



INSPEKTORAT

Jalan Tulip No. 03 Way Mengaku Liwa, 34811

Telepon (0728) 21159, Faks. (0728) 21567

Nomor : 701/LHE- 22/II/2023
Lampiran : 1(satu) berkas
Hal : LHE AKIP OPD 2022

Liwa, 31 mei 2023

Yth. **Kepala Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Barat**
di -
LIWA

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, kami sampaikan hal-hal sebagai berikut :

1. Kami telah melakukan evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Barat dengan tujuan untuk menilai akuntabilitas kinerja atau pertanggungjawaban atas hasil (outcome) terhadap penggunaan anggaran dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang berorientasi kepada hasil (result) serta memberikan saran perbaikan yang diperlukan.
2. Evaluasi dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal. Laporan Kinerja Tahun 2022 merupakan salah satu dokumen yang di evaluasi selain Rencana Strategi (Renstra), dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dokumen Perjanjian Kinerja (PK), dokumen Rencana Aksi, dokumen Evaluasi Rencana Aksi Pertriwulan, Dokumen Cascading serta dokumen terkait lainnya.
3. Hasil Evaluasi dituangkan dalam bentuk nilai kisaran mulai dari 0 s.d 100, yang selanjutnya diberikan "Kategori untuk menentukan tingkat Akuntabilitas kinerja instansi yang bersangkutan dengan Kriteria sebagai Berikut:

Predikat	Interprestasi
AA (Nilai > 90 –100)	Sangat Memuaskan Telah terwujud Good Governance. Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan di seluruh unit kerja. Telah terbentuk pemerintah yang yang dinamis, adaptif, dan efisien (Reform). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level individu.

Predikat	Interprestasi
A (Nilai > 80 – 90)	Memuaskan Terdapat gambaran bahwa instansi pemerintah/unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4/Pengawas/Sub Koordinator.
BB (Nilai > 70 – 80)	Sangat Baik Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik pada 2/3 unit kerja, baik itu unit kerja utama, maupun unit kerja pendukung. Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 3/koordinator.
B (Nilai > 60 – 70)	Baik Terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik pada 1/3 unit kerja, khususnya pada unit kerja utama. Terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja. Pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai dengan level eselon 2/unit kerja.
CC (Nilai > 50 – 60)	Cukup (Memadai) Terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja.
C (Nilai > 30 – 50)	Kurang Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi sistem manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat.
D (Nilai > 0 – 30)	Sangat Kurang Sistem dan tatanan dalam AKIP sama sekali tidak dapat diandalkan. Sama sekali belum terdapat penerapan manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan/perubahan yang sifatnya sangat mendasar, khususnya dalam implementasi SAKIP

Hasil evaluasi pada Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Barat, memperoleh nilai sebesar **81,21 (Delapan Puluh Satu Koma Dua Puluh Satu)** dari bobot 100 dengan kategori “A” dan **Interprestasi Memuaskan** (Terdapat gambaran bahwa instansi pemerintah/unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4/Pengawas/Sub Koordinator).

4. Nilai sebagaimana tersebut diatas merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi pada Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Barat, dengan rincian sebagai berikut:

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai
1	Perencanaan Kinerja	30.00	27,00
2	Pengukuran Kinerja	30.00	24,00
3	Pelaporan Kinerja	15.00	10,20
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25.00	20,00
	Nilai Akuntabilitas Kinerja	100	81,21
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja	A = Memuaskan	

5. Uraian singkat hasil evaluasi selengkapnya adalah sebagai berikut :

a. Perencanaan Kinerja

Berdasarkan pemenuhan komponen Perencanaan Kinerja Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Barat, telah terdapat; pedoman teknis perencanaan kinerja, dokumen perencanaan kinerja jangka panjang, dokumen perencanaan kinerja jangka menengah, dan dokumen perencanaan kinerja jangka pendek, dan dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja, serta setiap unit/satuan kerja telah merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.

Dari segi kualitas Perencanaan Kinerja, Perencanaan kinerja Dinas Perikanan telah memenuhi standar yang baik yakni; Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan yakni telah ditetapkan dengan penandatanganan Kepala Unit Kerja dan pemberian stempel, telah menggambarkan kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai, Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai, Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART. Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan, target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis, setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan. serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading)., serta setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.

Terkait pemanfaatan, Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan, hal tersebut digambarkan dengan Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai, aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai, target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, capaian kinerja selalu dipantau secara berkala, terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya dan dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik, setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan, serta Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.

b. Pengukuran Kinerja

Berdasarkan pemenuhan komponen Pengukuran Kinerja, telah terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja, dan mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan karena Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Barat telah membuat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja

Dari segi kualitas, Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan, hal tersebut ditandai dengan; pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja data kinerja yang dikumpulkan telah digunakan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan dan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan, pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala, dan setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang. Pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).

Terkait pemanfaatan, secara umum Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien hal tersebut terlihat dari; pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional, telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi, telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja, telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja, dan telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja. Telah dilakukan efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja. Namun *Pengukuran Kinerja belum dijadikan dasar pemberian Reward dan Punishment, yakni belum menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.*

c. Pelaporan Kinerja

Berdasarkan pemenuhan Dokumen Pelaporan kinerja, telah disusun secara berkala dan dioptimalkan Laporan yang menggambarkan Kinerja. Tetapi *Dokumen Laporan Kinerja belum direviu oleh APIP.*

Dari segi kualitas, Pengukuran Kinerja, Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempumaannya. Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkualitas sesuai dengan standar dan mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja, Dokumen Laporan Kinerja juga telah memuat informasi tentang; perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan, perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah, perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya, perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark

Kinerja), kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya, efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja, dan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).

Terkait pemanfaatan, pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya. Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan, Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai, Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja dan digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja. Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja. Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi. Tetapi informasi dalam laporan kinerja belum digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.

d. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Berdasarkan pemenuhan, Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja, dan telah dilaksanakan secara berjenjang, dengan pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

Dari segi kualitas, Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai dan pendalaman yang memadai pada seluruh unit kerja. Terdapat hal yang masih harus dibenahi yaitu; Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar dan sudah ada pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

Terkait pemanfaatan, Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal, seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti, telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal, hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja dan untuk mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja, dan telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal

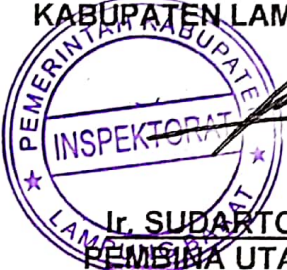
6. Berdasarkan uraian diatas, guna meningkatkan akuntabilitas kinerja organisasi kami merekomendasikan hal-hal sebagai berikut :
 - a. Menjadikan Pengukuran Kinerja sebagai dasar pemberian Reward dan Punishment, yakni menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.
 - b. Mengajukan permintaan revidi Dokumen Laporan Kinerja kepada APIP Kabupaten Lampung Barat
 - c. Melaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dengan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).

Kami menghargai upaya Saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan manajemen kinerja di lingkungan Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Barat. Berikut terlampir Berita Acara Hasil Evaluasi AKIP pada instansi Saudara.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Barat.

Terimakasih atas perhatian dan kerjasama Saudara.

**INSPEKTUR
KABUPATEN LAMPUNG BARAT,**



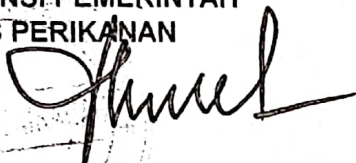
**Ir. SUDARTO M., M.M.
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 19641022 199203 1 002**

HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS DINAS PERIKANAN KABUPATEN LAMPUNG BARAT
TAHUN 2022

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja	
			2021	2022
1	Perencanaan Kinerja	30.00	38.09	27.00
2	Pengukuran Kinerja	30.00	26.80	24.00
3	Pelaporan Kinerja	15.00	17.09	10.20
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25.00	0.00	20.00
Nilai Akuntabilitas Kinerja			81.97	81.21
			A	A

Liwa, 03 Juli 2023

EVALUATAN AKUNTABILITAS KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH
DINAS PERIKANAN



KAMALUDIN, ST

PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 19660405 198903 1 007

INSPEKTUR
KABUPATEN LAMPUNG BARAT



IK SUDARTO, M. M. M
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 19641022 199203 1 002

KERTAS KERJA
EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
PADA DINAS PERIKANAN
KABUPATEN LAMPUNG BARAT

Pada hari ini ^{Senin} tanggal ^{dua puluh satu} Bulan ^{Mei} Tahun Dua Ribu Dua Puluh Tiga, Kami Tim Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) Inspektorat Kabupaten Lampung Barat telah melakukan Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Organisasi Perangkat Daerah pada Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Barat untuk Tahun 2022.

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Instansi Pemerintah		Catatan	Daftar Evidence
			Jawaban	Nilai		
1	PERENCANAAN KINERJA	30.00		27		
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6.00	A	5.4		
Kriteria						
1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja				1. Telah sesuai	1. Peraturan Bupati No. 5 Tahun 2018 tentang Implementasi SAKIP
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang.				2. Telah sesuai	2. Dokumen RPJPD Kabupaten Lampung Barat sesuai Peraturan Daerah Nomor 1 Tahun 2013 tentang RPJP Kabupaten Lampung Barat Tahun 2005 - 2025
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.				3. Telah sesuai	3. Dokumen RPJMD Kab. Lampung Barat atau RENSTRA Dinas Perikanan TA. 2017 - 2022
4	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.				4. Telah sesuai	4. Dokumen RENJA dan RENJA Perubahan Dinas Perikanan TA. 2022
5	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.				5. Telah sesuai	5. Dokumen Rencana Aksi Dinas Perikanan TA. 2022
6	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.				6. Telah sesuai	6. Dokumen RKA, RKA Perubahan atau DPA dan DPA Perubahan Dinas Perikanan TA. 2022
7	Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.				7. Telah sesuai	7. PK dan PK perubahan Dinas Perikanan TA. 2022
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	A	8.1		
Kriteria						
1	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.				1. Telah sesuai	1. Dokumen RENSTRA 2018 - 2022, RENJA TA. 2022, DPA beserta dokumen perubahan Dinas Perikanan TA. 2022

2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.	2. Telah sesuai	2. Bukti Unggah dokumen RENSTRA 2018 - 2022, RENJA, PK, Rencana Aksi, LAKIP Dinas Perikanan TA. 2022 beserta dokumen pendukung lainnya telah diunggah pada website lampungbaratkab.go.id dan website esr.menpan.go.id	
3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.	3. Telah sesuai	3. Dokumen Diagram Cascading dan Perjanjian Kinerja Dinas Perikanan TA. 2022	
4	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.	4. Telah sesuai	4. Dokumen RENSTRA 2018 - 2022, RENJA Dinas Perikanan TA. 2022	
5	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.	5. Telah sesuai	5. Dokumen RENSTRA 2018 - 2022, RENJA Dinas Perikanan TA. 2022	
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).	6. Telah sesuai	6. Dokumen IKU Dinas Perikanan TA. 2022	
7	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realists	7. Telah sesuai	7. Dokumen RENSTRA 2018 - 2022, RENJA Dinas Perikanan TA. 2022	
8	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading)	8. Telah sesuai	8. Dokumen Diagram Cascading	
9	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).	9. Telah sesuai	9. Dokumen Diagram Crosscutting	
10	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja	10. Telah Sesuai	10. Dokumen PK 2022 Seluruh Pegawai Struktural, Fungsional, dan Staff Dinas Perikanan	
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15.00	A	13.5
Kriteria				
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.	1. Telah sesuai	1. Dokumen RKA atau DPA Dinas Perikanan TA. 2022	
2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.	2. Telah sesuai	2. Dokumen Rencana Aksi 2022	
3	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih on the right track. Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.	3. Telah sesuai	3. Dokumen Rencana Aksi 2022	
4	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala	4. Telah sesuai	4. Dokumen Monitoring Evaluasi (Monev) Triwulan 1, 2, 3 dan 4	
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dan hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya. mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.	5. Telah sesuai	5. Dokumen LAKIP, RENJA Dinas Perikanan TA. 2022	
6	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya. direncanakan.	6. Telah sesuai	6. Dokumen RENJA Dinas Perikanan TA. 2022	
7	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan	7. Telah sesuai	7. Dokumen PK Dinas Perikanan TA. 2022 Eselon 1, 2, dan 3	
8	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan	8. Telah sesuai	8. Dokumen PK Dinas Perikanan TA. 2022 Eselon 4, Jabatan Fungsional, dan Jabatan Struktural	

2	PENGUKURAN KINERJA	30.00		24		
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6.00	A	5.4		
1	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.				1. Telah sesuai	1. SOP pengumpulan dan pengukuran data kinerja Dinas Perikanan Kabupaten Lampung Barat
2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.				2. Telah sesuai	2. Dokumen SK OPD tentang IKU, RENSTRA 2018 - 2022, RENJA, PK Dinas Perikanan TA. 2022
3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.				3. Telah sesuai	3. Dokumen IKU Dinas Perikanan TA. 2022, SOP Pengumpulan Data
2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9.00	A	8.1		
1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.				1. Telah sesuai	1. Dokumen Monitoring Evaluasi (Monev) Triwulan 1, 2, 3 dan 4
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.				2. Telah sesuai	2. Dokumen Sumber Data Pengukuran Kinerja
3	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan				3. Telah sesuai	3. Dokumen Sumber Data Pengukuran Kinerja, IKU Dinas Perikanan TA. 2022
4	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.				4. Telah sesuai	4. Dokumen Laporan Pengukuran Kinerja, Jadwal Pengukuran Kinerja
5	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.				5. Telah sesuai	5. Dokumen Monitoring Evaluasi (Monev) Triwulan 1, 2, 3 dan 4
6	Pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).				6. Telah sesuai (menggunakan Aplikasi "One Data KKP")	6. Dokumen Sumber Data Pengukuran Kinerja
7	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).				7. Telah sesuai (menggunakan Aplikasi "One Data KKP")	7. Dokumen Sumber Data Pengukuran Kinerja, Laporan Pengukuran Kinerja
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		
1	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.				1. Belum sesuai (Pemberian Tunjangan Kinerja belum berbasis kinerja)	1. SK Bupati Lampung Barat mengenai Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan Target Pencapaian Kinerja
2	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.				2. Telah Sesuai	2. SK Bupati Lampung Barat mengenai penempatan / penghapusan jabatan struktural dan fungsional berdasarkan kinerja pegawai, Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) / PK
3	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.				3. Telah sesuai	3. Dokumen RENJA Perubahan Dinas Perikanan TA. 2022
4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.				4. Telah sesuai	4. Dokumen Monitoring Evaluasi (Monev) Triwulan 1, 2, 3, dan 4

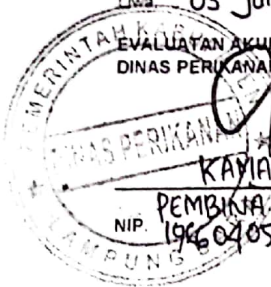
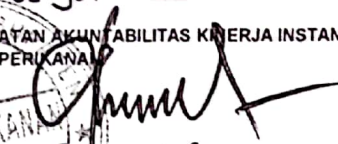
5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja				5. Telah sesuai	5. Dokumen RENJA Perubahan Dinas Perikanan TA 2022
6	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja				6. Telah sesuai	6. Dokumen RENJA Perubahan Dinas Perikanan TA 2022
7	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja				7. Telah sesuai	7. Dokumen RENJA Perubahan, RKA Perubahan Dinas Perikanan TA. 2022, Monitoring Evaluasi (Monev) Triwulan 1, 2, 3, dan 4
8	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.				8. Telah sesuai	8. Dokumen LAKIP Dinas Perikanan TA. 2022
9	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.				9. Telah sesuai	9. Dokumen Monitoring Evaluasi (Monev) Triwulan 1, 2, 3 dan 4 Dinas Perikanan
10	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.				10. Telah sesuai	10. Laporan Pengukuran Kinerja Triwulan Dinas Perikanan
3 PELAPORAN KINERJA		15.00		10.2		
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3.00	8	2.1		
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.				1. Telah sesuai	1. Dokumen LAKIP Dinas Perikanan TA. 2022
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala				2. Telah sesuai	2. Dokumen LAKIP Dinas Perikanan TA. 2022
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.				3. Telah sesuai	3. Dokumen LAKIP Dinas Perikanan TA. 2022
4	Dokumen Laporan Kinerja telah reviu.				4. Belum sesuai, belum di reviu oleh tim APIP	4. Dokumen LAKIP , Laporan Hasil Reviu (LHR) LAKIP Dinas Perikanan TA. 2022
5	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.				5. Telah sesuai	5. Dokumen LAKIP, Bukti unggah LAKIP Dinas Perikanan TA. 2022 pada Website lampungbaratkab.go.id / esr.menpan.go.id (screenshot)
6	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.				6. Telah sesuai	6. Dokumen LAKIP, Bukti pengiriman / penyerahan / tanda terima LAKIP Dinas Perikanan TA. 2022
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya	4.50	88	3.6		
1	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.				1. Telah sesuai	1. Dokumen LAKIP Dinas Perikanan TA. 2022
2	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja				2. Telah sesuai	2. Dokumen LAKIP, PK Dinas Perikanan TA. 2022
3	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target tahunan.				3. Telah sesuai	3. Dokumen LAKIP , RENJA Dinas Perikanan TA. 2022

4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah				4. Telah sesuai	4. Dokumen LAKIP Dinas Perikanan TA. 2022, RENSTRA Dinas Perikanan TA. 2017 - 2022
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.				5. Telah Sesuai	5. Dokumen LAKIP Dinas Perikanan TA. 2022
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).				6. Telah sesuai	6. Dokumen LAKIP Dinas Perikanan TA. 2022
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja beserta upaya nyata dan/atauambatannya.				7. Telah sesuai	7. Dokumen LAKIP Dinas Perikanan TA. 2022
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.				8. Telah sesuai	8. Dokumen LAKIP Dinas Perikanan TA. 2022
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).				9. Telah sesuai	9. Dokumen LAKIP Dinas Perikanan TA. 2022
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7.50	CC	4.5		
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab)				1. Telah sesuai	1. Dokumen LAKIP 2022, Monitoring Evaluasi (Monev) Triwulan 1, 2, 3 dan 4 Dinas Perikanan
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.				2. Telah sesuai	2. Dokumen LAKIP 2022, PK Dinas Perikanan TA. 2022
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.				3. Telah sesuai	3. Dokumen LAKIP Dinas Perikanan 2022
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.				4. Telah sesuai	4. Dokumen LAKIP, PK Dinas Perikanan TA. 2022
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.				5. Telah Sesuai	5. Dokumen LAKIP Dinas Perikanan TA. 2022
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya				6. Belum sesuai, belum ada rekomendasi pada penutup / langkah antisipasi untuk perencanaan kinerja tahun berikutnya berdasarkan hambatan atau kendala dalam pelaksanaan kinerja tahun sebelumnya / evaluasi berjala	6. Dokumen LAKIP Dinas Perikanan TA. 2022
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.				7. Belum sesuai, tidak memberikan rekomendasi jika terdapat kendala / hambatan sebagai wujud kepedulian dan inovasi / adaptif	7. Dokumen LAKIP Dinas Perikanan TA. 2022

4. EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL		25.00		20	
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5.00	88	4	
1	Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal			1. Telah sesuai	1. Permenpan Nomor 88 Tahun 2021 tentang Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.			2. Telah sesuai	2. Dokumen Laporan Pengukuran Kinerja Triwulan, Monitoring Evaluasi (Monev) Triwulan 1, 2, 3 dan 4 Dinas Perikanan
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang			3. Telah sesuai	3. Dokumen Monitoring Evaluasi (Monev) Triwulan 1, 2, 3 dan 4 Dinas Perikanan
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7.50	88	6	
1	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.			1. Telah sesuai	1. Dokumen Peraturan / SK / SOP / Petunjuk Teknis mengenai Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal, Monitoring Evaluasi (Monev) Triwulan 1, 2, 3 dan 4 Dinas Perikanan
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai			2. Telah sesuai	2. Dokumen Monitoring Evaluasi (Monev) Triwulan 1, 2, 3 dan 4 Dinas Perikanan
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai			3. Telah sesuai	3. Dokumen Monitoring Evaluasi (Monev) Triwulan 1, 2, 3 dan 4 Dinas Perikanan
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah			4. Telah sesuai	4. Dokumen Monitoring Evaluasi (Monev) Triwulan 1, 2, 3 dan 4, PK Dinas Perikanan TA 2022
5	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi)			5. Telah sesuai, Aplikasi Sakti Berkibar	5. Dokumen Laporan Pengukuran Kinerja Triwulan, Monitoring Evaluasi (Monev) Triwulan 1, 2, 3 dan 4 Dinas Perikanan
4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	12.50	88	10	
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti			1. Telah sesuai	1. Dokumen Monitoring Evaluasi (Monev) Triwulan 1, 2, 3 dan 4 Dinas Perikanan
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal			2. Telah sesuai	2. Laporan Hasil Evaluasi (LHE) SAKIP Dinas Perikanan Tahun Sebelumnya

3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja	3. Telah sesuai	3. Dokumen Monitoring Evaluasi (Monev) Triwulan 1, 2, 3 dan 4 Dinas Perikanan
4	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja	4. Telah sesuai	4. Dokumen Monitoring Evaluasi (Monev) Triwulan 1, 2, 3 dan 4, LAKIP Dinas Perikanan TA. 2022
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.	5. Telah sesuai	5. Dokumen Monitoring Evaluasi (Monev) Triwulan 1, 2, 3 dan 4, LAKIP Dinas Perikanan TA. 2022

Lwa 03 Juli 2023


 EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
 DINAS PERIKANAN

 KAYA LUDIN, ST
 PEMBINA UTAMA MUDA
 NIP. 196604051989031007


 INSPEKTUR
 KABUPATEN LAMPUNG BARAT
 INSPEKTORAT

 M. SUDARTO, M. M. M
 PEMBINA UTAMA MUDA
 NIP. 196410221992031002