja berkenaan dalam Renja/RKT
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah				Ya	Adakah informasi yang menyandingkan realisasi kinerja tahun berkenaan dengan target kinerja berkenaan dalam Renstra
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya				Ya	Adakah informasi yang menyandingkan realisasi kinerja tahun berkenaan dengan tahun-tahun sebelumnya.
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya				Ya	Pastikan apakah LKJIP menyajikan informasi kualitas capaian kinerja berikut hambatan/kendala serta alternatif solusinya.
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan efisiensi atas penggunaan sumberdaya dalam mencapai kinerja				Ya	Pastikan apakah LKJIP menyajikan informasi penggunaan sumberdaya dalam mencapai kinerja
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (rekomendasi perbaikan kinerja)				Ya	Pastikan apakah LKJIP memuat upaya perbaikan kinerja mendatang
<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>B</b>	<b>5,25</b>		
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (bertanggung jawab).				Ya	Catatan pimpinan atas LKJIP
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.				Ya	Bedah bersama atas LKJIP

3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.	Ya			Evaluasi laporan kinerja berkala berdampak terhadap reuiu pelaksanaan kegiatan
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.	Ya			Evaluasi laporan kinerja berkala berdampak terhadap reuiu penggunaan anggaran
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.	Ya			Renaksi peningkatan kinerja mendatang
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.	Ya			Reuiu perencanaan kinerja mendatang
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.	Ya			Ekspektasi pimpinan atas perubahan budaya kinerja perangkat daerah
<b>4</b>	<b>EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL</b>		<b>25,00</b>		<b>17,5</b>
<b>4.a</b>	<b>Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan</b>		<b>5,00</b>	<b>B</b>	<b>3,5</b>
1	Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.	Ya			Pedoman evaluasi akuntabilitas kinerja internal
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada perangkat daerah.	Ya			Laporan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal perangkat daerah
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.				Laporan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal berjenjang
<b>4.b</b>	<b>Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai</b>		<b>7,50</b>	<b>B</b>	<b>5,25</b>
1	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.	Ya			Uji evaluasi akuntabilitas kineja internal dilksanakan sesuai pedoman
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.	Ya			Uji kompetensi SDM evaluator
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.	Ya			Uji kualitas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada Sekretariat dan Bidang secara periodik	Ya			Laporan berkala hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal pada Sekretariat dan Bidang
5	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan teknologi informasi (Aplikasi).	Ya			Pastikan adalah aplikasi untuk melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja internal (e-evaluasi AKIn)
<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>B</b>	<b>8,75</b>
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.	Ya			TL atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.	Ya			Cek progres hasil evaluasi AKIP dari tahun ke tahun
3	Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.	Ya			Uji, adakah perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja
4	Hasil dari evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja.	Ya			Uji, adakah efisiensi dan efektivitas kinerja
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.	Ya			Uji, adakah perbaikan dan peningkatan kinerja (berkala dalam tahun berkenaan dan antar tahun)

Slawi,       Maret 2023  
Kepala Dinas Perindustrian, Transmigrasi dan Tenaga Kerja  
Kabupaten Tegal

**RIESKY TRISBIANTORO, SE,MT,MA**

Pembina Tingkat I  
NIP. 197312101999031005