



**PEMERINTAH KABUPATEN BANGKA TENGAH**  
**INSPEKTORAT DAERAH**

Komplek Perkantoran Terpadu Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah  
Jalan Titian Puspa II, Koba Kepulauan Bangka Belitung 33681  
Telp. (0718) 7362019, Fax(0718) 7362019  
Email : [inspektoratbateng@gmail.com](mailto:inspektoratbateng@gmail.com)

---

Koba, 25 Maret 2024

Nomor : 710/20/ITDAKAB/2024  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Hal : Laporan Kompilasi Hasil Evaluasi  
Implementasi SAKIP pada Perangkat  
Daerah di Lingkungan Pemerintah  
Kabupaten Bangka Tengah Tahun 2023

Yth. Bupati Bangka Tengah  
di –

**KOBA**

Berdasarkan kompilasi Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) terhadap 31 Perangkat Daerah pada Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah Tahun 2023, kami sampaikan hasilnya sebagai berikut:

**IKHTISAR EKSEKUTIF**

**BAB I : PENDAHULUAN**

**BAB II : GAMBARAN HASIL EVALUASI**

## IKHTISAR EKSEKUTIF

Evaluasi atas Implementasi SAKIP adalah aktivitas analisis yang sistematis, pemberian nilai, atribut, apresiasi, dan pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi atas masalah yang ditemukan untuk tujuan peningkatan akuntabilitas dan kinerja instansi/unit kerja pemerintah. Evaluasi Implementasi SAKIP di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Bangka Tengah merupakan kegiatan yang rutin dilaksanakan baik secara mandiri (self evaluation) maupun dilakukan oleh APIP, untuk menghasilkan rekomendasi perbaikan kinerja bagi manajemen pemerintahan.

Hasil evaluasi dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 sampai dengan 100 sesuai Peraturan Bupati Bangka Tengah Nomor 2 Tahun 2023 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah yang mengacu kepada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Hasil evaluasi terhadap 31 Perangkat Daerah diperoleh nilai rata-rata 73,00 atau kategori BB (Sangat Baik), dengan rincian 7 Perangkat Daerah memperoleh predikat A (Memuaskan), 21 Perangkat Daerah memperoleh predikat BB (Sangat Baik), 3 Perangkat Daerah memperoleh predikat B (baik). Nilai tersebut merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi dari masing-masing Perangkat Daerah. Dari hasil evaluasi tersebut, kami telah memberikan rekomendasi perbaikan untuk implementasi SAKIP Perangkat Daerah melalui Laporan Hasil Evaluasi AKIP ke masing-masing Perangkat Daerah.

Kami merekomendasikan agar Bupati Bangka Tengah memerintahkan Kepala Perangkat Daerah untuk:

1. Membuat metode pengumpulan data kinerja yang memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi), dengan cara mengembangkan fitur aplikasi E-Rapot Kinerja Bangka Tengah;
2. Memperbaiki Laporan Kinerja yang menyajikan analisis faktor-faktor yang mendukung, mempengaruhi capaian kinerja, serta upaya strategi untuk mendorong pencapaian kinerja di masa yang akan datang, sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi

- Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Mendokumentasikan hal-hal yang berkaitan dengan SAKIP, seperti penyusunan Rencana Strategis, Evaluasi Rencana Aksi dan lain sebagainya;
  4. Membuat regulasi serta memberikan reward dan punishment atas capaian kinerja individu;
  5. Menyelesaikan tindaklanjut rekomendasi hasil evaluasi tahun sebelumnya;
  6. Untuk Kecamatan se Kabupaten Bangka Tengah agar menyusun pohon kinerja, memperbaiki cascading, menyelaraskan dokumen perencanaan yang dimulai dari pohon kinerja, mencantumkan indikator tujuan berserta targetnya dalam Rencana Strategis;
  7. Untuk Kecamatan se Kabupaten Bangka Tengah agar menyamakan dokumen pohon kinerja, cascading, tujuan dan sasaran beserta indikator kinerjanya.

Pada tahun 2023 terdapat penurunan nilai rata-rata evaluasi implementasi AKIP dari tahun 2022, hal ini dikarenakan Perangkat Daerah belum seluruhnya melakukan perbaikan terhadap rekomendasi hasil evaluasi Implementasi AKIP tahun 2022.

Demikian laporan hasil evaluasi implementasi AKIP tahun 2023 pada 31 Perangkat Daerah ini. Atas perkenan Bapak Bupati kami ucapkan terima kasih.

INSPEKTUR,

\$\_{ttd}\$

Drs. PITTOR, MM  
Pembina Utama Muda  
NIP 19650528 199203 1 005

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. DASAR HUKUM EVALUASI**

Dasar hukum evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah:

- a. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- b. Peraturan Bupati Bangka Tengah Nomor 2 Tahun 2023 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah;
- c. Keputusan Bupati Bangka Tengah Nomor 188.45/851/ITDA/2022 tentang Penetapan Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT) Berbasis Risiko pada Inspektorat Daerah Kabupaten Bangka Tengah Tahun Anggaran 2023 ;
- d. Surat Perintah Tugas Inspektur Kabupaten Bangka Tengah Nomor: 094/180/ITDAKAB/2023 tanggal 1 Agustus 2023;
- e. Surat Perintah Tugas Inspektur Kabupaten Bangka Tengah Nomor: 094/193/ITDAKAB/2023 tanggal 10 Agustus 2023;
- f. Surat Perintah Tugas Inspektur Kabupaten Bangka Tengah Nomor: 094/218/ITDAKAB/2023 tanggal 29 Agustus 2023
- g. Surat Perintah Tugas Inspektur Kabupaten Bangka Tengah Nomor: 094/227/ITDAKAB/2023 tanggal 7 September 2023.

#### **B. LATAR BELAKANG EVALUASI**

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu strategi yang dilaksanakan dalam rangka mempercepat pelaksanaan reformasi birokrasi, yaitu untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih, akuntabel, kapabel, dan meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat. Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014, Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Untuk mengetahui sejauhmana implementasi AKIP dilaksanakan untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, maka perlu dilakukan evaluasi AKIP atau evaluasi atas implementasi SAKIP. Dari hasil evaluasi ini diharapkan dapat mendorong perangkat daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi AKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan.

### **C. TUJUAN EVALUASI**

Evaluasi AKIP atau evaluasi atas implementasi SAKIP pada Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah Tahun 2023 secara umum bertujuan untuk mengetahui sejauh mana AKIP dilaksanakan dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil pada Perangkat Daerah. Sedangkan secara khusus, tujuan dilaksanakannya evaluasi AKIP adalah:

1. memperoleh informasi mengenai implementasi SAKIP;
2. menilai tingkat implementasi SAKIP;
3. menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
4. memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP; dan
5. memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

### **D. RUANG LINGKUP EVALUASI**

Ruang lingkup evaluasi AKIP atau evaluasi atas implementasi SAKIP pada Perangkat Daerah Kabupaten Bangka Tengah Tahun 2023, meliputi:

- a. Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan basil yang berkesinambungan;
- b. Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;
- c. Penilaian pelaporan kinerja yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, baik keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempumaannya yang memberikan dampak besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya; dan
- d. Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektivitas dan efisiensi kinerja.

## **E. METODOLOGI EVALUASI**

Metodologi yang digunakan untuk melakukan evaluasi atas implementasi SAKIP pada Perangkat Daerah adalah:

1. Metode pragmatis dengan menggunakan teknis "criteria referenced survey", yaitu dengan menilai secara bertahap langkah demi langkah (step by step assessmen) dari setiap komponen, dan selanjutnya menilai secara keseluruhan (overall assessmen) dengan kriteria evaluasi dari masing-masing komponen dan sub komponen yang telah ditetapkan dalam LKE.
2. Penilaian dilakukan dengan cara menilai sesuai fakta obyektif dan professional judgment evaluator.

## **F. GAMBARAN UMUM PERANGKAT DAERAH**

Jumlah Perangkat Daerah yang menjadi Objek Evaluasi sebanyak 31 Perangkat, sebagai berikut:

- a. Perangkat Daerah Sekretariat, Inspektorat, Dinas dan Badan
  1. Sekretariat Daerah
  2. Sekretariat DPRD
  3. Inspektorat Daerah
  4. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah
  5. Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah
  6. Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah
  7. Badan Perencanaan, Pembangunan, dan Penelitian Pengembangan Daerah
  8. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik
  9. Dinas Komunikasi, Informatika, dan Statistik
  10. Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan, dan Perlindungan Anak
  11. Dinas Perikanan
  12. Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman dan Perhubungan
  13. Dinas Sosial, Pemberdayaan Masyarakat dan Desa
  14. Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja
  15. Dinas Pendidikan

16. Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olahraga
17. Dinas Lingkungan Hidup
18. Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM
19. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil
20. Dinas Kesehatan
21. Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, dan Pertanahan
22. Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan
23. Dinas Kearsipan dan Perpustakaan
24. Satpol-PP
25. Badan Penanggulangan Bencana Daerah

b. Perangkat Daerah Kecamatan

1. Kecamatan Koba
2. Kecamatan Lubukbesar
3. Kecamatan Namang
4. Kecamatan Simpangkatis
5. Kecamatan Pangkalanbaru
6. Kecamatan Sungaiselan

**G. GAMBARAN UMUM IMPLEMENTASI SAKIP PERANGKAT DAERAH**

Terkait dengan SAKIP tahun 2023, 31 Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah telah melakukan penerapan AKIP di tingkat Perangkat Daerah beserta inovasi yang dianggap perlu.

Dokumen-dokumen yang menggambarkan implementasi AKIP pada 31 Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka Tengah dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Perangkat Daerah telah memiliki Pohon Kinerja;
- b. Perangkat Daerah telah memiliki Cascading;
- c. Perangkat Daerah telah memiliki dokumen RENSTRA tahun 2021 – 2026;
- d. Perangkat Daerah telah memiliki Rencana Kinerja Tahunan (RKT) tahun 2023;
- e. Perangkat Daerah telah memiliki dokumen Rencana Aksi tahun 2023;
- f. Perangkat Daerah telah memiliki Dokumen Indikator Kinerja Utama (IKU);
- g. Perangkat Daerah telah memiliki dokumen Perjanjian Kinerja Tahunan ;

- h. Perangkat Daerah telah memiliki dokumen Indikator Kinerja Individu tahun 2023;
- i. Perangkat Daerah telah memiliki dokumen Laporan Kinerja Instansi tahun 2022;

## H. KRITERIA PREDIKAT PENILAIAN AKIP

Evaluasi Tahun 2023 terdapat penyesuaian tata cara penilaian yang mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 Tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, di mana penilaian terhadap setiap sub-komponen dinilai berdasarkan pemenuhan kualitas dari kriteria (sebagai probing), sesuai dengan gradasi sebagai berikut:

No	Kategori	Nilai	Keberadaan	Kualitas	Pemanfaatan
1	AA	100	Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir.	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat upaya inovatif serta layak menjadi percontohan secara nasional	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat upaya inovatif serta layak menjadi percontohan secara nasional
2	A	90	Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir.	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat beberapa upaya yang bisa dihargai dari pemenuhan kriteria tersebut.	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat beberapa upaya yang bisa dihargai dari pemenuhan kriteria tersebut.
3	BB	80	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) sesuai dengan mandat kebijakan nasional.	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) sesuai dengan mandat kebijakan nasional.	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) sesuai dengan mandat kebijakan nasional.
4	B	70	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75% - 100%).	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75% - 100%).	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75% - 100%).
5	CC	60	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50% - 75%).	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50% - 75%).	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50% - 75%).
6	C	50	Jika kualitas sebagian kecil kriteria telah terpenuhi (>25% - 50%).	Jika kualitas sebagian kecil kriteria telah terpenuhi (>25% - 50%).	Jika kualitas sebagian kecil kriteria telah terpenuhi (>25% - 50%).
7	D	30	Jika kriteria penilaian akuntabilitas kinerja telah mulai dipenuhi (>0% - 25%).	Jika kriteria penilaian akuntabilitas kinerja telah mulai dipenuhi (>0% - 25%).	Jika kriteria penilaian akuntabilitas kinerja telah mulai dipenuhi (>0% - 25%).



## **BAB II**

### **GAMBARAN HASIL EVALUASI**

#### **1. HASIL EVALUASI**

Evaluasi Tahun 2023 terdapat penyesuaian tata cara penilaian yang mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 Tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, di mana penilaian terhadap setiap sub-komponen dinilai berdasarkan pemenuhan kualitas dari kriteria sesuai dengan gradasi sebagai berikut:

- a. Predikat AA interpretasinya adalah telah terwujud *good governance*. Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan. Telah terbentuk Perangkat Daerah yang dinamis, adaptif dan efisien (*reform*). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level individu;
- b. Predikat A interpretasinya adalah terdapat gambaran Perangkat Daerah dapat memimpin perubahan mewujudkan pemerintahan yang berorientasi hasil, pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level IV /Pengawas/Sub Koordinator;
- c. Predikat BB interpretasinya adalah terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik pada 2/3 Perangkat Daerah. Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon III/ Administrator /Koordinator
- d. Predikat B interpretasinya adalah terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik pada 1/3 Perangkat Daerah. Namun demikian, masih perlu adanya sedikit perbaikan serta komitmen dalam manajemen kinerja Pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai dengan ke level eselon II (Kepala Perangkat Daerah);
- e. Predikat CC interpretasinya adalah terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada Bidang/Sekretariat;
- f. Predikat C interpretasinya adalah sistem dan tata tertib dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi sistem manajemen kinerja, sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level Perangkat Daerah;

- g. Predikat D interpretasinya adalah sistem dan tatatan 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.

## 2. NILAI KOMPILASI AKIP PERANGKAT DAERAH

Secara lebih rinci hasil evaluasi atas implementasi SAKIP pada Perangkat Daerah Tahun 2023 sebagai berikut:

NO.	PERANGKAT DAERAH	2022		2023	
		PREDIKAT	NILAI	PREDIKAT	NILAI
(1)	(2)	(5)	(6)	(5)	(6)
1	Inspektorat Daerah	A	83,95	A	82,35
2	Dinas Pendidikan	A	82,05	A	81,25
3	Badan Perencanaan Pembangunan dan Penelitian Pengembangan Daerah	A	81,95	A	81,35
4	Dinas Kesehatan	A	81,80	A	81,05
5	Dinas Perikanan	A	80,70	A	80,55
6	Dinas Sosial, Peberdayaan Masyarakat dan Desa	BB	78,60	A	80,30
7	Dinas Pekerjaan Umum, Panataan Ruang dan Pertanahan	A	80,05	A	80,10
8	Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olah Raga	BB	79,25	BB	79,55
	Dinas Pangan	BB	78,95	D	0,00
9	Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan	BB	78,85	BB	79,80
10	Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak	BB	78,60	BB	79,15
11	Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM	BB	78,05	BB	79,05
12	Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja	BB	78,05	BB	78,10
13	Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian	BB	77,20	BB	78,05
14	Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman dan Perhubungan	BB	76,85	BB	77,05
15	Dinas Lingkungan Hidup	BB	75,20	BB	75,95
16	Kecamatan Sungaiselan	BB	74,80	BB	74,70
17	Kecamatan Koba	BB	74,60	BB	74,15
18	Kecamatan Simpangkatis	BB	74,05	BB	74,00

19	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	<b>BB</b>	<b>70,81</b>	<b>BB</b>	<b>73,85</b>
20	Kecamatan Lubukbesar	<b>BB</b>	<b>73,10</b>	<b>BB</b>	<b>73,65</b>
21	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah	<b>BB</b>	<b>72,58</b>	<b>BB</b>	<b>72,65</b>
22	Badan Pengelola Pajak dan Restribusi Daerah	<b>BB</b>	<b>70,15</b>	<b>BB</b>	<b>72,90</b>
23	Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah	<b>BB</b>	<b>70,68</b>	<b>BB</b>	<b>72,70</b>
24	Sekretariat DPRD	<b>BB</b>	<b>72,10</b>	<b>BB</b>	<b>72,40</b>
25	Sekretariat Daerah	<b>B</b>	<b>60,80</b>	<b>BB</b>	<b>70,85</b>
26	Kecamatan Pangkalanbaru	<b>BB</b>	<b>70,13</b>	<b>BB</b>	<b>70,55</b>
27	Satuan Polisi Pamong Praja	<b>B</b>	<b>64,47</b>	<b>BB</b>	<b>70,20</b>
28	Dinas Kearsipan dan Perpustakaan	<b>B</b>	<b>62,39</b>	<b>BB</b>	<b>70,25</b>
29	Kecamatan Namang	<b>BB</b>	<b>70,15</b>	<b>B</b>	<b>70,00</b>
30	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik	<b>B</b>	<b>66,20</b>	<b>B</b>	<b>66,15</b>
31	Badan Penanggulangan Bencana Daerah	<b>C</b>	<b>49,15</b>	<b>B</b>	<b>63,50</b>
<b>Rata-rata</b>		<b>BB</b>	<b>73,95</b>	<b>BB</b>	<b>73,00</b>

Berdasarkan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, terdapat perubahan bobot komponen dan sub komponen serta kriteria tata cara penilaiannya. Evaluasi tahun ini lebih menitik beratkan pada implementasi akuntabilitas kinerja baik pada level pemerintah daerah maupun level perangkat daerah. Namun masih perlu banyak perbaikan untuk meningkatkan implementasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah khususnya pada unit kerja, dan kami memberi rekomendasi kepada Bupati Bangka Tengah agar memerintahkan kepada seluruh Kepala Perangkat Daerah, sebagai berikut:

1. INSPEKTORAT DAERAH					
Perencanaan Kinerja	Pengukuran Kinerja	Pelaporan Kinerja	Evaluasi Internal	Hasil Evaluasi	
(30)	(30)	(15)	(25)	Nilai	Kategori
25,30	24,50	12,05	20,50	82,35	A
Penjenjangan Kinerja/Cascading yang telah disusun belum sepenuhnya menguraikan kondisi yang akan dicapai di setiap level jabatan, penjenjangan kinerja hanya sampai pada sasaran program eselon III dan belum menjabarkan sampai ke oprasional (belum di breakdown).	Belum sepenuhnya melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja sampai ke level bawah secara berjenjang, dan belum terdokumentasi.	Laporan kinerja belum sepenuhnya mengungkapkan seluruh informasi tentang pencapaian kinerja, pelaporan kinerja masih dijelaskan secara umum dan belum mendetail, diantaranya perbandingan realisasi kinerja dengan tahun sebelumnya, analisis keberhasilan dan kegagalan dari laporan kinerja belum sepenuhnya tergambar.	Inspektorat Daerah Kabupaten Bangka Tengah telah menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya, namun belum sepenuhnya terdapat perbaikan dan peningkatan implementasi SAKIP pada dokumen perencanaan selanjutnya		
<b>REKOMENDASI</b>					
Melakukan Langkah-langkah perbaikan dan penyempurnaan penjenjangan kinerja/Cascading yang menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara kondisi/hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan hingga level oprasional.	Melakukan pemantauan atas capaian kinerja secara berjenjang dan terdokumentasi.	Melakukan Langkah-langkah perbaikan yaitu memberi penjelasan secara detail mengenai hambatan dan upaya perbaikan dan penyempurnaan yang ada pada dokumen laporan kinerja.	Mendorong pelaksanaan implementasi SAKIP kepada seluruh pegawai dan memastikan bahwa rekomendasi hasil evaluasi internal ditindaklanjuti dan dimanfaatkan dalam perbaikan perencanaan kinerja, manajemen kinerja secara berkelanjutan.		

2. BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAN PENELITIAN PENGEMBANGAN DAERAH					
Perencanaan Kinerja	Pengukuran Kinerja	Pelaporan Kinerja	Evaluasi Internal	Hasil Evaluasi	
(30)	(30)	(15)	(25)	Nilai	Kategori
(25,30)	(23,80)	(12,10)	(20,15)	81,35	A
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penjenjangan Kinerja/Cascading yang telah disusun belum sepenuhnya menguraikan kondisi yang akan dicapai di setiap level jabatan, penjenjangan kinerja hanya sampai pada sasaran program eselon III dan belum menjabarkan sampai ke oprasional (belum di breakdown).</li> <li>• Masih terdapat ketidakselarasan antara sasaran dan indikator pada Renstra, IKU dan Perjanjian Kinerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja. Dalam proses pengukuran kinerja Pimpinan telah terlibat sebagai pengambil keputusan, namun keterlibatan pimpinan selaku pengambil keputusan tidak pernah didokumentasikan.</li> <li>• Pengukuran kinerja telah berdasarkan SOP dan mekanisme yang jelas, namun hasil pengukuran kinerja belum dapat dipahami oleh semua pegawai</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Laporan kinerja belum sepenuhnya mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja yang mengacu pada pelaporan kinerja, diantaranya perbandingan realisasi kinerja dengan tahun sebelumnya.</li> <li>• Informasi dalam laporan kinerja tahun 2022 belum digunakan untuk perbaikan perencanaan kinerja tahun berikutnya (2023). Hal tersebut dapat dilihat pada penetapan target kinerja tahun 2023 lebih rendah dibandingkan capaian kinerja tahun 2022</li> </ul>	Badan Perencanaan Pembangunan dan Penelitian Pengembangan Daerah Kabupaten Bangka Tengah telah menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya, namun belum sepenuhnya terdapat perbaikan dan peningkatan implementasi SAKIP pada dokumen perencanaan selanjutnya		
<b>REKOMENDASI</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memperbaiki penjenjangan kinerja/Cascading yang menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan hingga level oprasional</li> <li>• Melakukan penyelarasan sasaran dan indikator pada dokumen perencanaan Renstra, IKU dan Perjanjian Kinerja.</li> </ul>	Melakukan Langkah-langkah perbaikan yaitu mengoptimalkan internalisasi pengukuran kinerja yang akan di capai kepada seluruh pegawai dalam proses pengukuran kinerja dan evaluasi capaian kinerja serta mendokumentasikannya dengan baik	Menggunakan informasi capaian kinerja pada laporan kinerja sebagai dasar penentuan target tahun selanjutnya, penyesuaian aktivitas/strategi untuk mencapai kinerja dan kebutuhan anggaran	Mendorong pelaksanaan implementasi SAKIP kepada seluruh pegawai dan memastikan bahwa rekomendasi hasil evaluasi internal ditindaklanjuti dan dimanfaatkan dalam perbaikan perencanaan kinerja, manajemen kinerja secara berkelanjutan		

3. DINAS PENDIDIKAN					
Perencanaan Kinerja	Pengukuran Kinerja	Pelaporan Kinerja	Evaluasi Internal	Hasil Evaluasi	
(30)	(30)	(15)	(25)	Nilai	Kategori
(25,30)	(24,15)	(11,65)	(20,15)	81,25	A
Penjenjangan Kinerja/Cascading yang telah disusun belum sepenuhnya menguraikan kondisi yang akan dicapai di setiap level jabatan, penjenjangan kinerja hanya sampai pada sasaran program eselon III dan belum menjabarkan sampai ke oprasional (belum di breakdown).	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja. Dalam proses pengukuran kinerja Pimpinan telah terlibat sebagai pengambil keputusan, namun keterlibatan pimpinan selaku pengambil keputusan tidak pernah didokumentasikan	Laporan kinerja belum sepenuhnya mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja yang mengacu pada pelaporan kinerja, diantaranya perbandingan realisasi kinerja dengan tahun sebelumnya, analisis keberhasilan dan kegagalan dari kinerja belum sepenuhnya tergambar.	Dinas Perikanan Kabupaten Bangka Tengah telah menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya dengan membuat matrik rencana aksi tindaklanjut, namun belum sepenuhnya dapat dijadikan dasar perbaikan dokumen perencanaan berkelanjutan		
<b>REKOMENDASI</b>					
Memperbaiki penjenjangan kinerja/cascading yang menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara kondisi/hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan hingga level oprasional.	Meningkatkan peran pimpinan dan kepedulian pegawai dalam proses pengukuran kinerja dan evaluasi capaian kinerja serta mendokumentasikannya dengan baik.	Melakukan langkah-langkah perbaikan yaitu memberi penjelasan secara detail mengenai hambatan dan upaya perbaikan dan penyempurnaan yang ada pada dokumen laporan kinerja.	Mendorong pelaksanaan implementasi SAKIP kepada seluruh pegawai dan memastikan bahwa rekomendasi hasil evaluasi internal ditindaklanjuti dan dimanfaatkan dalam perbaikan perencanaan kinerja, manajemen kinerja secara berkelanjutan		

4. DINAS PERIKANAN					
Perencanaan Kinerja	Pengukuran Kinerja	Pelaporan Kinerja	Evaluasi Internal	Hasil Evaluasi	
(30)	(30)	(15)	(25)	Nilai	Kategori
(24,90)	(24,80)	(10,70)	(20,15)	80,55	A
Penjenjangan kinerja/Cascading telah disusun, namun penjabaran kinerja belum sepenuhnya memenuhi prinsip logis serta belum menggambarkan kesinambungan membagi habis hingga level oprasional, penjabaran kinerja masih difokuskan pada program dan kegiatan yang sudah ada, sehingga tidak berdasarkan kebutuhan untuk menjawab permasalahan.	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja. Dalam proses pengukuran kinerja Pimpinan telah terlibat sebagai pengambil keputusan, namun keterlibatan pimpinan selaku pengambil keputusan tidak pernah didokumentasikan	Laporan kinerja belum sepenuhnya mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja yang mengacu pada pelaporan kinerja, diantaranya perbandingan realisasi kinerja dengan tahun sebelumnya, analisis keberhasilan dan kegagalan dari kinerja belum sepenuhnya tergambar	Dinas Perikanan Kabupaten Bangka Tengah telah menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya dengan membuat matrik rencana aksi tindaklanjut, namun belum sepenuhnya dapat dijadikan dasar perbaikan dokumen perencanaan berkelanjutan		
<b>REKOMENDASI</b>					
Melakukan review dan perbaikan penjenjangan kinerja dari level kinerja Menyempurnakan penjenjangan kinerja mulai dari pimpinan sampai dengan level oprasional, selanjutnya memanfaatkan hasil penjenjangan kinerja tersebut sebagai dasar untuk menyempurnakan perencanaan kinerja secara keseluruhan	Meningkatkan peran pimpinan dan kepedulian pegawai dalam proses pengukuran kinerja dan evaluasi capaian kinerja serta mendokumentasikannya dengan baik.	Melakukan Langkah-langkah perbaikan yaitu memberi penjelasan secara detail mengenai hambatan dan upaya perbaikan dan penyempurnaan yang ada pada dokumen laporan kinerja	Mendorong pelaksanaan implementasi SAKIP kepada seluruh pegawai dan memastikan bahwa rekomendasi hasil evaluasi internal ditindaklanjuti dan dimanfaatkan dalam perbaikan perencanaan kinerja, manajemen kinerja secara berkelanjutan		

5. DINAS KESEHATAN					
Perencanaan Kinerja	Pengukuran Kinerja	Pelaporan Kinerja	Evaluasi Internal	Hasil Evaluasi	
(30)	(30)	(15)	(25)	Nilai	Kategori
(24,10)	(24,30)	(12,50)	(20,15)	81,05	A
<p>Penjenjangan Kinerja/Cascading yang telah disusun belum sepenuhnya menguraikan kondisi yang akan dicapai di setiap level jabatan, penjenjangan kinerja hanya sampai pada sasaran program eselon III dan belum menjabarkan sampai ke oprasional (belum di breakdown).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja. Dalam proses pengukuran kinerja Pimpinan telah terlibat sebagai pengambil keputusan, namun keterlibatan pimpinan selaku pengambil keputusan tidak pernah didokumentasikan.</li> <li>• Pengukuran kinerja telah berdasarkan SOP dan mekanisme yang jelas, namun hasil pengukuran kinerja belum dapat dipahami oleh semua pegawai.</li> </ul>	<p>Laporan kinerja belum sepenuhnya mengungkapkan seluruh informasi tentang pencapaian kinerja, pelaporan kinerja masih dijelaskan secara umum dan belum mendetail, diantaranya perbandingan realisasi kinerja dengan tahun sebelumnya, analisis keberhasilan dan kegagalan dari kinerja belum sepenuhnya tergambar. Akibatnya informasi yang terdapat dalam laporan kinerja tahun 2022 belum sepenuhnya dapat di gunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan di hadapi berikutnya.</p>	<p>Dinas Kesehatan Kabupaten Bangka Tengah telah menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya dengan membuat matrik rencana aksi tindaklanjut, namun belum sepenuhnya dapat dijadikan dasar perbaikan dokumen perencanaan berkelanjutan</p>		
<b>REKOMENDASI</b>					
<p>Memperbaiki penjenjangan kinerja/Cascading yang menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan hingga level oprasional</p>	<p>Melakukan Langkah-langkah perbaikan yaitu mengoptimalkan internalisasi pengukuran kinerja yang akan di capai kepada seluruh pegawai dalam proses pengukuran kinerja dan evaluasi capaian kinerja serta mendokumentasikannya dengan baik.</p>	<p>Melakukan Langkah-langkah perbaikan yaitu memberi penjelasan secara detail mengenai hambatan dan upaya perbaikan dan penyempurnaan yang ada pada dokumen laporan kinerja</p>	<p>Mendorong pelaksanaan implementasi SAKIP kepada seluruh pegawai dan memastikan bahwa rekomendasi hasil evaluasi internal ditindaklanjuti dan dimanfaatkan dalam perbaikan perencanaan kinerja, manajemen kinerja secara berkelanjutan</p>		



6. DINAS PEKERJAAN UMUM, PANATAAN RUANG DAN PERTANAHAN					
Perencanaan Kinerja	Pengukuran Kinerja	Pelaporan Kinerja	Evaluasi Internal	Hasil Evaluasi	
(30)	(30)	(15)	(25)	Nilai	Kategori
(25,50)	(23,65)	(10,80)	(20,15)	80,10	A
Penjenjangan Kinerja/Cascading yang telah disusun belum sepenuhnya menguraikan kondisi yang akan dicapai di setiap level jabatan, penjenjangan kinerja hanya sampai pada sasaran program eselon III dan belum menjabarkan sampai ke oprasional (belum di breakdown).	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja. Dalam proses pengukuran kinerja Pimpinan telah terlibat sebagai pengambil keputusan, namun keterlibatan pimpinan selaku pengambil keputusan tidak pernah didokumentasikan.	Laporan kinerja belum sepenuhnya mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja yang mengacu pada pelaporan kinerja, diantaranya realisasi kinerja dengan tahun sebelumnya, analisis keberhasilan dan kegagalan dari kinerja belum sepenuhnya tergambar	DPUTRP Kabupaten Bangka Tengah telah menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya, namun belum sepenuhnya terdapat perbaikan dan peningkatan implementasi SAKIP pada dokumen perencanaan selanjutnya.		
<b>REKOMENDASI</b>					
Memperbaiki penjenjangan kinerja/cascading yang menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan hingga level oprasional.	Melakukan Langkah-langkah perbaikan yaitu mengoptimalkan internalisasi pengukuran kinerja yang akan di capai kepada seluruh pegawai dalam proses pengukuran kinerja dan evaluasi capaian kinerja serta mendokumentasikannya dengan baik	Melakukan Langkah-langkah perbaikan yaitu memberi penjelasan secara detail mengenai hambatan dan upaya perbaikan dan penyempurnaan yang ada pada dokumen laporan kinerja	Mendorong pelaksanaan implementasi SAKIP kepada seluruh pegawai dan memastikan bahwa rekomendasi hasil evaluasi internal ditindaklanjuti dan dimanfaatkan dalam perbaikan perencanaan kinerja, manajemen kinerja secara berkelanjutan		

7. DINAS KEBUDAYAAN, PARIWISATA, KEPEMUDAAN DAN OLAH RAGA					
Perencanaan Kinerja	Pengukuran Kinerja	Pelaporan Kinerja	Evaluasi Internal	Hasil Evaluasi	
(30)	(30)	(15)	(25)	Nilai	Kategori
(24,90)	(23,20)	(11,30)	(20,15)	79,55	BB
Penjenjangan kinerja/cascading telah disusun, namun penjabaran kinerja belum sepenuhnya memenuhi prinsip	• Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian	Informasi dalam laporan kinerja belum sepenuhnya digunakan untuk perbaikan	Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olah Raga Kabupaten		

logis serta belum menggambarkan kesinambungan membagi habis hingga level oprasional.	<p>kinerja. Dalam proses pengukuran kinerja Pimpinan telah terlibat sebagai pengambil keputusan, namun keterlibatan pimpinan selaku pengambil keputusan tidak pernah didokumentasikan.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Pengukuran kinerja telah berdasarkan SOP dan mekanisme yang jelas, namun hasil pengukuran kinerja belum dapat dipahami oleh semua pegawai.</li> </ul>	<p>perencanaan kinerja tahun berikutnya. Hal tersebut ditunjukkan pada target kinerja sama dibandingkan capaian kinerja tahun sebelumnya tanpa penjelasan yang cukup, sebagai contoh: Sasaran Meningkatnya cagar budaya yang dilestarikan dengan indikator Benda, situs dan kawasan cagar budaya yang dilestarikan, dimana realisasi tahun 2022 tercapai hingga 81,25 dari target sebesar 81,25, namun di tahun 2023 indikator Benda, situs dan kawasan cagar budaya yang dilestarikan ditargetkan Kembali sebesar 81,25</p>	<p>Bangka Tengah telah melaksanakan evaluasi internal secara berjenjang sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan. Evaluasi kinerja internal yang dilakukan mendalam oleh sumber daya yang memadai telah mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja. Namun rekomendasi atas hasil evaluasi yang dilakukan oleh Inspektorat Daerah Kabupaten Bangka Tengah belum terdapat peningkatan implementasi SAKIP secara berkelanjutan pada Dinas Kebudayaan, Pariwisata, Kepemudaan dan Olah Raga Kabupaten Bangka Tengah</p>		
<b>REKOMENDASI</b>					
Memperbaiki penjenjangan kinerja/cascading yang menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara kondisi/hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan hingga level oprasional	Melakukan penyempurnaan atas indikator kinerja yang belum sepenuhnya mencapai target, agar program dan kegiatan yang ditetapkan dapat berdampak langsung terhadap sasaran unit kerja.	Melakukan Langkah-langkah perbaikan yaitu memberi penjelasan secara detail mengenai hambatan dan upaya perbaikan dan penyempurnaan yang ada pada dokumen laporan kinerja	Mendorong pelaksanaan implementasi SAKIP kepada seluruh pegawai dan memastikan bahwa rekomendasi hasil evaluasi internal ditindaklanjuti dan dimanfaatkan dalam perbaikan perencanaan kinerja, manajemen kinerja secara berkelanjutan.		

8. DINAS PENANAMAN MODAL, PELAYANAN PERIZINAN TERPADU SATU PINTU DAN TENAGA KERJA					
Perencanaan Kinerja	Pengukuran Kinerja	Pelaporan Kinerja	Evaluasi Internal	Hasil Evaluasi	
(30)	(30)	(15)	(25)	Nilai	Kategori
(22,40)	(24,50)	(11,10)	(20,10)	78,10	BB
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penjenjangan Kinerja/Cascading yang telah disusun belum sepenuhnya menguraikan kondisi yang akan dicapai di setiap level jabatan, penjenjangan kinerja hanya sampai pada sasaran program eselon III dan belum menjabarkan sampai ke oprasional (belum di breakdown).</li> <li>• Masih terdapat ketidakselarasan antara Renstra, IKU dan perjanjian Kinerja</li> </ul>	Belum sepenuhnya melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja sampai ke level bawah secara berjenjang, dan belum terdokumentasi	Laporan kinerja belum sepenuhnya memuat informasi terkait pencapaian kinerja, perbandingan realisasi dengan target tahun sebelumnya dan target jangka menengah, analisis peningkatan/penurunan kinerja, analisis program/kegiatan yang mendukung keberhasilan/kegagalan pencapaian kinerja	DPMPTK Kabupaten Bangka Tengah telah menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya, namun belum sepenuhnya terdapat perbaikan dan peningkatan implementasi SAKIP pada dokumen perencanaan selanjutnya		
<b>REKOMENDASI</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memperbaiki penjenjangan kinerja/Cascading yang menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan hingga level oprasional</li> <li>• Melakukan penyelarasan dokumen perencanaan pada Renstra, IKU dan perjanjian Kinerja.</li> </ul>	Melakukan pemantauan atas capaian kinerja secara berjenjang dan terdokumentasi.	Melakukan Langkah-langkah perbaikan yaitu memberi penjelasan secara detail mengenai hambatan dan upaya perbaikan dan penyempurnaan yang ada pada dokumen laporan kinerja	Mendorong pelaksanaan implementasi SAKIP kepada seluruh pegawai dan memastikan bahwa rekomendasi hasil evaluasi internal ditindaklanjuti dan dimanfaatkan dalam perbaikan perencanaan kinerja, manajemen kinerja secara berkelanjutan		

9. DINAS PENGENDALIAN PENDUDUK, KELUARGA BERENCANA, PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK					
Perencanaan Kinerja	Pengukuran Kinerja	Pelaporan Kinerja	Evaluasi Internal	Hasil Evaluasi	
(30)	(30)	(15)	(25)	Nilai	Kategori
(23,85)	(23,50)	(11,65)	(20,15)	79,15	BB
<p>DPPKBPPPA Kabupaten Bangka Tengah telah menyusun dokumen perencanaan kinerja. Namun demikian masih terdapat hal yang perlu diperhatikan dalam perencanaan kinerja di antaranya sebagai berikut:</p> <p>a) Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah menjelaskan Sebagian menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai. Sebaiknya menampilkan target kinerja tujuan tiap tahun dalam dokumen Renstra.</p> <p>b) Indikator Kinerja Utama (IKU) belum sepenuhnya menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, sasaran “meningkatkan Akuntabilitas Kinerja dan Pelayanan Publik” belum diperjanjikan dan diselaraskan dalam dokumen Renstra dan IKU.</p> <p>c) Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil dengan ukuran kinerja menggunakan penyelarasan</p>	<p>DPPKBPPPA Kabupaten Bangka Tengah telah melakukan pengukuran kinerja atas realisasi kinerjanya melalui rencana aksi. Namun demikian, masih terdapat hal yang menjadi catatan dalam pengukuran kinerja di antaranya sebagai berikut:</p> <p>Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja. Dalam proses pengukuran kinerja Pimpinan telah terlibat sebagai pengambil keputusan, namun keterlibatan pimpinan selaku pengambil keputusan tidak pernah didokumentasikan</p>	<p>DPPKBPPPA Kabupaten Bangka Tengah telah menyusun laporan akuntabilitas kinerja tahun 2022, Namun demikian masih terdapat hal yang perlu diperhatikan dalam pelaporan kinerja di antaranya sebagai berikut:</p> <p>Laporan kinerja belum sepenuhnya mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja yang mengacu pada pelaporan kinerja, diantaranya perbandingan realisasi kinerja dengan tahun sebelumnya, analisis keberhasilan dan kegagalan dari kinerja belum sepenuhnya tergambar</p>	<p>DPPKBPPPA Kabupaten Bangka Tengah telah menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya, namun belum sepenuhnya terdapat perbaikan dan peningkatan implementasi SAKIP pada dokumen perencanaan selanjutnya</p>		

(cascading) disetiap level secara logis, namun penjabaran kinerja belum sepenuhnya menggambarkan hubungan yang berkesinambungan dan membagi habis pada setiap level jabatan dan sampai ke level oprasional (belum di breakdown)					
<b>REKOMENDASI</b>					
Melakukan review dan perbaikan penjenjangan kinerja mulai dari pimpinan sampai dengan level oprasional, selanjutnya memanfaatkan hasil penjenjangan kinerja tersebut sebagai dasar untuk menyempurnakan perencanaan kinerja secara keseluruhan	Meningkatkan peran pimpinan dan kepedulian pegawai dalam proses pengukuran kinerja dan evaluasi capaian kinerja serta mendokumentasikannya dengan baik	Melakukan Langkah-langkah perbaikan yaitu memberi penjelasan secara detail mengenai hambatan dan upaya perbaikan dan penyempurnaan yang ada pada dokumen laporan kinerja	Mendorong pelaksanaan implementasi SAKIP kepada seluruh pegawai dan memastikan bahwa rekomendasi hasil evaluasi internal ditindaklanjuti dan dimanfaatkan dalam perbaikan perencanaan kinerja, manajemen kinerja secara berkelanjutan		

<b>10. DINAS PERINDUSTRIAN, PERDANGAN, KOPERASI DAN UKM</b>					
<b>Perencanaan Kinerja</b>	<b>Pengukuran Kinerja</b>	<b>Pelaporan Kinerja</b>	<b>Evaluasi Internal</b>	<b>Hasil Evaluasi</b>	
<b>(30)</b>	<b>(30)</b>	<b>(15)</b>	<b>(25)</b>	<b>Nilai</b>	<b>Kategori</b>
<b>(23,40)</b>	<b>(23,80)</b>	<b>(12,10)</b>	<b>(19,75)</b>	<b>79,05</b>	<b>BB</b>
a) Indikator Kinerja Utama (IKU) belum sepenuhnya menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, sasaran “Terwujudnya birokrasi yang efektif, efisien, dan berorientasi pada layanan prima” belum diperjanjikan dan	Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Kabupaten Bangka Tengah telah melakukan pengukuran kinerja atas realisasi kinerjanya melalui rencana aksi. Namun demikian, masih terdapat hal yang menjadi catatan dalam pengukuran kinerja di antaranya	Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Kabupaten Bangka Tengah telah menyusun laporan akuntabilitas kinerja tahun 2022, Namun demikian masih terdapat hal yang perlu diperhatikan dalam pelaporan	Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Kabupaten Bangka Tengah telah menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya.		

<p>diselaraskan dalam dokumen Perjanjian Kinerja dan IKU.</p> <p>b) Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil dengan ukuran kinerja menggunakan penyelarasan (cascading) disetiap level secara logis, namun penjabaran kinerja belum sepenuhnya menggambarkan hubungan yang berkesinambungan dan membagi habis pada setiap level jabatan dan sampai ke level oprasional (belum di breakdown).</p>	<p>sebagai berikut:</p> <p>Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja. Dalam proses pengukuran kinerja Pimpinan telah terlibat sebagai pengambil keputusan, namun keterlibatan pimpinan selaku pengambil keputusan tidak pernah didokumentasikan</p>	<p>kinerja di antaranya sebagai berikut:</p> <p>Laporan kinerja belum sepenuhnya mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja yang mengacu pada pelaporan kinerja, diantaranya perbandingan realisasi kinerja dengan tahun sebelumnya, analisis keberhasilan dan kegagalan dari kinerja belum sepenuhnya tergambar</p>			
<b>REKOMENDASI</b>					
<p>Melakukan review dan perbaikan penjenjangan kinerja mulai dari pimpinan sampai dengan level oprasional, selanjutnya memanfaatkan hasil penjenjangan kinerja tersebut sebagai dasar untuk menyempurnakan perencanaan kinerja secara keseluruhan</p>	<p>Meningkatkan peran pimpinan dan kepedulian pegawai dalam proses pengukuran kinerja dan evaluasi capaian kinerja serta mendokumentasikannya dengan baik</p>	<p>Melakukan Langkah-langkah perbaikan yaitu memberi penjelasan secara detail mengenai hambatan dan upaya perbaikan dan penyempurnaan yang ada pada dokumen laporan kinerja</p>	<p>Mendorong pelaksanaan implementasi SAKIP kepada seluruh pegawai dan memastikan bahwa rekomendasi hasil evaluasi internal ditindaklanjuti dan dimanfaatkan dalam perbaikan perencanaan kinerja, manajemen kinerja secara berkelanjutan</p>		

11. DINAS SOSIAL, PEBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA					
Perencanaan Kinerja	Pengukuran Kinerja	Pelaporan Kinerja	Evaluasi Internal	Hasil Evaluasi	
(30)	(30)	(15)	(25)	Nilai	Kategori
(24,20)	(23,70)	(12,30)	(20,10)	80,30	A
<p>Penjenjangan Kinerja/Cascading yang telah disusun belum sepenuhnya menguraikan kondisi yang akan dicapai di setiap level jabatan, penjenjangan kinerja hanya sampai pada sasaran program eselon III dan belum menjabarkan sampai ke oprasional (belum di breakdown).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja. Dalam proses pengukuran kinerja Pimpinan telah terlibat sebagai pengambil keputusan, namun keterlibatan pimpinan selaku pengambil keputusan tidak pernah didokumentasikan.</li> <li>• Pengukuran kinerja telah berdasarkan SOP dan mekanisme yang jelas, namun hasil pengukuran kinerja belum dapat dipahami oleh semua pegawai</li> </ul>	<p>Laporan kinerja belum sepenuhnya mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja yang mengacu pada pelaporan kinerja, diantaranya perbandingan realisasi kinerja dengan tahun sebelumnya, analisis keberhasilan dan kegagalan dari kinerja belum sepenuhnya tergambar</p>	<p>Dinas Sosial, Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bangka Tengah telah menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya, namun belum sepenuhnya terdapat perbaikan dan peningkatan implementasi SAKIP pada dokumen perencanaan selanjutnya.</p>		
<b>REKOMENDASI</b>					
<p>Memperbaiki penjenjangan kinerja/Cascading yang menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan hingga level oprasional.</p>	<p>Melakukan penyempurnaan atas indikator kinerja yang belum sepenuhnya mencapai target, agar program dan kegiatan yang ditetapkan dapat berdampak langsung terhadap sasaran unit kerja.</p>	<p>Melakukan Langkah-langkah perbaikan yaitu memberi penjelasan secara detail mengenai hambatan dan upaya perbaikan dan penyempurnaan yang ada pada dokumen laporan kinerja.</p>	<p>Mendorong implementasi SAKIP kepada seluruh pegawai serta memastikan rekomendasi hasil evaluasi internal dapat dimanfaatkan untuk perbaikan perencanaan kinerja, manajemen kinerja secara berkelanjutan.</p>		

12. DINAS PERTANIAN DAN KETAHANAN PANGAN					
Perencanaan Kinerja	Pengukuran Kinerja	Pelaporan Kinerja	Evaluasi Internal	Hasil Evaluasi	
(30)	(30)	(15)	(25)	Nilai	Kategori
24,05	23,60	11,65	20,50	79,80	BB
<p>Penjenjangan Kinerja/Cascading yang telah disusun belum sepenuhnya menguraikan kondisi yang akan dicapai di setiap level jabatan, penjenjangan kinerja hanya sampai pada sasaran program eselon III dan belum menjabarkan sampai ke oprasional (belum di breakdown).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja. Dalam proses pengukuran kinerja Pimpinan telah terlibat sebagai pengambil keputusan, namun keterlibatan pimpinan selaku pengambil keputusan tidak pernah didokumentasikan.</li> <li>• Pengukuran kinerja telah berdasarkan SOP dan mekanisme yang jelas, namun hasil pengukuran kinerja belum dapat dipahami oleh semua pegawai</li> </ul>	<p>Laporan kinerja belum sepenuhnya mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja yang mengacu pada pelaporan kinerja, diantaranya perbandingan realisasi kinerja dengan tahun sebelumnya, analisis keberhasilan dan kegagalan dari kinerja belum sepenuhnya tergambar</p>	<p>Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Bangka Tengah telah menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya, namun belum sepenuhnya terdapat perbaikan dan peningkatan implementasi SAKIP pada dokumen perencanaan selanjutnya</p>		
<b>REKOMENDASI</b>					
<p>Memperbaiki penjenjangan kinerja/Cascading yang menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan hingga level oprasional.</p>	<p>Melakukan penyempurnaan atas indikator kinerja yang belum sepenuhnya mencapai target, agar program dan kegiatan yang ditetapkan dapat berdampak langsung terhadap sasaran unit kerja.</p>	<p>Melakukan Langkah-langkah perbaikan yaitu memberi penjelasan secara detail mengenai hambatan dan upaya perbaikan dan penyempurnaan yang ada pada dokumen laporan kinerja.</p>	<p>Mendorong pelaksanaan implementasi SAKIP kepada seluruh pegawai dan memastikan bahwa rekomendasi hasil evaluasi internal ditindaklanjuti dan dimanfaatkan dalam perbaikan perencanaan kinerja, manajemen kinerja secara berkelanjutan</p>		



13. DINAS KOMUNIKASI, INFORMATIKA, STATISTIK DAN PERSANDIAN					
Perencanaan Kinerja	Pengukuran Kinerja	Pelaporan Kinerja	Evaluasi Internal	Hasil Evaluasi	
(30)	(30)	(15)	(25)	Nilai	Kategori
24,30	23,00	10,60	20,15	78,05	BB
<p>Penjenjangan Kinerja/Cascading yang telah disusun belum sepenuhnya menguraikan kondisi yang akan dicapai di setiap level jabatan, penjenjangan kinerja hanya sampai pada sasaran program eselon III dan belum menjabarkan sampai ke oprasional (belum di breakdown).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja. Dalam proses pengukuran kinerja Pimpinan telah terlibat sebagai pengambil keputusan, namun keterlibatan pimpinan selaku pengambil keputusan tidak pernah didokumentasikan.</li> <li>• Pengukuran kinerja telah berdasarkan SOP dan mekanisme yang jelas, namun hasil pengukuran kinerja belum dapat dipahami oleh semua pegawai</li> </ul>	<p>Laporan kinerja belum sepenuhnya mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja yang mengacu pada pelaporan kinerja, diantaranya perbandingan realisasi kinerja dengan tahun sebelumnya, analisis keberhasilan dan kegagalan dari kinerja belum sepenuhnya tergambar</p>	<p>Dins Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Bangka Tengah telah menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya, namun belum sepenuhnya terdapat perbaikan dan peningkatan implementasi SAKIP pada dokumen perencanaan selanjutnya</p>		
<b>REKOMENDASI</b>					
<p>Memperbaiki penjenjangan kinerja/Cascading yang menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan hingga level oprasional.</p>	<p>Melakukan penyempurnaan atas indikator kinerja yang belum sepenuhnya mencapai target, agar program dan kegiatan yang ditetapkan dapat berdampak langsung terhadap sasaran unit kerja.</p>	<p>Melakukan Langkah-langkah perbaikan yaitu memberi penjelasan secara detail mengenai hambatan dan upaya perbaikan dan penyempurnaan yang ada pada dokumen laporan kinerja.</p>	<p>Mendorong pelaksanaan implementasi SAKIP kepada seluruh pegawai dan memastikan bahwa rekomendasi hasil evaluasi internal ditindaklanjuti dan dimanfaatkan dalam perbaikan perencanaan kinerja, manajemen kinerja secara berkelanjutan</p>		

14. DINAS PERUMAHAN DAN KAWASAN PEMUKIMAN DAN PERHUBUNGAN					
Perencanaan Kinerja	Pengukuran Kinerja	Pelaporan Kinerja	Evaluasi Internal	Hasil Evaluasi	
(30)	(30)	(15)	(25)	Nilai	Kategori
(24,90)	(24,80)	(10,70)	(20,15)	80,55	A
<p>Penjenjangan Kinerja/Cascading yang telah disusun belum sepenuhnya menguraikan kondisi yang akan dicapai di setiap level jabatan, penjenjangan kinerja hanya sampai pada sasaran program eselon III dan belum menjabarkan sampai ke oprasional (belum di breakdown).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja. Dalam proses pengukuran kinerja Pimpinan telah terlibat sebagai pengambil keputusan, namun keterlibatan pimpinan selaku pengambil keputusan tidak pernah didokumentasikan.</li> </ul>	<p>Laporan kinerja belum sepenuhnya mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja yang mengacu pada pelaporan kinerja, diantaranya perbandingan realisasi kinerja dengan tahun sebelumnya, analisis keberhasilan dan kegagalan dari kinerja belum sepenuhnya tergambar</p>	<p>Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman dan Perhubungan Kabupaten Bangka Tengah telah melaksanakan evaluasi internal secara berjenjang sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan. Evaluasi kinerja internal yang dilakukan mendalam oleh sumber daya yang memadai telah mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja. Selain itu, terdapat peningkatan implementasi SAKIP Dinas Perumahan dan Kawasan Pemukiman dan Perhubungan, namun rekomendasi atas hasil evaluasi belum sepenuhnya meningkatkan perencanaan kinerja selanjutnya.</p>		
<b>REKOMENDASI</b>					
<p>Memperbaiki penjenjangan kinerja/Cascading yang menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan hingga level oprasional.</p>	<p>Melakukan Langkah-langkah perbaikan yaitu mengoptimalkan internalisasi pengukuran kinerja yang akan di capai kepada seluruh pegawai dalam proses pengukuran kinerja dan evaluasi capaian kinerja serta mendokumentasikannya dengan baik.</p>	<p>Melakukan Langkah-langkah perbaikan yaitu memberi penjelasan secara detail mengenai hambatan dan upaya perbaikan dan penyempurnaan yang ada pada dokumen laporan kinerja.</p>	<p>Mengimplementasikan manajemen kinerja dan memastikan rekomendasi hasil evaluasi internal dapat dimanfaatkan dalam perbaikan perencanaan kinerja, manajemen kinerja secara berkelanjutan.</p>		

15. DINAS LINGKUNGAN HIDUP					
Perencanaan Kinerja	Pengukuran Kinerja	Pelaporan Kinerja	Evaluasi Internal	Hasil Evaluasi	
(30)	(30)	(15)	(25)	Nilai	Kategori
(23,25)	(23,40)	(10,55)	(18,75)	75,95	BB
Penjenjangan Kinerja/Cascading yang telah disusun belum sepenuhnya menguraikan kondisi yang akan dicapai di setiap level jabatan, penjenjangan kinerja hanya sampai pada sasaran program eselon III dan belum menjabarkan sampai ke oprasional (belum di breakdown).	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja. Dalam proses pengukuran kinerja Pimpinan telah terlibat sebagai pengambil keputusan, namun keterlibatan pimpinan selaku pengambil keputusan tidak pernah didokumentasikan.	Laporan kinerja belum sepenuhnya mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja yang mengacu pada pelaporan kinerja, diantaranya perbandingan realisasi kinerja dengan tahun sebelumnya, analisis keberhasilan dan kegagalan dari kinerja belum sepenuhnya tergambar	Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bangka Tengah telah melaksanakan evaluasi internal secara berjenjang sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan. Evaluasi kinerja internal yang dilakukan mendalam oleh sumber daya yang memadai telah mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja. Selain itu, terdapat peningkatan implementasi SAKIP Dinas Lingkungan Hidup, namun rekomendasi atas hasil evaluasi belum sepenuhnya meningkatkan perencanaan kinerja selanjutnya.		
<b>REKOMENDASI</b>					
Memperbaiki penjenjangan kinerja/Cascading yang menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan hingga level oprasional.	Melakukan Langkah-langkah perbaikan yaitu mengoptimalkan internalisasi pengukuran kinerja yang akan di capai kepada seluruh pegawai dalam proses pengukuran kinerja dan evaluasi capaian kinerja serta mendokumentasikannya dengan baik.	Melakukan Langkah-langkah perbaikan yaitu memberi penjelasan secara detail mengenai hambatan dan upaya perbaikan dan penyempurnaan yang ada pada dokumen laporan kinerja.	Mengimplementasikan manajemen kinerja dan memastikan rekomendasi hasil evaluasi internal dapat dimanfaatkan dalam perbaikan perencanaan kinerja, manajemen kinerja secara berkelanjutan.		

16. SEKRETARIAT DPRD					
Perencanaan Kinerja	Pengukuran Kinerja	Pelaporan Kinerja	Evaluasi Internal	Hasil Evaluasi	
(30)	(30)	(15)	(25)	Nilai	Kategori
(23,80)	(20,40)	(10,00)	(18,50)	72,70	BB
<ul style="list-style-type: none"> <li>Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah menjelaskan Sebagian menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai. Sebaiknya menampilkan target kinerja tujuan tiap tahun dalam dokumen Renstra.</li> <li>Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, sasaran strategis yang diperjanjikan pada dokumen perjanjian kinerja eselon II belum diselaraskan dalam dokumen IKU dan Renstra.</li> <li>Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil dengan ukuran kinerja menggunakan penyelarasan (cascading) disetiap level secara logis, namun penjabaran kinerja belum sepenuhnya menggambarkan hubungan yang berkesinambungan dan membagi habis pada setiap level jabatan dan sampai ke level oprasional (belum di breakdown).</li> </ul>	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja. Dalam proses pengukuran kinerja Pimpinan telah terlibat sebagai pengambil keputusan, namun keterlibatan pimpinan selaku pengambil keputusan tidak pernah didokumentasikan.	Laporan kinerja belum sepenuhnya mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja yang mengacu pada pelaporan kinerja, diantaranya perbandingan realisasi kinerja dengan tahun sebelumnya, analisis keberhasilan dan kegagalan dari kinerja belum sepenuhnya tergambar	Sekretariat DPRD Kabupaten Bangka Tengah telah menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya dengan membuat matrik rencana aksi tindaklanjut, namun belum sepenuhnya dapat dijadikan dasar perbaikan dokumen perencanaan berkelanjutan.		
<b>REKOMENDASI</b>					
Melakukan review dan perbaikan penjenjangan kinerja mulai dari	Meningkatkan peran pimpinan dan kepedulian pegawai dalam proses	Melakukan Langkah-langkah perbaikan yaitu memberi	Mendorong seluruh pegawai agar dapat		

pimpinan sampai dengan level oprasional, selanjutnya memanfaatkan hasil penjenjangan kinerja tersebut sebagai dasar untuk menyempurnakan perencanaan kinerja secara keseluruhan.	pengukuran kinerja dan evaluasi capaian kinerja serta mendokumentasikannya dengan baik.	penjelasan secara detail mengenai hambatan dan upaya perbaikan dan penyempurnaan yang ada pada dokumen laporan kinerja	mengimplementasikan SAKIP dan manajemen kinerja serta memastikan bahwa rekomendasi hasil evaluasi Inspektorat daerah dapat dimanfaatkan dalam perbaikan perencanaan kinerja, manajemen kinerja secara berkelanjutan.		
--	---	--	--	--	--

17. BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DAERAH					
Perencanaan Kinerja	Pengukuran Kinerja	Pelaporan Kinerja	Evaluasi Internal	Hasil Evaluasi	
(30)	(30)	(15)	(25)	Nilai	Kategori
(22,60)	(20,40)	(9,50)	(20,15)	72,65	BB
<ul style="list-style-type: none"> <li>Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, sasaran strategis yang diperjanjikan pada dokumen perjanjian kinerja eselon II belum diselaraskan dalam dokumen IKU dan Renstra.</li> <li>Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil dengan ukuran kinerja menggunakan penyelarasan (cascading) disetiap level secara logis, namun penjabaran kinerja belum sepenuhnya menggambarkan hubungan yang berkesinambungan dan membagi habis pada setiap level jabatan dan sampai ke level oprasional (belum di breakdown).</li> </ul>	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja. Dalam proses pengukuran kinerja Pimpinan telah terlibat sebagai pengambil keputusan, namun keterlibatan pimpinan selaku pengambil keputusan tidak pernah didokumentasikan	Laporan kinerja belum sepenuhnya mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja yang mengacu pada pelaporan kinerja, diantaranya perbandingan realisasi kinerja dengan tahun sebelumnya, analisis keberhasilan dan kegagalan dari kinerja belum sepenuhnya tergambar	BKPSDMD Kabupaten Bangka Tengah Kabupaten Bangka Tengah telah menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya dengan membuat matrik rencana aksi tindaklanjut, namun belum sepenuhnya dapat dijadikan dasar perbaikan dokumen perencanaan berkelanjutan.		

<b>REKOMENDASI</b>					
Melakukan review dan perbaikan penjenjangan kinerja mulai dari pimpinan sampai dengan level oprasional, selanjutnya memanfaatkan hasil penjenjangan kinerja tersebut sebagai dasar untuk menyempurnakan perencanaan kinerja secara keseluruhan	Meningkatkan peran pimpinan dan kepedulian pegawai dalam proses pengukuran kinerja dan evaluasi capaian kinerja serta mendokumentasikannya dengan baik	Melakukan Langkah-langkah perbaikan yaitu memberi penjelasan secara detail mengenai hambatan dan upaya perbaikan dan penyempurnaan yang ada pada dokumen laporan kinerja	Mendorong seluruh pegawai agar dapat mengimplementasikan SAKIP dan manajemen kinerja serta memastikan bahwa rekomendasi hasil evaluasi Inspektorat daerah dapat dimanfaatkan dalam perbaikan perencanaan kinerja, manajemen kinerja secara berkelanjutan.		

<b>18. KECAMATAN LUBUK BESAR</b>					
<b>Perencanaan Kinerja</b>	<b>Pengukuran Kinerja</b>	<b>Pelaporan Kinerja</b>	<b>Evaluasi Internal</b>	<b>Hasil Evaluasi</b>	
<b>(30)</b>	<b>(30)</b>	<b>(15)</b>	<b>(25)</b>	<b>Nilai</b>	<b>Kategori</b>
<b>(22,55)</b>	<b>(21,10)</b>	<b>(11,50)</b>	<b>(18,50)</b>	<b>73,65</b>	<b>BB</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penjenjangan Kinerja/Cascading yang telah disusun belum sepenuhnya menjabarkan sampai ke oprasional (belum di breakdown), penjenjangan kinerja pada Kecamatan Simpangkatis masih menjabarkan indikator, seharusnya yang dijabarkan adalah outcomenya atau kinerjanya.</li> <li>• Belum terdapat keselarasan antara dokumen perencanaan Renstra, IKU, Perjanjian Kinerja</li> </ul>	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja. Dalam proses pengukuran kinerja Pimpinan telah terlibat sebagai pengambil keputusan, namun keterlibatan pimpinan selaku pengambil keputusan tidak pernah didokumentasikan	Laporan kinerja belum sepenuhnya memuat informasi terkait pencapaian kinerja, perbandingan realisasi dengan target tahun sebelumnya dan target jangka menengah, analisis peningkatan/penurunan kinerja, analisis program/kegiatan yang mendukung keberhasilan/kegagalan pencapaian kinerja.	Kecamatan Lubuk Besar Kabupaten Bangka Tengah telah menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya, namun belum sepenuhnya terdapat perbaikan dan peningkatan implementasi SAKIP pada dokumen perencanaan selanjutnya		
<b>REKOMENDASI</b>					
Memperbaiki penjenjangan kinerja/Cascading yang menggambarkan hubungan yang	Melakukan Langkah-langkah perbaikan yaitu mengoptimalkan internalisasi pengukuran kinerja	Melakukan Langkah-langkah perbaikan yaitu memberi penjelasan secara detail	Mendorong pelaksanaan implementasi SAKIP kepada seluruh pegawai		

berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan hingga level oprasional. • Melakukan penyelarasan dokumen perencanaan pada Renstra, IKU dan perjanjian Kinerja.	yang akan di capai kepada seluruh pegawai dalam proses pengukuran kinerja dan evaluasi capaian kinerja serta mendokumentasikannya dengan baik.	mengenai hambatan dan upaya perbaikan dan penyempurnaan yang ada pada dokumen laporan kinerja.	dan memastikan bahwa rekomendasi hasil evaluasi internal ditindaklanjuti dan dimanfaatkan dalam perbaikan perencanaan kinerja, manajemen kinerja secara berkelanjutan		
---	--	--	---	--	--

19. KECAMATAN SIMPANGKATIS					
Perencanaan Kinerja	Pengukuran Kinerja	Pelaporan Kinerja	Evaluasi Internal	Hasil Evaluasi	
(30)	(30)	(15)	(25)	Nilai	Kategori
(23,95)	(20,50)	(9,80)	(19,75)	74,00	BB
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penjenjangan Kinerja/Cascading yang telah disusun belum sepenuhnya menjabarkan sampai ke oprasional (belum di breakdown), penjenjangan kinerja pada Kecamatan Simpangkatis masih menjabarkan indikator, seharusnya yang dijabarkan adalah outcomenya atau kinerjanya.</li> <li>• Terdapat sasaran “Meningkatnya Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Daerah” Pada Renstra dan perjanjian kinerja, namun sasaran tersebut tidak di perjanjikan dalam indikator kinerja utama Camat.</li> <li>• Belum terdapat keselarasan antara dokumen perencanaan Renstra, IKU, Perjanjian Kinerja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja. Dalam proses pengukuran kinerja Pimpinan telah terlibat sebagai pengambil keputusan, namun keterlibatan pimpinan selaku pengambil keputusan tidak pernah didokumentasikan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Laporan kinerja belum sepenuhnya memuat informasi terkait pencapaian kinerja, perbandingan realisasi dengan target tahun sebelumnya dan target jangka menengah, analisis peningkatan/penurunan kinerja, analisis program/kegiatan yang mendukung keberhasilan/kegagalan pencapaian kinerja.</li> </ul>	Kecamatan Simpangkatis Kabupaten Bangka Tengah telah menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi tahun sebelumnya, namun belum sepenuhnya terdapat perbaikan dan peningkatan implementasi SAKIP pada dokumen perencanaan selanjutnya		

REKOMENDASI					
<ul style="list-style-type: none"> <li>Memperbaiki penjenjangan kinerja/Cascading yang menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan hingga level oprasional.</li> <li>Melakukan penyelarasan dokumen perencanaan pada Renstra, IKU dan perjanjian Kinerja.</li> </ul>	Melakukan Langkah-langkah perbaikan yaitu mengoptimalkan internalisasi pengukuran kinerja yang akan di capai kepada seluruh pegawai dalam proses pengukuran kinerja dan evaluasi capaian kinerja serta mendokumentasikannya dengan baik.	Melakukan Langkah-langkah perbaikan yaitu memberi penjelasan secara detail mengenai hambatan dan upaya perbaikan dan penyempurnaan yang ada pada dokumen laporan kinerja.	Mendorong implementasi SAKIP kepada seluruh pegawai serta memastikan rekomendasi hasil evaluasi internal dapat dimanfaatkan untuk perbaikan perencanaan kinerja, manajemen kinerja secara berkelanjutan.		

20. KECAMATAN SUNGAISELAN					
Perencanaan Kinerja	Pengukuran Kinerja	Pelaporan Kinerja	Evaluasi Internal	Hasil Evaluasi	
(30)	(30)	(15)	(25)	Nilai	Kategori
(22,90)	(21,80)	(11,50)	(18,50)	74,70	BB
<ul style="list-style-type: none"> <li>Penjenjangan Kinerja/Cascading yang telah disusun belum sepenuhnya menjabarkan sampai ke oprasional (belum di breakdown), penjenjangan kinerja pada Kecamatan Simpangkatis masih menjabarkan indikator, seharusnya yang dijabarkan adalah outcomenya atau kinerjanya.</li> <li>Belum terdapat keselarasan antara dokumen perencanaan Renstra, IKU, Perjanjian Kinerja</li> </ul>	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja. Dalam proses pengukuran kinerja Pimpinan telah terlibat sebagai pengambil keputusan, namun keterlibatan pimpinan selaku pengambil keputusan tidak pernah didokumentasikan	Laporan kinerja belum sepenuhnya memuat informasi terkait pencapaian kinerja, perbandingan realisasi dengan target tahun sebelumnya dan target jangka menengah, analisis peningkatan/penurunan kinerja, analisis program/kegiatan yang mendukung keberhasilan/kegagalan pencapaian kinerja.	Kecamatan Sungaiselan Kabupaten Bangka Tengah telah menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya, namun belum sepenuhnya terdapat perbaikan dan peningkatan implementasi SAKIP pada dokumen perencanaan selanjutnya		



<b>REKOMENDASI</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memperbaiki penjenjangan kinerja/Cascading yang menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan hingga level oprasional.</li> <li>• Melakukan penyelarasan dokumen perencanaan pada Renstra, IKU dan perjanjian Kinerja.</li> </ul>	Melakukan Langkah-langkah perbaikan yaitu mengoptimalkan internalisasi pengukuran kinerja yang akan di capai kepada seluruh pegawai dalam proses pengukuran kinerja dan evaluasi capaian kinerja serta mendokumentasikannya dengan baik.	Melakukan Langkah-langkah perbaikan yaitu memberi penjelasan secara detail mengenai hambatan dan upaya perbaikan dan penyempurnaan yang ada pada dokumen laporan kinerja.	Mendorong pelaksanaan implementasi SAKIP kepada seluruh pegawai dan memastikan bahwa rekomendasi hasil evaluasi internal ditindaklanjuti dan dimanfaatkan dalam perbaikan perencanaan kinerja, manajemen kinerja secara berkelanjutan		

21. KECAMATAN KOBA					
Perencanaan Kinerja	Pengukuran Kinerja	Pelaporan Kinerja	Evaluasi Internal	Hasil Evaluasi	
(30)	(30)	(15)	(25)	Nilai	Kategori
(22,25)	(21,50)	(10,65)	(19,75)	74,15	BB
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penjenjangan Kinerja/Cascading yang telah disusun belum sepenuhnya menjabarkan sampai ke oprasional (belum di breakdown), penjenjangan kinerja pada Kecamatan Simpangkatis masih menjabarkan indikator, seharusnya yang dijabarkan adalah outcomenya atau kinerjanya. Belum terdapat keselarasan antara dokumen perencanaan Renstra, IKU, Perjanjian Kinerja</li> </ul>	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja. Dalam proses pengukuran kinerja Pimpinan telah terlibat sebagai pengambil keputusan, namun keterlibatan pimpinan selaku pengambil keputusan tidak pernah didokumentasikan	Laporan kinerja belum sepenuhnya memuat informasi terkait pencapaian kinerja, perbandingan realisasi dengan target tahun sebelumnya dan target jangka menengah, analisis peningkatan/penurunan kinerja, analisis program/kegiatan yang mendukung keberhasilan/kegagalan pencapaian kinerja.	Kecamatan Koba Kabupaten Bangka Tengah telah menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya, namun belum sepenuhnya terdapat perbaikan dan peningkatan implementasi SAKIP pada dokumen perencanaan selanjutnya		
<b>REKOMENDASI</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memperbaiki penjenjangan kinerja/Cascading yang</li> </ul>	Melakukan Langkah-langkah perbaikan yaitu mengoptimalkan	Melakukan Langkah-langkah perbaikan yaitu memberi	Mendorong pelaksanaan implementasi SAKIP		

<p>menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan hingga level oprasional.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Melakukan penyelarasan dokumen perencanaan pada Renstra, IKU dan perjanjian Kinerja.</li> </ul>	<p>internalisasi pengukuran kinerja yang akan di capai kepada seluruh pegawai dalam proses pengukuran kinerja dan evaluasi capaian kinerja serta mendokumentasikannya dengan baik.</p>	<p>penjelasan secara detail mengenai hambatan dan upaya perbaikan dan penyempurnaan yang ada pada dokumen laporan kinerja.</p>	<p>kepada seluruh pegawai dan memastikan bahwa rekomendasi hasil evaluasi internal ditindaklanjuti dan dimanfaatkan dalam perbaikan perencanaan kinerja, manajemen kinerja secara berkelanjutan</p>		
---	--	--	---	--	--

22. DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL					
Perencanaan Kinerja	Pengukuran Kinerja	Pelaporan Kinerja	Evaluasi Internal	Hasil Evaluasi	
(30)	(30)	(15)	(25)	Nilai	Kategori
24,35	20,40	9,75	16,75	71,25	BB
<p>Penjenjangan Kinerja/Cascading yang telah disusun belum sepenuhnya menguraikan kondisi yang akan dicapai di setiap level jabatan, penjenjangan kinerja hanya sampai pada sasaran program eselon III dan belum menjabarkan sampai ke oprasional (belum di breakdown)</p>	<p>Pengukuran kinerja atas realisasi kinerjanya melalui rencana aksi. Namun demikian, masih terdapat hal yang menjadi catatan dalam pengukuran kinerja di antaranya sebagai berikut: Belum sepenuhnya melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja sampai ke level bawah secara berjenjang, dan belum terdokumentasi</p>	<p>Laporan Kinerja telah disusun, namun belum sepenuhnya memuat informasi terkait pencapaian kinerja, perbandingan realisasi dengan target tahun sebelumnya dan target jangka menengah, analisis peningkatan/penurunan kinerja, analisis program/kegiatan yang mendukung keberhasilan/kegagalan pencapaian kinerja</p>	<p>Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bangka Tengah telah menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya, namun belum sepenuhnya terdapat perbaikan dan peningkatan implementasi SAKIP pada dokumen perencanaan selanjutnya</p>		
<b>REKOMENDASI</b>					
<p>Memperbaiki penjenjangan kinerja/Cascading yang menggambarkan hubungan yang</p>	<p>Menyempurnakan kembali dokumen perencanaan pada sasaran dan indikator kinerja yang di gunakan</p>	<p>Melakukan Langkah-langkah perbaikan yaitu mengoptimalkan internalisasi pengukuran kinerja</p>	<p>Mendorong pelaksanaan implementasi SAKIP kepada seluruh pegawai</p>		

berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan hingga level oprasional	dapat berorientasi hasil memenuhi kriteria yang spesifik, terukur/measurable, relevan dan cukup	yang akan di capai kepada seluruh pegawai dalam proses pengukuran kinerja dan evaluasi capaian kinerja serta mendokumentasikannya dengan baik	dan memastikan bahwa rekomendasi hasil evaluasi internal ditindaklanjuti dan dimanfaatkan dalam perbaikan perencanaan kinerja, manajemen kinerja secara berkelanjutan		
--	---	---	---	--	--

<b>23. BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASET DAERAH</b>					
<b>Perencanaan Kinerja</b>	<b>Pengukuran Kinerja</b>	<b>Pelaporan Kinerja</b>	<b>Evaluasi Internal</b>	<b>Hasil Evaluasi</b>	
<b>(30)</b>	<b>(30)</b>	<b>(15)</b>	<b>(25)</b>	<b>Nilai</b>	<b>Kategori</b>
<b>(23,25)</b>	<b>(20,00)</b>	<b>(9,30)</b>	<b>(20,15)</b>	<b>72,70</b>	<b>BB</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah menjelaskan Sebagian menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai. Sebaiknya menampilkan target kinerja tujuan tiap tahun dalam dokumen Renstra.</li> <li>Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, sasaran strategis yang diperjanjikan pada dokumen perjanjian kinerja esselon II belum diselaraskan dalam dokumen IKU dan Renstra.</li> <li>Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil dengan ukuran kinerja menggunakan penyelarasan (cascading) disetiap level secara logis, namun penjabaran kinerja belum sepenuhnya</li> </ul>	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja. Dalam proses pengukuran kinerja Pimpinan telah terlibat sebagai pengambil keputusan, namun keterlibatan pimpinan selaku pengambil keputusan tidak pernah didokumentasikan.	Laporan kinerja belum sepenuhnya mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja yang mengacu pada pelaporan kinerja, diantaranya perbandingan realisasi kinerja dengan tahun sebelumnya, analisis keberhasilan dan kegagalan dari kinerja belum sepenuhnya tergambar	BPKAD Kabupaten Bangka Tengah telah menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya dengan membuat matrik rencana aksi tindaklanjut, namun belum sepenuhnya dapat dijadikan dasar perbaikan dokumen perencanaan berkelanjutan.		

menggambarkan hubungan yang berkesinambungan dan membagi habis pada setiap level jabatan dan sampai ke level oprasional (belum di breakdown).					
<b>REKOMENDASI</b>					
Melakukan review dan perbaikan penjenjangan kinerja mulai dari pimpinan sampai dengan level oprasional, selanjutnya memanfaatkan hasil penjenjangan kinerja tersebut sebagai dasar untuk menyempurnakan perencanaan kinerja secara keseluruhan	Meningkatkan peran pimpinan dan kepedulian pegawai dalam proses pengukuran kinerja dan evaluasi capaian kinerja serta mendokumentasikannya dengan baik.	Melakukan Langkah-langkah perbaikan yaitu memberi penjelasan secara detail mengenai hambatan dan upaya perbaikan dan penyempurnaan yang ada pada dokumen laporan kinerja	Mendorong seluruh pegawai agar dapat mengimplementasikan SAKIP dan manajemen kinerja serta memastikan bahwa rekomendasi hasil evaluasi Inspektorat daerah dapat dimanfaatkan dalam perbaikan perencanaan kinerja, manajemen kinerja secara berkelanjutan.		

24. KECAMATAN NAMANG					
Perencanaan Kinerja	Pengukuran Kinerja	Pelaporan Kinerja	Evaluasi Internal	Hasil Evaluasi	
(30)	(30)	(15)	(25)	Nilai	Kategori
(22,65)	(20,10)	(9,10)	(18,15)	70,00	BB
Penjenjangan Kinerja/Cascading yang telah disusun belum sepenuhnya menjabarkan sampai ke oprasional (belum di breakdown), penjenjangan kinerja pada Kecamatan Simpangkatis masih menjabarkan indikator, seharusnya yang dijabarkan adalah outcomenya atau kinerjanya	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja. Dalam proses pengukuran kinerja Pimpinan telah terlibat sebagai pengambil keputusan, namun keterlibatan pimpinan selaku pengambil keputusan tidak pernah didokumentasikan	Laporan kinerja belum sepenuhnya memuat informasi terkait pencapaian kinerja, perbandingan realisasi dengan target tahun sebelumnya dan target jangka menengah, analisis peningkatan/penurunan kinerja, analisis program/kegiatan yang	Kecamatan Namang Kabupaten Bangka Tengah telah menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi tahun sebelumnya, namun belum sepenuhnya terdapat perbaikan dan peningkatan implementasi SAKIP pada dokumen perencanaan selanjutnya.		

		mendukung keberhasilan/kegagalan pencapaian kinerja			
<b>REKOMENDASI</b>					
Memperbaiki penjenjangan kinerja/Cascading yang menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan hingga level oprasional.	Meningkatkan peran pimpinan dan kepedulian pegawai dalam proses pengukuran kinerja dan evaluasi capaian kinerja serta mendokumentasikannya dengan baik	Melakukan Langkah-langkah perbaikan yaitu memberi penjelasan secara detail mengenai hambatan dan upaya perbaikan dan penyempurnaan yang ada pada dokumen laporan kinerja.	Mendorong implementasi SAKIP kepada seluruh pegawai serta memastikan rekomendasi hasil evaluasi internal dapat dimanfaatkan untuk perbaikan perencanaan kinerja, manajemen kinerja secara berkelanjutan.		

25. KECAMATAN PANGKALANBARU					
Perencanaan Kinerja	Pengukuran Kinerja	Pelaporan Kinerja	Evaluasi Internal	Hasil Evaluasi	
(30)	(30)	(15)	(25)	Nilai	Kategori
(22,45)	(20,10)	(9,50)	(18,50)	70,55	BB
Penjenjangan Kinerja/Cascading yang telah disusun belum sepenuhnya menjabarkan sampai ke oprasional (belum di breakdown), penjenjangan kinerja pada Kecamatan Simpangkatis masih menjabarkan indikator, seharusnya yang dijabarkan adalah outcomenya atau kinerjanya	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja. Dalam proses pengukuran kinerja Pimpinan telah terlibat sebagai pengambil keputusan, namun keterlibatan pimpinan selaku pengambil keputusan tidak pernah didokumentasikan	Laporan kinerja belum sepenuhnya memuat informasi terkait pencapaian kinerja, perbandingan realisasi dengan target tahun sebelumnya dan target jangka menengah, analisis peningkatan/penurunan kinerja, analisis program/kegiatan yang mendukung keberhasilan/kegagalan pencapaian kinerja	Kecamatan pangkalanbaru Kabupaten Bangka Tengah telah menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya, namun belum sepenuhnya terdapat perbaikan dan peningkatan implementasi SAKIP pada dokumen perencanaan selanjutnya		

<b>REKOMENDASI</b>					
Memperbaiki penjenjangan kinerja/Cascading yang menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan hingga level oprasional.	Meningkatkan peran pimpinan dan kepedulian pegawai dalam proses pengukuran kinerja dan evaluasi capaian kinerja serta mendokumentasikannya dengan baik	Melakukan Langkah-langkah perbaikan yaitu memberi penjelasan secara detail mengenai hambatan dan upaya perbaikan dan penyempurnaan yang ada pada dokumen laporan kinerja.	Mendorong pelaksanaan implementasi SAKIP kepada seluruh pegawai dan memastikan bahwa rekomendasi hasil evaluasi internal ditindaklanjuti dan dimanfaatkan dalam perbaikan perencanaan kinerja, manajemen kinerja secara berkelanjutan		

<b>26. BADAN PENGELOLA PAJAK DAN RESTRIBUSI DAERAH</b>					
<b>Perencanaan Kinerja</b>	<b>Pengukuran Kinerja</b>	<b>Pelaporan Kinerja</b>	<b>Evaluasi Internal</b>	<b>Hasil Evaluasi</b>	
<b>(30)</b>	<b>(30)</b>	<b>(15)</b>	<b>(25)</b>	<b>Nilai</b>	<b>Kategori</b>
<b>(23,45)</b>	<b>(19,80)</b>	<b>(9,90)</b>	<b>(19,75)</b>	<b>72,90</b>	<b>BB</b>
Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil dengan ukuran kinerja menggunakan penyelarasan (cascading) disetiap level secara logis, namun penjabaran kinerja belum sepenuhnya menggambarkan hubungan yang berkesinambungan dan membagi habis pada setiap level jabatan dan sampai ke level oprasional (belum di breakdown).	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja. Dalam proses pengukuran kinerja Pimpinan telah terlibat sebagai pengambil keputusan, namun keterlibatan pimpinan selaku pengambil keputusan tidak pernah didokumentasikan	Laporan kinerja belum sepenuhnya mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja yang mengacu pada pelaporan kinerja, diantaranya perbandingan realisasi kinerja dengan tahun sebelumnya, analisis keberhasilan dan kegagalan dari kinerja belum sepenuhnya tergambar	BPPRD Kabupaten Bangka Tengah telah menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya dengan membuat matrik rencana aksi tindaklanjut, namun belum sepenuhnya dapat dijadikan dasar perbaikan dokumen perencanaan berkelanjutan.		
<b>REKOMENDASI</b>					
Melakukan review dan perbaikan penjenjangan kinerja mulai dari pimpinan sampai dengan level	Meningkatkan peran pimpinan dan kepedulian pegawai dalam proses pengukuran kinerja dan evaluasi	Melakukan Langkah-langkah perbaikan yaitu memberi penjelasan secara detail	Mendorong seluruh pegawai agar dapat mengimplementasikan		

oprasional, selanjutnya memanfaatkan hasil penjenjangan kinerja tersebut sebagai dasar untuk menyempurnakan perencanaan kinerja secara berkelanjutan.	capaian kinerja serta mendokumentasikannya dengan baik.	mengenai hambatan dan upaya perbaikan dan penyempurnaan yang ada pada dokumen laporan kinerja	SAKIP dan manajemen kinerja serta memastikan bahwa rekomendasi hasil evaluasi Inspektorat daerah dapat dimanfaatkan dalam perbaikan perencanaan kinerja, manajemen kinerja secara berkelanjutan.		
---	---	---	--	--	--

BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK					
Perencanaan Kinerja	Pengukuran Kinerja	Pelaporan Kinerja	Evaluasi Internal	Hasil Evaluasi	
(30)	(30)	(15)	(25)	Nilai	Kategori
(20,55)	(19,40)	(8,40)	(17,80)	(66,55)	B
<ul style="list-style-type: none"> <li>Penjenjangan Kinerja/Cascading yang telah disusun belum sepenuhnya menguraikan kondisi yang akan dicapai di setiap level jabatan, penjenjangan kinerja hanya sampai pada sasaran program eselon III dan belum menjabarkan sampai ke oprasional (belum di breakdown).</li> <li>Masih terdapat rumusan sasaran strategis yang belum berorientasi hasil dan sesuai pada levelnya</li> </ul>	Belum sepenuhnya melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja sampai ke level bawah secara berjenjang, dan belum terdokumentasi	Laporan kinerja belum sepenuhnya memuat informasi terkait pencapaian kinerja, perbandingan realisasi dengan target tahun sebelumnya dan target jangka menengah, analisis peningkatan/penurunan kinerja, analisis program/kegiatan yang mendukung keberhasilan/kegagalan pencapaian kinerja	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bangka Tengah telah menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya, namun belum sepenuhnya terdapat perbaikan dan peningkatan implementasi SAKIP pada dokumen perencanaan selanjutnya		
<b>REKOMENDASI</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>Memperbaiki penjenjangan kinerja/Cascading yang menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan hingga level oprasional</li> <li>Menyempurnakan kembali dokumen perencanaan pada sasaran dan indikator kinerja yang di gunakan dapat berorientasi</li> </ul>	Melakukan Langkah-langkah perbaikan yaitu mengoptimalkan internalisasi pengukuran kinerja yang akan di capai kepada seluruh pegawai dalam proses pengukuran kinerja dan evaluasi capaian kinerja serta mendokumentasikannya dengan baik.	Melakukan Langkah-langkah perbaikan yaitu memberi penjelasan secara detail mengenai hambatan dan upaya perbaikan dan penyempurnaan yang ada pada dokumen laporan kinerja.	Mendorong pelaksanaan implementasi SAKIP kepada seluruh pegawai dan memastikan bahwa rekomendasi hasil evaluasi internal ditindaklanjuti dan dimanfaatkan dalam perbaikan perencanaan kinerja, manajemen kinerja		

hasil memenuhi kriteria yang spesifik, terukur/measurable, relevan dan cukup			secara berkelanjutan		
--	--	--	----------------------	--	--

27. SATUAN POLISI PAMONG PRAJA					
Perencanaan Kinerja	Pengukuran Kinerja	Pelaporan Kinerja	Evaluasi Internal	Hasil Evaluasi	
(30)	(30)	(15)	(25)	Nilai	Kategori
(21,60)	(19,15)	(9,70)	(19,75)	70,20	BB
Penjenjangan Kinerja/Cascading yang telah disusun belum sepenuhnya menguraikan kondisi yang akan dicapai di setiap level jabatan, penjenjangan kinerja hanya sampai pada sasaran program eselon III dan belum menjabarkan sampai ke oprasional (belum di breakdown).	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja. Dalam proses pengukuran kinerja Pimpinan telah terlibat sebagai pengambil keputusan, namun keterlibatan pimpinan selaku pengambil keputusan tidak pernah didokumentasikan.</li> <li>Pengukuran kinerja telah berdasarkan SOP dan mekanisme yang jelas, namun hasil pengukuran kinerja belum dapat dipahami oleh semua pegawai</li> </ul>	Laporan kinerja belum sepenuhnya mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja yang mengacu pada pelaporan kinerja, diantaranya perbandingan realisasi kinerja dengan tahun sebelumnya, analisis keberhasilan dan kegagalan dari kinerja belum sepenuhnya tergambar	Satpol-PP Kabupaten Bangka Tengah telah menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya dengan membuat matrik rencana aksi tindaklanjut, namun belum sepenuhnya dapat dijadikan dasar perbaikan dokumen perencanaan tahun selanjutnya.		
<b>REKOMENDASI</b>					
Memperbaiki penjenjangan kinerja/Cascading yang menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan hingga level oprasional.	Melakukan Langkah-langkah perbaikan yaitu mengoptimalkan internalisasi pengukuran kinerja yang akan di capai kepada seluruh pegawai dalam proses pengukuran kinerja dan evaluasi capaian kinerja serta mendokumentasikannya dengan baik	Melakukan Langkah-langkah perbaikan yaitu memberi penjelasan secara detail mengenai hambatan dan upaya perbaikan dan penyempurnaan yang ada pada dokumen laporan kinerja.	Mendorong pelaksanaan implementasi SAKIP kepada seluruh pegawai dan memastikan bahwa rekomendasi hasil evaluasi internal ditindaklanjuti dan dimanfaatkan dalam perbaikan perencanaan kinerja, manajemen kinerja secara berkelanjutan		



28. DINAS KEARSIPAN DAN PERPUSTAKAAN					
Perencanaan Kinerja	Pengukuran Kinerja	Pelaporan Kinerja	Evaluasi Internal	Hasil Evaluasi	
(30)	(30)	(15)	(25)	Nilai	Kategori
21,00	17,05	8,85	15,75	62,65	B
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Penjenjangan Kinerja/Cascading yang telah disusun belum sepenuhnya menguraikan kondisi yang akan dicapai di setiap level jabatan, penjenjangan kinerja hanya sampai pada sasaran program eselon III dan belum menjabarkan sampai ke oprasional (belum di breakdown).</li> <li>• Perencanaan kinerja belum sepenuhnya dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja dan aktivitas antar bidang sesuai dengan tugas dan fungsi yang berkaitan (Crosscutting).</li> <li>• Masih terdapat ketidakselarasan Dokumen IKU dengan Renstra dan perjanjian Kinerja, yaitu terdapat sasaran Terwujudnya Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik dan Akuntabilitas Kinerja' belum di perjanjikan pada IKU</li> </ul>	Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Bangka Tengah telah melakukan pengukuran kinerja atas realisasi kinerjanya melalui rencana aksi. Namun demikian, masih terdapat hal yang menjadi catatan dalam pengukuran kinerja di antaranya sebagai berikut: Pengukuran Kinerja menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan, namun belum terdokumentasi	Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Bangka Tengah telah menyusun laporan akuntabilitas kinerja tahun 2022, Namun demikian masih terdapat hal yang perlu diperhatikan dalam pelaporan kinerja di antaranya sebagai berikut: Laporan kinerja belum sepenuhnya mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja yang mengacu pada pelaporan kinerja, diantaranya perbandingan realisasi kinerja dengan tahun sebelumnya	Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kabupaten Bangka Tengah telah menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi internal dengan membuat rencana aksi tindaklanjut, namun belum sepenuhnya terdapat peningkatan implementasi SAKIP dan manajemen kinerja pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan secara berkelanjutan		
<b>REKOMENDASI</b>					
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Memperbaiki penjenjangan kinerja/Cascading yang menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan</li> </ul>	Penjenjangan kinerja dapat menjabarkan dan memberikan informasi tentang hubungan kinerja dan aktivitas antar bidang sesuai dengan tugas dan fungsi yang berkaitan.	Melakukan Langkah-langkah perbaikan yaitu mengoptimalkan internalisasi pengukuran kinerja yang akan di capai kepada seluruh pegawai dalam proses	Mendorong pelaksanaan implementasi SAKIP kepada seluruh pegawai dan memastikan bahwa rekomendasi hasil evaluasi internal ditindaklanjuti dan		

<p>hingga level oprasional</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Melakukan penyeselarasan sasaran dan indikator pada dokumen perencanaan Renstra, IKU dan Perjanjian Kinerja</li> </ul>		<p>pengukuran kinerja dan evaluasi capaian kinerja serta mendokumentasikannya dengan baik</p>	<p>dimanfaatkan dalam perbaikan perencanaan kinerja, manajemen kinerja secara berkelanjutan</p>		
--	--	---	---	--	--

29. SEKRETARIAT DAERAH					
Perencanaan Kinerja	Pengukuran Kinerja	Pelaporan Kinerja	Evaluasi Internal	Hasil Evaluasi	
(30)	(30)	(15)	(25)	Nilai	Kategori
(22,10)	(19,15)	(9,85)	(19,75)	70,85	BB
<p>Penjenjangan Kinerja/Cascading yang telah disusun belum sepenuhnya menguraikan kondisi yang akan dicapai di setiap level jabatan, penjenjangan kinerja hanya sampai pada sasaran program eselon III dan belum menjabarkan sampai ke oprasional (belum di breakdown)</p>	<p>Pengukuran kinerja atas realisasi kinerjanya melalui rencana aksi. Namun demikian, masih terdapat hal yang menjadi catatan dalam pengukuran kinerja di antaranya sebagai berikut: Belum sepenuhnya melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja sampai ke level bawah secara berjenjang, dan belum terdokumentasi</p>	<p>Laporan Kinerja telah disusun, namun belum sepenuhnya memuat informasi terkait pencapaian kinerja, perbandingan realisasi dengan target tahun sebelumnya dan target jangka menengah, analisis peningkatan/penurunan kinerja, analisis program/kegiatan yang mendukung keberhasilan/kegagalan pencapaian kinerja</p>	<p>Sekretariat Daerah Kabupaten Bangka Tengah telah menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya, namun belum sepenuhnya terdapat perbaikan dan peningkatan implementasi SAKIP pada dokumen perencanaan selanjutnya</p>		
<b>REKOMENDASI</b>					
<p>Memperbaiki penjenjangan kinerja/Cascading yang menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan hingga</p>	<p>Menyempurnakan kembali dokumen perencanaan pada sasaran dan indikator kinerja yang di gunakan dapat berorientasi hasil memenuhi kriteria yang spesifik, terukur/measurable, relevan dan</p>	<p>Melakukan Langkah-langkah perbaikan yaitu mengoptimalkan internalisasi pengukuran kinerja yang akan di capai kepada seluruh pegawai dalam proses</p>	<p>Mendorong pelaksanaan implementasi SAKIP kepada seluruh pegawai dan memastikan bahwa rekomendasi hasil evaluasi internal ditindaklanjuti dan</p>		

level oprasional	cukup	pengukuran kinerja dan evaluasi capaian kinerja serta mendokumentasikannya dengan baik	dimanfaatkan dalam perbaikan perencanaan kinerja, manajemen kinerja secara berkelanjutan		
------------------	-------	--	--	--	--

30. BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH					
Perencanaan Kinerja	Pengukuran Kinerja	Pelaporan Kinerja	Evaluasi Internal	Hasil Evaluasi	
(30)	(30)	(15)	(25)	Nilai	Kategori
19,90	21,40	7,70	14,50	63,50	B
Penjenjangan Kinerja/Cascading yang telah disusun belum sepenuhnya menguraikan kondisi yang akan dicapai di setiap level jabatan, penjenjangan kinerja hanya sampai pada sasaran program eselon III dan belum menjabarkan sampai ke oprasional (belum di breakdown)	BPBD Kabupaten Bangka Tengah telah melakukan pengukuran kinerja atas realisasi kinerjanya melalui rencana aksi. Namun demikian, masih terdapat hal yang menjadi catatan dalam pengukuran kinerja di antaranya sebagai berikut: Belum sepenuhnya melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja sampai ke level bawah secara berjenjang, dan belum terdokumentasi	BPBD Kabupaten Bangka Tengah telah menyusun laporan akuntabilitas kinerja tahun 2022, Namun demikian masih terdapat hal yang perlu diperhatikan dalam pelaporan kinerja di antaranya sebagai berikut: Laporan kinerja belum sepenuhnya memuat informasi terkait pencapaian kinerja, perbandingan realisasi dengan target tahun sebelumnya dan target jangka menengah, analisis peningkatan/penurunan kinerja, analisis program/kegiatan yang mendukung keberhasilan/kegagalan pencapaian kinerja	Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bangka Tengah telah menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya, namun belum sepenuhnya terdapat perbaikan dan peningkatan implementasi SAKIP pada dokumen perencanaan selanjutnya		
<b>REKOMENDASI</b>					

Memperbaiki penjenjangan kinerja/Cascading yang menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan hingga level oprasional	Menyempurnakan kembali dokumen perencanaan pada sasaran dan indikator kinerja yang di gunakan dapat berorientasi hasil memenuhi kriteria yang spesifik, terukur/measurable, relevan dan cukup	Melakukan Langkah-langkah perbaikan yaitu mengoptimalkan internalisasi pengukuran kinerja yang akan di capai kepada seluruh pegawai dalam proses pengukuran kinerja dan evaluasi capaian kinerja serta mendokumentasikannya dengan baik	Mendorong pelaksanaan implementasi SAKIP kepada seluruh pegawai dan memastikan bahwa rekomendasi hasil evaluasi internal ditindaklanjuti dan dimanfaatkan dalam perbaikan perencanaan kinerja, manajemen kinerja secara berkelanjutan		
--	---	---	---	--	--

Koba, 25 Maret 2024  
INSPEKTUR,



Drs. PITTOR, MM  
Pembina Utama Muda  
NIP 19650528 199203 1 005