

Pengisian jawaban dilaku pemenuhan kualitas dari AA/A/BB/B/CC/C/D/E ses

Keberadaan:

Pilihan Jawaban	Nilai
AA	100
A	90
BB	80
B	70
CC	60
C	50
D	30
E	0

Kualitas:

Pilihan Jawaban	Nilai
AA	100
A	90
BB	80
B	70
CC	60
C	50
D	30

E	0
---	---

Pemanfaatan:

Pilihan Jawaban	Nilai
AA	100
A	90
BB	80
B	70
CC	60
C	50
D	30
E	0

kan pada sub-komponen, setiap sub-komponen dinilai berdasarkan kriteria (sebagai probing), dengan pilihan jawaban sesuai dengan gradasi nilai, sebagai berikut:

Penjelasan

Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir.

Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir.

Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) sesuai dengan mandat kebijakan nasional.

Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75% - 100%).

Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50% - 75%).

Jika kualitas sebagian kecil kriteria telah terpenuhi (>25% - 50%).

Jika kriteria penilaian akuntabilitas kinerja telah mulai dipenuhi (>0% - 25%).

Jika sama sekali tidak ada upaya dalam pemenuhan kriteria penilaian akuntabilitas kinerja.

Penjelasan

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 beberapa upaya yang bisa dihargai dari pemenuhan kriteria tersebut.

Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) sesuai dengan mandat kebijakan nasional.

Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75% - 100%).

Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50% - 75%).

Jika kualitas sebagian kecil kriteria telah terpenuhi (>25% - 50%).

Jika kriteria penilaian akuntabilitas kinerja telah mulai dipenuhi (>0% - 25%).

Jika sama sekali tidak ada upaya dalam pemenuhan kriteria penilaian akuntabilitas kinerja.

Penjelasan

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 beberapa upaya yang bisa dihargai dari pemenuhan kriteria tersebut.

Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) sesuai dengan mandat kebijakan nasional.

Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75% - 100%).

Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50% - 75%).

Jika kualitas sebagian kecil kriteria telah terpenuhi (>25% - 50%).

Jika kriteria penilaian akuntabilitas kinerja telah mulai dipenuhi (>0% - 25%).

Jika sama sekali tidak ada upaya dalam pemenuhan kriteria penilaian akuntabilitas kinerja.

AA

100 -90.1

LEMBAR KERJA EVALUASI MANDIRI SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH TAHUN 2023
PERANGKAT DAERAH : Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD)

No	Komponen / Sub Komponen / Kriteria	Bobot	Penjelasan Kriteria	Pilihan Jawaban	Jawaban	Nilai	Persen	Catatan	Daftar Evidence
	NILAI HASIL EVALUASI PD	100.00				85.04	85.04%		
1	PERENCANAAN KINERJA	30.00				24.05	80.18%		
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6.00				6.00	100.00%		
1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja Jangka menengah		Pedoman teknis perencanaan kinerja jangka menengah telah dibuat dan diformalkan	Ya/Tidak	Ya	1.00		Berdasarkan pedoman surat edaran Bupati	Surat Edaran Bupati Nomor : 050/III/BAPPEDA/2021 tanggal 6 Mei 2021 Tentang Pedoman Penyusunan RENSTRA Perangkat Daerah Tahun 2021
2	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja jangka pendek		Pedoman teknis perencanaan kinerja jangka pendek telah dibuat dan diformalkan	Ya/Tidak	Ya	1.00		Berdasarkan Pedoman Surat Edaran Bupati Nomor : 050/003/PPE-I/Bappeda/2021	Surat Edaran Bupati Nomor 050/III/Bappeda/2022 Tanggal 7 April 2022 Tentang Pedoman Penyusunan Rencana Kerja (RENJA) Perangkat Daerah kab. Ogan Ilir Tahun 2023 dan Surat Edaran Bupati Nomor 050/Bappeda/PPE/2022 Tanggal 13 Juli 2022 Tentang Pedoman Penyempurnaan RENJA
	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka Panjang.		Kriteria tidak digunakan karena pada Perangkat Daerah tidak terdapat perencanaan kinerja jangka panjang.						
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.		Dokumen perencanaan kinerja jangka menengah telah dibuat	Ya/Tidak	Ya	1.00		Dokumen Perencanaan Kinerja Jangka Menengah Sudah ada yaitu RENSTRA BPBD Tahun 2021-2026 (https://bpbd.oganilirkab.go.id/stora ge/files/akuntabilitas/1679632369- rencana-strategis-2022-2026.pdf)	RENSTRA BPBD Tahun 2021-2026 (https://bpbd.oganilirkab.go.id/stora ge/files/akuntabilitas/1679632369- rencana-strategis-2022-2026.pdf)
4	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.		Dokumen perencanaan kinerja jangka pendek telah dibuat	Ya/Tidak	Ya	1.00		Sudah ada dokumen Rencana Kerja Tahunan (RENJA) Tahun 2022	Dokumen perencanaan kinerja jangka pendek tahun 2023 (https://bpbd.oganilirkab.go.id/stora ge/files/akuntabilitas/1680011111- rencana-kerja-2023.pdf)
5	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.		Dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja yaitu dokumen yang memberikan penjelasan/keterangan antara lain namun tidak terbatas pada apa, mengapa, siapa, kapan, di mana, bagaimana, dan estimasi biaya untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan. Untuk pemenuhan kriteria, minimal dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja jangka pendek.	Ya/Tidak	Ya	1.00		Tabel T-C halaman 24	Renstra BPBD 2021-2026 (https://bpbd.oganilirkab.go.id/stora ge/files/akuntabilitas/1679632369- rencana-strategis-2022-2026.pdf)
6	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.		Dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja yaitu dokumen yang memberikan penjelasan/keterangan atas estimasi biaya untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan. Dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja bisa seperti tetapi bukan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA).	Ya/Tidak	Ya	1.00		Tabel T-C 23 halaman 12	Renja BPBD 2023 (https://bpbd.oganilirkab.go.id/stora ge/files/akuntabilitas/1680011111- rencana-kerja-2023.pdf)
1.b	Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)	9.00				6.27	69.64%		
1	Dokumen Perencanaan Kinerja Jangka Menengah telah diformalkan.		Dokumen perencanaan kinerja jangka menengah dinyatakan telah diformalkan minimal jika dokumen perencanaan kinerja jangka menengah telah ditandatangani oleh Pimpinan Perangkat Daerah.	Ya/Tidak	Ya	1.00		Dokumen Perencanaan Kinerja Jangka Menengah sudah ada yaitu RENSTRA/RPJMD yang sudah ditandatangani oleh Kepala BPBD pada Bulan Maret 2023	RENSTRA BPBD 2022-2026 (https://bpbd.oganilirkab.go.id/stora ge/files/akuntabilitas/1679632369- rencana-strategis-2022-2026.pdf)
2	Dokumen Perencanaan Kinerja Jangka Pendek telah diformalkan.		Dokumen perencanaan kinerja jangka pendek dinyatakan telah diformalkan minimal jika dokumen perencanaan kinerja jangka menengah telah ditandatangani oleh Pimpinan Perangkat Daerah.	Ya/Tidak	Ya	1.00		Dokumen Kinerja Jangka Menengah sudah ada yaitu RENJA Tahun 2023 yang sudah ditandatangani oleh kepala BPBD Bulan Desember 2022	RENJA BPBD TAHUN 2023 (https://bpbd.oganilirkab.go.id/stora ge/files/akuntabilitas/1680011111- rencana-kerja-2023.pdf)
3	Dokumen Perencanaan Kinerja Jangka Menengah telah dipublikasikan tepat waktu.		Dokumen perencanaan kinerja jangka menengah dinyatakan telah dipublikasikan jika dokumen perencanaan kinerja jangka menengah yang telah diformalkan telah di upload ke website Perangkat Daerah. Ketepatan waktu publikasi yaitu paling lambat akhir semester I tahun pertama periode perencanaan kinerja jangka menengah. Pilihan Jawaban : A = Tepat Waktu / B = Tidak Tepat Waktu / C = Belum Dipublikasikan	A/B/C	A	1.00		Dokumen Perencanaan Kinerja Jangka Menengah sudah ada yaitu RENSTRA BPBD dan telah diupload	RENSTRA BPBD 2022-2026 (https://bpbd.oganilirkab.go.id/stora ge/files/akuntabilitas/1679632369- rencana-strategis-2022-2026.pdf)
4	Dokumen Perencanaan Kinerja Jangka Pendek telah dipublikasikan tepat waktu.		Dokumen perencanaan kinerja jangka pendek dinyatakan telah dipublikasikan jika dokumen perencanaan kinerja jangka pendek yang telah diformalkan telah di upload ke website Perangkat Daerah. Ketepatan waktu publikasi yaitu paling lambat akhir triwulan I periode perencanaan kinerja jangka pendek. Pilihan Jawaban : (A= Tepat Waktu / B = Tidak Tepat Waktu / C = Belum Dipublikasikan)	A/B/C	B	0.50		Sudah ada dokumen Perencanaan Jangka Pendek (RENJA Tahun 2023) dan telah dipublikasikan	RENJA BPBD TAHUN 2023 (https://bpbd.oganilirkab.go.id/stora ge/files/akuntabilitas/1680011111- rencana-kerja-2023.pdf)

5	Dokumen Perencanaan Kinerja Jangka Menengah telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.	Dokumen perencanaan kinerja jangka menengah dinyatakan telah menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai minimal jika pada dokumen perencanaan kinerja jangka menengah terdapat rumusan terkait: 1. apa mandat dari tugas pokok dan fungsi serta core business Perangkat Daerah; 2. target kinerja periode jangka menengah sebelumnya yang belum tercapai dan permasalahan/kendala yang dihadapi sehingga target kinerja tersebut tidak tercapai; dan 3. perubahan lingkungan internal dan eksternal (jika ada). Pilihan Jawaban : (A = Telah menggambarkan keseluruhan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai / B = Menggambarkan sebagian besar kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai. / C = Belum menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai)	A/B/C	B	0.50		Sudah ada dokumen RENJA namun menggambarkan sebagian besar kebutuhan atas kinerja yang perlu dicapai	RENJA BPBD, bab II Halaman 12 tabel T-C23 https://drive.google.com/drive/my-drive (diupload tanggal 2-9-2022)
6	Dokumen Perencanaan Kinerja Jangka Pendek telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.	Dokumen perencanaan kinerja jangka pendek dinyatakan telah menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai minimal jika pada dokumen perencanaan kinerja jangka pendek terdapat rumusan terkait: 1. apa mandat dari tugas pokok dan fungsi serta core business Perangkat Daerah; 2. target kinerja periode jangka menengah sebelumnya yang belum tercapai dan permasalahan/kendala yang dihadapi sehingga target kinerja tersebut tidak tercapai; dan 3. perubahan lingkungan internal dan eksternal (jika ada). Pilihan Jawaban : (A = Telah menggambarkan keseluruhan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai. B = Menggambarkan sebagian besar kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai. C = Belum menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai)	A/B/C	B	0.50		Didalam dokumen renja menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebagian besar telah dicapai.	RENJA BPBD, bab II Halaman 25 tabel 2.2
7	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.	Pilihan Jawaban : A = Nilai rata-rata rumusan hasil telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai $\geq 90\%$ B = Nilai rata-rata rumusan hasil telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai 75% s.d. < 90% C = Nilai rata-rata rumusan hasil telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai 50% s.d. < 75%. D = Nilai rata-rata rumusan hasil telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai 25% s.d. < 50%. E = Nilai rata-rata rumusan hasil telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai < 25%.	A/B/C/D/E	B	0.75		Didalam dokumen renja telah menggambarkan kondisi kerja yang akan dicapai	RENSTRA BPBD Tahun 2021-2026 halaman 9 tabel 2.1
8	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.	Ukuran keberhasilan (indikator kinerja) (tujuan, sasaran, dan program) dinyatakan telah memenuhi kriteria SMART minimal jika ukuran keberhasilan (indikator kinerja) memenuhi kriteria berikut: 1. S (Specific), ukuran keberhasilan (indikator kinerja) tersebut harus menunjukkan kondisi yang spesifik, tidak bias, atau bermakna ganda; 2. M (Measurable), ukuran keberhasilan (indikator kinerja) tersebut harus dapat diukur secara objektif dan memiliki ukuran kuantitatif; 3. A (Attainable), ukuran keberhasilan (indikator kinerja) tersebut harus yang memungkinkan organisasi mencapainya, tidak terlalu sulit dicapai, namun juga tidak terlalu mudah dicapai; 4. R (Relevant), ukuran keberhasilan (indikator kinerja) tersebut harus memiliki relevansi atau keterkaitan yang dekat dengan kinerja yang diukur; dan 5. T (Timebound), ukuran keberhasilan (indikator kinerja) tersebut harus yang menggambarkan kondisi pada suatu kurun waktu tertentu. Pilihan Jawaban : A = Nilai rata-rata ukuran keberhasilan (indikator kinerja) telah memenuhi kriteria SMART $\geq 90\%$. B = Nilai rata-rata ukuran keberhasilan (indikator kinerja) telah memenuhi kriteria SMART 75% s.d. < 90 % C = Nilai rata-rata ukuran keberhasilan (indikator kinerja) telah memenuhi kriteria SMART 50% s.d. < 75%. D = Nilai rata-rata ukuran keberhasilan (indikator kinerja) telah memenuhi kriteria SMART 25% s.d. < 50%. E = Nilai rata-rata ukuran keberhasilan (indikator	A/B/C/D/E	A	1.00		IKU telah memenuhi kriteria SMART	IKU BPBD 2023 https://bpbd.oganilirikab.go.id/stora ge/files/akuntabilitas/1679890456-indikator-kinerja-utama-2023.pdf
9	Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).	Pilihan Jawaban : A = Nilai rata-rata IKU telah telah menggambarkan kondisi kinerja utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan $\geq 90\%$. B = Nilai rata-rata IKU telah menggambarkan kondisi kinerja utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan 75% s.d. < 90%. C = Nilai rata-rata IKU telah menggambarkan kondisi kinerja utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan 50% s.d. < 75%. D = Nilai rata-rata IKU telah menggambarkan kondisi kinerja utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan 25% s.d. < 50%. E = Nilai rata-rata IKU telah menggambarkan kondisi kinerja utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan < 25%.	A/B/C/D/E	A	1.00		Dokumen IKU telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan	IKU BPBD 2023 https://bpbd.oganilirikab.go.id/stora ge/files/akuntabilitas/1679890456-indikator-kinerja-utama-2023.pdf

10	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.		Pilihan Jawaban : A = Nilai rata-rata target yang ditetapkan dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis $\geq 90\%$. B = Nilai rata-rata target yang ditetapkan dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis 75% s.d. <90%. C = Nilai rata-rata target yang ditetapkan dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis 50% s.d. <75%. D = nilai rata-rata target yang ditetapkan dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis 25% s.d. <50%. E = Nilai rata-rata target yang ditetapkan dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis $\geq 90\%$.	A/B/C/D/E	A	1.00		Target dalam renstra telah dicapai	RENSTRA BPBD Tahun 2021-2026 (https://bpbd.oganilirkab.go.id/stora ge/files/akuntabilitas/1679632369- rencana-strategis-2022-2026.pdf)
11	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).		Setiap dokumen perencanaan kinerja dinyatakan menggambarkan hubungan yang berkesinambungan serta selaras antara kondisi/hasil yang akan dicapai di setiap level batan minimal jika rumusan dan target kinerja pada dokumen perencanaan kinerja level yang lebih tinggi selaras dengan level yang lebih rendah.	Ya/Tidak	Tidak	0.00		IKU BPBD	IKU BPBD 2023 (https://bpbd.oganilirkab.go.id/stora ge/files/akuntabilitas/1679890456- indikator-kinerja-utama-2023.pdf)
12	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).		Perencanaan kinerja dinyatakan dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan minimal jika dari dokumen perencanaan kinerja dapat memberikan informasi sebagai berikut: 1. target kinerja level yang lebih tinggi dapat tercapai karena adanya pengaruh ketercapaian target kinerja level bawah yang bukan bawahan langsungnya; atau 2. untuk mencapai target kinerja ada pengaruh/kontribusi ketercapaian target kinerja dari yang selevel.	Ya/Tidak	Tidak	0.00		Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).	IKU BPBD 2023 (https://bpbd.oganilirkab.go.id/stora ge/files/akuntabilitas/1679890456- indikator-kinerja-utama-2023.pdf)
13	Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.		Satuan organisasi dinyatakan telah merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja minimal jika Pimpinan satuan organisasi telah menandatangani Perjanjian Kinerja-nya. Satuan organisasi yang dimaksud tidak termasuk Unit Pelaksana Teknis (UPT) pada Perangkat Daerah. Pilihan Jawaban : A = ≥ 90 % satuan organisasi merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja. B = 75 % s.d. < 90 % satuan organisasi merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja. C = 50 % s.d. < 75 % satuan organisasi merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja. D = 25% s.d. 50% satuan organisasi merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja. E = < 25 % satuan organisasi merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja.	A/B/C/D/E	B	0.75		Sudah ada dokumen perjanjian kinerja BPBD Tahun 2022 sebanyak 3 orang ASN dari 5 orang ASN	Dokumen perjanjian kinerja BPBD tahun 2023 (https://bpbd.oganilirkab.go.id/stora ge/files/akuntabilitas/1681270111- perjanjian-kinerja-bpbd-2023.pdf)
14	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.		Pegawai dinyatakan merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja minimal jika Pegawai menyusun dan menandatangani Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Pegawai sebagaimana dimaksud tidak termasuk Pegawai pada UPT pada Perangkat Daerah. Pilihan Jawaban : A = ≥ 90 % Pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja. B = 75 % s.d. < 90 % Pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja. C = 50 % s.d. < 75 % Pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja. D = 25 % s.d. < 50 % Pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja. E = < 25 % Pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja.	A/B/C/D/E	B	0.75		Sudah ada dokumen perjanjian kinerja BPBD Tahun 2022 sebanyak 3 orang ASN dan SKP telah disusun sebanyak 4 ASN dari 5 ASN	Dokumen perjanjian kinerja BPBD tahun 2023 (https://bpbd.oganilirkab.go.id/stora ge/files/akuntabilitas/1681270111- perjanjian-kinerja-bpbd-2023.pdf)
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15.00				11.79	78.57%		
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.		Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada kinerja yang ingin dicapai atau tidak disimpulkan melalui rasio antara anggaran yang ditetapkan dengan anggaran perencanaan kinerja. Perencanaan kinerja yang dimaksud yaitu perencanaan kinerja jangka pendek. Pilihan Jawaban : A = Rasio ≥ 90 % : Sangat Mengacu. B = Rasio 75 % sd. < 90 % : Mengacu. C = Rasio 50 % sd. 75 % : Masih Mengacu. D = Rasio 25 % sd. < 50 % : Kurang Mengacu.	A/B/C/D/E	C	0.50		anggaran yang ditetapkan telah tergambar pada dokumen RENJA tahun 2022	Dokumen RENJA BPBD Tahun 2023 (https://bpbd.oganilirkab.go.id/stora ge/files/akuntabilitas/1680011111- rencana-kerja-2023.pdf)
2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.		Aktivitas yang dilaksanakan dinyatakan telah mendukung kinerja yang ingin dicapai minimal jika aktivitas-aktivitas yang dilakukan merupakan pengejawantahan upaya pencapaian target kinerja. Pilihan Jawaban : A = Seluruh aktivitas yang dilaksanakan mendukung kinerja yang ingin dicapai. B = Sebagian besar aktivitas yang dilaksanakan mendukung kinerja yang ingin dicapai. C = Aktivitas yang dilaksanakan belum mendukung kinerja yang ingin dicapai.	A/B/C	B	0.50		Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai tergambar pada dokumen KUA PPAS RKPD	Dokumen RKA BPBD upload tanggal 7 oktober 2023
3	Target (tujuan, sasaran dan program) yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih <i>on the right track</i> .		Target (tujuan, sasaran, dan program) yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja dinyatakan telah dicapai dengan baik atau setidaknya masih on the right track disimpulkan melalui nilai rata-rata capaian target. Pilihan Jawaban : A = nilai rata-rata capaian target $\geq 90\%$. B = nilai rata-rata capaian target 75 % s.d < 90 %. C = nilai rata-rata capaian target 50 % s.d < 75 %. D = nilai rata-rata capaian target 25 % s.d < 50 %. E = nilai rata-rata capaian target < 25 %.	A/B/C/D/E	A	1.00		Target (tujuan, sasaran dan program) yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai	Monev dan Rencana Aksi TW I Tahun 2023 (https://bpbd.oganilirkab.go.id/stora ge/files/akuntabilitas/1681271387- monitoring-dan-evaluasi-tw-1.pdf) dan (https://bpbd.oganilirkab.go.id/stora ge/files/akuntabilitas/1681271267- rencana-aksi-tw-1-bpbd.pdf)
4	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.								

5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.		Dokumen perencanaan kinerja yang ditetapkan dinyatakan ada perbaikan/penyempurnaan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya minimal jika pada dokumen perencanaan kinerja terdapat rumusan baik secara eksplisit maupun implisit sebagai pengejawantahan upaya perbaikan kinerja yang merupakan hasil analisis kinerja sebelumnya.	Ya/Tidak	Ya	1.00		Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.	RENJA BPBD Perubahan Tahun 2023 (https://bpbdd.oganilirkab.go.id/stora ge/files/akuntabilitas/1680011111-rencana-kerja-2023.pdf)
6	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.		Dokumen perencanaan kinerja dinyatakan ada perbaikan/penyempurnaan dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik minimal jika pada dokumen perencanaan kinerja terdapat rumusan baik secara eksplisit maupun implisit sebagai pengejawantahan upaya untuk mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik dari periode sebelumnya.	Ya/Tidak	Ya	1.00		Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.	RENJA BPBD Perubahan Tahun 2023 (https://bpbdd.oganilirkab.go.id/stora ge/files/akuntabilitas/1680011111-rencana-kerja-2023.pdf)
7	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.		Satuan organisasi dinyatakan memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan minimal jika: 1. Pimpinan satuan organisasi telah menandatangani Perjanjian Kinerja (PK); dan 2. dilakukannya pemantauan/evaluasi/rapat-rapat intern satuan organisasi terkait dengan capaian kinerja yang diperjanjikan. Satuan organisasi yang dimaksud tidak termasuk UPT pada Perangkat Daerah. Pilihan Jawaban : A = ≥ 90% satuan organisasi memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan. B = 75 % s.d. < 90 % satuan organisasi memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan. C = 50 % s.d < 75 % satuan organisasi memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan. D = 25 % s.d < 50% satuan organisasi memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan. E = < 25% satuan organisasi memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.	A/B/C/D/E	B	0.75		BPBD telah memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan yang tergambar pada dokumen PERKIN Tahun 2022 sebanyak 3 ASN dari 5 asn	PERKIN BPBD 2023 (https://bpbdd.oganilirkab.go.id/stora ge/files/akuntabilitas/1681270111-perjanjian-kinerja-bpbd-2023.pdf)
8	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.		Pegawai dinyatakan memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan minimal jika namun tidak terbatas pada pegawai telah menandatangani PK yang selaras dengan SKP- nya. Pegawai yang dimaksud tidak termasuk UPT pada Perangkat Daerah. Pilihan Jawaban : A = ≥ 90 % Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan. B = 75 % s.d. < 90 % Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan. C = 50 % s.d < 75 % Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan. D = 25 % s.d < 50% Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan. E = < 25% Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.	A/B/C/D/E	B	0.75		Telah disusun dan ditandatangani PERKIN BPBD sebanyak 3 asn dari 5 asn	PERKIN BPBD 2023 (https://bpbdd.oganilirkab.go.id/stora ge/files/akuntabilitas/1681270111-perjanjian-kinerja-bpbd-2023.pdf)
2	PENGUKURAN KINERJA	30.00				26.76	89.20%		
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6.00				6.00	100.00%		
1	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.		Terdapat Pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.	Ya/Tidak	Ya	1.00		Pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja	Permenpan No. 53 Tahun 2014 dan Perbub Ogan Ilir nomor : 15 tahun 2019 https://jdih.menpan.go.id/data_puu /PERMEN%2053%202014.pdf
2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.		Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.	Ya/Tidak	Ya	1.00		Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.	IKU Halaman 11 dan laporan Monev BPBD Tahun 2023 (https://bpbdd.oganilirkab.go.id/stora ge/files/akuntabilitas/1679890456-indikator-kinerja-utama-2023.pdf) dan (https://bpbdd.oganilirkab.go.id/stora ge/files/akuntabilitas/1681271387-monetering-dan-evaluasi-tw-1.pdf)
3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.		Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.	Ya/Tidak	Ya	1.00		Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja secara langsung berjenjang mulai dari petugas TRC lapangan, kecamatan dan kabupaten	IKU dan laporan Monev BPBD Tahun 2023 (https://bpbdd.oganilirkab.go.id/stora ge/files/akuntabilitas/1679890456-indikator-kinerja-utama-2023.pdf) dan (https://bpbdd.oganilirkab.go.id/stora ge/files/akuntabilitas/1681271387-monetering-dan-evaluasi-tw-1.pdf)
2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9.00				8.44	93.75%		
1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.		Pemimpin dinyatakan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (decision maker) dalam mengukur capaian kinerja.						

2	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.		Data kinerja yang dikumpulkan dinyatakan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan jika: 1. terkait langsung dengan kebutuhan untuk pengukuran kinerja; 2. mewakili kinerja atau kondisi yang akan diwujudkan; dan 3. indikator kinerja mengindikasikan terwujudnya kinerja yang ditetapkan. Pilihan Jawaban : A = Nilai rata-rata relevansi indikator kinerja dengan kinerja yang diharapkan $\geq 90\%$. B = Nilai rata-rata relevansi indikator kinerja dengan kinerja yang diharapkan $75\% \leq s.d. < 90\%$. C = Nilai rata-rata relevansi indikator kinerja dengan kinerja yang diharapkan $50\% \leq s.d. < 75\%$. D = Nilai rata-rata relevansi indikator kinerja dengan kinerja yang diharapkan $25\% \leq s.d. < 50\%$. E = Nilai rata-rata relevansi indikator kinerja dengan kinerja yang diharapkan $< 25\%$.	A/B/C/D/E	B	0.75		Relevansi indikator kinerja	IKU Tahun 2021-2026 (https://bpbd.oganilirikab.go.id/stora ge/files/akuntabilitas/1679890456-indikator-kinerja-utama-2023.pdf)
3	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan. Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.		Kategori tidak digunakan karena secara implisit sama dengan kriteria "Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja" Pengukuran kinerja dinyatakan telah dilakukan secara berkala jika pengukuran kinerja dilakukan secara berulang-ulang atau terus menerus dengan interval waktu yang relatif sama, misal per bulan, per triwulan, per semester, atau per tahun. Kinerja yang diukur sebagaimana dimaksud yaitu pengukuran kinerja tahunan. Pilihan Jawaban : A = Ya, minimal per Triwulan B = Ya, per Semester. C = Tidak.	A/B/C	A	1.00		Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.	Monev dan Rencana Aksi TW I Tahun 2023 (https://bpbd.oganilirikab.go.id/stora ge/files/akuntabilitas/1681271387-monotoring-dan-evaluasi-tw-1.pdf) dan (https://bpbd.oganilirikab.go.id/stora ge/files/akuntabilitas/1681271267-rencana-aksi-tw-1-bpbd.pdf)
4	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.		Kriteria tidak digunakan karena pasca penyetaraan jabatan administrasi ke dalam jabatan fungsional, mayoritas Perangkat Daerah, selain unsur Sekretariatnya, hanya terdiri dari 2 level yaitu Kepala Perangkat Daerah dan Bidang atau sebutan lain yang setara	Ya/Tidak	Ya	1.00		Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).	SIMOEDA
5	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).		Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).	Ya/Tidak	Ya	1.00		Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).	SIMOEDA
2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15.00				12.32	82.14%		
1	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.		Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.	Ya/Tidak	Ya	1.00		Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan)	LKH dalam aplikasi e office
2	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.		Kriteria tidak digunakan karena mempunyai kesamaan dengan kriteria "Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (refocusing) organisasi".						
2	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.		Pengukuran kinerja dinyatakan telah mempengaruhi penyesuaian (refocusing) organisasi jika hasil pengukuran kinerja mengakibatkan dilakukannya penyesuaian (refocusing) organisasi.	Ya/Tidak	Tidak	0.00		Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.	Tidak ada perubahan struktur organisasi mengacu pada PERBUP NOMOR 27 TAHUN 2018 https://drive.google.com/drive/my-drive
3	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.		Kriteria Tidak Digunakan						
4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.		Kriteria Tidak Digunakan						
5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.		Pengukuran kinerja dinyatakan telah mempengaruhi penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja jika namun tidak terbatas pada: 1. tetap mempertahankan aktivitas untuk target-target yang sudah tercapai atau minimal <i>on the right track</i> ; dan 2. dilakukan penyesuaian aktivitas untuk target-target yang belum tercapai atau belum <i>on the right track</i> . Pilihan Jawaban : Ya : Ada penyesuaian aktivitas karena hasil pengukuran kinerja. Tidak : Tidak ada penyesuaian aktivitas karena hasil pengukuran kinerja.	Ya/Tidak	Ya	1.00		Ada penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.	Monev dan Rencana Aksi TW I Tahun 2023 (https://bpbd.oganilirikab.go.id/stora ge/files/akuntabilitas/1681271387-monotoring-dan-evaluasi-tw-1.pdf) dan (https://bpbd.oganilirikab.go.id/stora ge/files/akuntabilitas/1681271267-rencana-aksi-tw-1-bpbd.pdf)
6	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.		Pengukuran kinerja dinyatakan telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja jika namun tidak terbatas pada: 1. tetap mempertahankan Anggaran untuk target-target yang sudah tercapai atau minimal <i>on the right track</i> ; dan 2. dilakukan penyesuaian Anggaran untuk target-target yang belum tercapai atau belum <i>on the right track</i> . Pilihan Jawaban : Ya : Ada penyesuaian Anggaran karena hasil pengukuran kinerja.	Ya/Tidak	Ya	1.00		Ada penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.	Renja Tahun 2023 (https://bpbd.oganilirikab.go.id/stora ge/files/akuntabilitas/1680011111-rencana-kerja-2023.pdf)
7	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.		Dinyatakan efisien dalam menggunakan anggaran jika target kinerja telah dicapai dengan baik atau setidaknya masih <i>on the right track</i> dengan rasio antara realisasi anggaran dengan alokasi anggaran $\leq 25\%$. Alokasi anggaran yang digunakan yaitu alokasi anggaran pada dokumen perencanaan kinerja jangka pendek. Pilihan Jawaban : A = Nilai Rasio $\geq 90\%$ B = Nilai Rasio $75\% < 90\%$ C = Nilai Rasio $50\% \leq s.d. < 75\%$ D = Nilai Rasio $25\% \leq s.d. < 25\%$	A/B/C/D/E	B	0.75		Pencapaian realisasi anggaran TW 1	Dokumen rencana aksi TW 1 (https://bpbd.oganilirikab.go.id/stora ge/files/akuntabilitas/1681271267-rencana-aksi-tw-1-bpbd.pdf)

8	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.		Satuan organisasi dinyatakan memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja jika telah dilakukan pengukuran kinerjanya. Pilihan Jawaban : A = ≥ 90 % satuan organisasi telah dilakukan pengukuran kinerjanya B = 75 % s.d. < 90 % satuan organisasi telah dilakukan pengukuran kinerjanya. C = 50 % s.d. < 75 % satuan organisasi telah dilakukan pengukuran kinerjanya. D = 25 % s.d. < 25 % satuan organisasi telah dilakukan pengukuran kinerjanya. E = < 25 % satuan organisasi telah dilakukan pengukuran kinerjanya	A/B/C/D/E	A	1.00		Setiap satuan organisasi telah dilakukan pengukuran kinerja dalam laporan triwulan pada simoeda	Laporan fisik dan keuangan triwulan BPBD dalam aplikasi Simoeda
9	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.		Pegawai dinyatakan memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja jika telah dilakukan pengukuran kinerja Pegawai. Pilihan Jawaban : A = ≥ 90 % SKP Pegawai telah dilakukan pengukuran realisasinya B = 75 % s.d. < 90 % Pegawai telah dilakukan pengukuran realisasinya C = 50 % s.d. < 75 % Pegawai telah dilakukan pengukuran realisasinya D = 25 % s.d. < 50 % Pegawai telah dilakukan pengukuran realisasinya E = < 25 % Pegawai telah dilakukan pengukuran realisasinya	A/B/C/D/E	A	1.00		SKP telah dilakukan pengukuran realisasinya	SKP Pegawai tahun 2022
3	PELAPORAN KINERJA	15.00				13.39	89.29%		
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3.00				3.00	100.00%		
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.		Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.	Ya/Tidak	Ya	1.00		Ya	LKIP BPBD Tahun 2022 (https://bpbdd.oganilirkab.go.id/stora ge/files/akuntabilitas/1679880758-laporan-kinerja-instansi-pemerintah-lkijp-2022.pdf)
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.		Dokumen laporan kinerja dinyatakan telah disusun secara berkala jika penyusunan dokumen laporan kinerja dilakukan setiap berakhirnya periode perencanaan kinerja. Dokumen laporan kinerja yang dimaksud yaitu dokumen laporan kinerja tahunan.	Ya/Tidak	Ya	1.00		Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala untuk Tahun 2022 pada TW I&II	(https://bpbdd.oganilirkab.go.id/stora ge/files/akuntabilitas/1681271387-monetering-dan-evaluasi-tw-1.pdf) dan (https://bpbdd.oganilirkab.go.id/stora ge/files/akuntabilitas/1681271267-rencana-aksi-tw-1-bpbdd.pdf)
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.		Dokumen laporan kinerja dinyatakan telah diformalkan jika dokumen laporan kinerja sudah ditandatangani oleh Pejabat yang berwenang.	Ya/Tidak	Ya	1.00		LKIP telah ditanda tangani oleh Kepala BPBD	LKIP BPBD Tahun 2022 (https://bpbdd.oganilirkab.go.id/stora ge/files/akuntabilitas/1679880758-laporan-kinerja-instansi-pemerintah-lkijp-2022.pdf)
4	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.		Dokumen Laporan Kinerja telah direviu. Pegawai yang melakukan reviu laporan kinerja tidak boleh sama dengan Pegawai yang menyusun laporan kinerja.	Ya/Tidak	Ya	1.00		LKH telah direviu oleh atasan	Laporan Kinerja Harian diriviu oleh kepala perangkat daerah pada aplikasi e-office
5	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.		Dokumen laporan kinerja dinyatakan telah dipublikasikan jika dokumen laporan kinerja yang telah diformalkan telah di upload ke website Perangkat Daerah. Perangkat Daerah dinyatakan tepat waktu mempublikasi laporan kinerja jika publikasi laporan kinerja dilakukan paling lambat 3 bulan setelah periode perencanaan kinerja berakhir. Laporan kinerja yang dimaksud yaitu laporan kinerja tahunan. Pilihan Jawaban : A = Ya, Tepat Waktu B = Ya, Belum Tepat Waktu C = Belum Dipublikasikan	A/B/C	A	1.00		Dokumen LKIP telah dipublikasikan	LKIP BPBD Tahun 2022 (https://bpbdd.oganilirkab.go.id/stora ge/files/akuntabilitas/1679880758-laporan-kinerja-instansi-pemerintah-lkijp-2022.pdf)
6	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan.		Dokumen laporan kinerja dinyatakan telah disampaikan jika dokumen laporan kinerja telah disampaikan kepada Bupati. Perangkat Daerah dinyatakan tepat waktu menyampaikan laporan kinerja jika penyampaian dilakukan paling lambat 2 bulan setelah periode perencanaan kinerja berakhir. Dokumen laporan kinerja yang dimaksud yaitu dokumen laporan kinerja tahunan. Pilihan Jawaban : A = Ya, Tepat Waktu B = Ya, Belum Tepat Waktu C = Belum Disampaikan.	A/B/C	A	1.00		Dokumen LKIP telah disampaikan pada Bupati melalui ORTALA dan telah diupload pada Esr Kemenpan	LKIP BPBD Tahun 2022 (https://bpbdd.oganilirkab.go.id/stora ge/files/akuntabilitas/1679880758-laporan-kinerja-instansi-pemerintah-lkijp-2022.pdf)
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/pemenuhannya	4.50				2.89	64.29%		
1	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.		Dokumen laporan kinerja dinyatakan disusun secara berkualitas sesuai dengan standar minimal jika sistematika sesuai dengan ketentuan dan rumusan pada sistematika selaras dengan sistematikanya. Dokumen laporan kinerja yang dimaksud yaitu dokumen laporan kinerja tahunan. Pilihan Jawaban : A = Dokumen laporan kinerja disusun sesuai dengan standar B = Dokumen laporan kinerja disusun dengan sebagian besar sesuai dengan standar. C = Dokumen laporan kinerja disusun belum sesuai dengan standar	A/B/C	A	1.00		LKIP disusun sesuai peraturan	Permenpan No. 53 Tahun 2014 https://drive.google.com/drive/my-drive
	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.		Kriteria tidak digunakan karena hal terkait informasi tentang pencapaian kinerja akan ada pada kriteria lainnya.						
2	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.		Dokumen laporan kinerja dinyatakan telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan minimal jika dokumen laporan kinerja menyajikan perbandingan realisasi kinerja seluruh tujuan, sasaran, dan program dengan target tahunannya. Pilihan Jawaban : A = Ya, Keseluruhan. B = Ya, Sebagian. C = Tidak.	A/B/C	B	0.50		Laporan Kinerja tidak menyandingkan dengan RENSTRA tahun 2022	LKIP BPBD Tahun 2022 (https://bpbdd.oganilirkab.go.id/stora ge/files/akuntabilitas/1679880758-laporan-kinerja-instansi-pemerintah-lkijp-2022.pdf)

3	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.		Dokumen laporan kinerja dinyatakan telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah jika dokumen laporan kinerja menyajikan perbandingan realisasi kinerja seluruh tujuan, sasaran, dan program dengan target jangka menengah perodenya. Pilihan Jawaban : A = Ya, Keseluruhan. B = Ya, Sebagian. C = Tidak.	A/B/C	C	0.00		Laporan Kinerja tidak menyandingkan dengan RENSTRA tahun 2022	LKIP BPBD Tahun 2022 (https://bpbd.oganilirkab.go.id/stora ge/files/akuntabilitas/1679880758-laporan-kinerja-instansi-pemerintah- lkjip-2022.pdf)
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.		Dokumen laporan kinerja dinyatakan telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya minimal jika dokumen laporan kinerja menyajikan perbandingan realisasi kinerja seluruh tujuan, sasaran, dan program dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya dalam periode perencanaan yang sama. Pilihan Jawaban : A = Ya, Keseluruhan. B = Ya, Sebagian. C = Tidak.	A/B/C	C	0.00		Laporan Kinerja tidak menyandingkan dengan tahun sebelumnya	LKIP BPBD Tahun 2022 (https://bpbd.oganilirkab.go.id/stora ge/files/akuntabilitas/1679880758-laporan-kinerja-instansi-pemerintah- lkjip-2022.pdf)
	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).		Kriteria tidak digunakan karena: 1. tidak semua urusan pemerintahan yang diselenggarakan Perangkat Daerah tersedia datanya; dan 2. terdapat kemungkinan meskipun menyelenggarakan urusan pemerintahan yang sama tetapi indikator kerjanya berbeda (indikator kinerja urusan pemerintahan di level nasional belum menjadi indikator kinerja Perangkat Daerah)						
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatan.		Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya. Dokumen laporan kinerja yang dimaksud yaitu dokumen laporan kinerja tahunan.	Ya/Tidak	Ya	1.00		Laporan kinerja telah menyajikan capaian kinerja dan menyajikan hambatan dan upaya	LKIP BPBD Tahun 2022 (https://bpbd.oganilirkab.go.id/stora ge/files/akuntabilitas/1679880758-laporan-kinerja-instansi-pemerintah- lkjip-2022.pdf)
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.		Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja. Dokumen laporan kinerja yang dimaksud yaitu dokumen laporan kinerja tahunan.	Ya/Tidak	Ya	1.00		Laporan Kinerja telah menyampaikan efisiensi sumber daya	LKIP BPBD 2022 Halaman 11 (https://bpbd.oganilirkab.go.id/stora ge/files/akuntabilitas/1679880758-laporan-kinerja-instansi-pemerintah- lkjip-2022.pdf)
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).		Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja). Dokumen laporan kinerja yang dimaksud yaitu dokumen laporan kinerja tahunan.	Ya/Tidak	Ya	1.00		Laporan kinerja telah menyajikan perbaikan	LKIP BPBD 2022 Halaman 15 (https://bpbd.oganilirkab.go.id/stora ge/files/akuntabilitas/1679880758-laporan-kinerja-instansi-pemerintah- lkjip-2022.pdf)
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyusunan strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7.50				7.50	100.00%		
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan.		Informasi dalam laporan kinerja dinyatakan selalu menjadi perhatian utama Pimpinan jika namun tidak terbatas pada Pimpinan pernah melakukan rapat-rapat terkait dengan informasi dalam laporan kinerja dan dalam momen-momen tertentu Pimpinan juga ada menyampaikan hal yang berkenaan dengan arti penting informasi /data capaian kinerja. Pilihan Jawaban : A = Ya, Dengan Dokumen Bukti. B = Tidak, Dengan Dokumen Bukti. C = Ya, Tidak Dengan Dokumen Bukti. D = Tidak.	A/B/C/D	A	1.00		Pimpinan pernah melakukan rapat-rapat terkait dengan informasi dalam laporan kinerja dan dalam momen-momen tertentu.	Dokumentasi Rapat Bulanan mengenai kinerja pegawai BPBD (https://drive.google.com/drive/folders/1kuQE8u15Eu6YF_eGsYcwW7Tka bWgqDR7usp=sharing)
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.		Penyajian informasi dalam laporan kinerja dinyatakan menjadi kepedulian seluruh Pegawai jika namun tidak terbatas pada: 1. informasi dalam laporan kinerja telah disampaikan kepada Pegawai; 2. Pegawai melakukan klarifikasi jika informasi dalam laporan kinerja tidak selaras dengan apa yang dilaporkannya; dan 3. jika kinerja kurang baik mendapat respon Pegawai dengan berupaya meningkatkan kinerja menjadi lebih baik. Pilihan Jawaban : A = Ya, Dengan Dokumen Bukti. B = Tidak, Dengan Dokumen Bukti. C = Ya, Tidak Dengan Dokumen Bukti. D = Tidak.	A/B/C/D	A	1.00		Penyajian evaluasi dalam pelaporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai	Dokumentasi Rapat Bulanan mengenai kinerja pegawai BPBD (https://drive.google.com/drive/folders/1kuQE8u15Eu6YF_eGsYcwW7Tka bWgqDR7usp=sharing)
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.		Informasi dalam laporan kinerja berkala dinyatakan telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja jika berdasarkan rumusan dalam laporan kinerja berkala telah dilakukan penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja khususnya untuk capaian kinerja yang tidak sesuai dengan target.	Ya/Tidak	Ya	1.00		Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja	Money dan Rencana Aksi TW I Tahun 2023 (https://bpbd.oganilirkab.go.id/stora ge/files/akuntabilitas/1681271387-monetering-dan-evaluasi-tw-1.pdf)
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.		Informasi dalam laporan kinerja berkala dinyatakan telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja jika namun tidak terbatas pada berdasarkan rumusan dalam laporan kinerja berkala telah diusulkan penyesuaian anggaran.	Ya/Tidak	Ya	1.00		Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.	Money dan Rencana Aksi TW I Tahun 2023 (https://bpbd.oganilirkab.go.id/stora ge/files/akuntabilitas/1681271387-monetering-dan-evaluasi-tw-1.pdf) dan (https://bpbd.oganilirkab.go.id/stora ge/files/akuntabilitas/1681271267-rencana-aksi-tw-1-bpbd.pdf)
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.		Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.	Ya/Tidak	Ya	1.00		Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.	LKIP BPBD 2022 (https://bpbd.oganilirkab.go.id/stora ge/files/akuntabilitas/1679880758-laporan-kinerja-instansi-pemerintah- lkjip-2022.pdf)

6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.		Informasi dalam laporan kinerja dinyatakan telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya jika namun tidak terbatas pada informasi dalam laporan kinerja dimaksud tersaji dan menjadi pertimbangan dalam perencanaan kinerja periode berikutnya.	Ya/Tidak	Ya	1.00		Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.	LKJIP BPBD 2022 (https://bpbd.oganilirikab.go.id/stora ge/files/akuntabilitas/1679880758-laporan-kinerja-instansi-pemerintah-berikutnya)
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.		Tidak dijadikan kriteria.						
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25.00				20.83	83.33%		
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5.00				5.00	100.00%		
1	Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.		Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.	Ya/Tidak	Ya	1.00		pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.	Pemrenpan No. 88 Tahun 2021 dan PERBUP Ogan Ilir nomor 496/KEP/ITDA-OI/2022. link : https://dih.maritim.go.id/cfind/sour ce?id=1679880758
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh Satuan Organisasi.		Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.	Ya/Tidak	Ya	1.00		Sudah mengikuti asistensi penyusunan laporan sapik dan reformasi birokrasi pemerintah Kab. OI	Dokumentasi Asistensi dan Surat Tugas (https://drive.google.com/drive/folders/1oBRvZikuiHwSk82h1OrDV2j1_1U-0Uc7usp=sharing)
	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.		Kriteria tidak digunakan karena tidak dilakukan evaluasi akuntabilitas kinerja internal untuk satuan organisasi pada Perangkat Daerah.						
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7.50				7.50	100.00%		
1	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.		Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.	Ya/Tidak	Ya	1.00		Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.	Pemrenpan No.88 Tahun 2021
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.		Evaluasi akuntabilitas kinerja internal dinyatakan telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai jika evaluator pernah mengikuti Diklat/Bimtek/Workshop/ atau yang sejenis baik secara daring maupun tatap muka.	Ya/Tidak	Ya	1.00		Evaluasi Akuntabilitas kinerja internal telah mengikuti SDM yang memadai (BIMTEK SAKIP)	Dokumentasi Bimtek Sakip (https://drive.google.com/drive/folders/1eW7N7fLKR73uzV5Z-1GEvsfWwrYD5mv?usp=sharing)
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.		Evaluasi akuntabilitas kinerja internal dinyatakan telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai jika evaluasi akuntabilitas kinerja internal tidak hanya sebatas penelaahan/analisis terhadap dokumentasi tetapi juga menggunakan teknik lainnya.	Ya/Tidak	Ya	1.00		Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.	Dokumentasi Rapat Bulanan mengenai kinerja pegawai BPBD
	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.		Kriteria tidak digunakan karena tidak dilakukan evaluasi akuntabilitas kinerja internal tingkat satuan organisasi Perangkat Daerah.						
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).		Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).	Ya/Tidak	Ya	1.00		Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).	website BPBD : bpbd.oganilirikab.go.id
4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	12.50				8.33	66.67%		
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.		Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti. Pilihan Jawaban : A = ≥ 90 % Rekomendasi Telah Ditindaklanjuti. B = 75 % s.d < 90 % Rekomendasi Telah Ditindaklanjuti. C = 50 % s.d < 75 % Rekomendasi Telah Ditindaklanjuti. D = 25 % s.d < 50 % Rekomendasi Telah Ditindaklanjuti. E = < 25 % Rekomendasi Telah Ditindaklanjuti.	A/B/C/D/E	A	1.00		Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti (LKE BPBD 2022)	Dokumen LKE yang telah di review oleh inspektorat https://docs.google.com/spreadsheets/d/1b1fM9HKCM_yqx_yO9Z5mwOIYsmcHT6-/edit#gid=1382930417
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal.		Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal jika terjadi peningkatan nilai evaluasi AKIP.	Ya/Tidak	Ya	1.00		Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal. Jika terjadi peningkatan nilai evaluasi AKIP (LKE BPBD 2022)	Dokumen LKE yang telah di review oleh inspektorat https://docs.google.com/spreadsheets/d/1b1fM9HKCM_yqx_yO9Z5mwOIYsmcHT6-/edit#gid=1382930417
	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.		Kriteria tidak digunakan karena secara implisit sama dengan kriteria "Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal".						
3	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.		Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal dinyatakan telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja jika terjadi peningkatan efektifitas dan efisiensi kinerja.	Ya/Tidak	Tidak	0.00		Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja (LKE BPBD 2022)	Dokumen LKE yang telah di review oleh inspektorat https://docs.google.com/spreadsheets/d/1b1fM9HKCM_yqx_yO9Z5mwOIYsmcHT6-/edit#gid=1382930417 (diupload tanggal 02-09-2022)
	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.		Kriteria tidak digunakan karena secara implisit sama dengan kriteria "Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja".						

Penilai Mandiri PD :

INDRALAYA, 12 April 2023
Kepala Perangkat Daerah

Perevui I :

Perevui II :

.....
NIP.

Drs. Edi Rahmat, M.Si
NIP. 19700723 199101 1 001

.....
NIP.

.....
NIP.