



PEMERINTAH KABUPATEN PESISIR SELATAN
INSPEKTORAT DAERAH
Jln. Pahlawan No. 1 Telp. / Fax. (0756) 21601
PAINAN

LAPORAN HASIL EVALUASI

AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

TAHUN 2022

PADA

KECAMATAN RANAH PESISIR

Nomor : 713/675/LHE-AKIP/III/2023
Tanggal : 24 Maret 2023



PEMERINTAH KABUPATEN PESISIR SELATAN
INSPEKTORAT DAERAH

Jln. Pahlawan, Painan 25611 Telp./Faks. (0756) 21601 PO Box 4420
E-mail: inspektoratpessel@yahoo.co.id

LAPORAN HASIL EVALUASI ATAS
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

Pada Unit Kerja : Kecamatan Ranah Pesisir Kabupaten Pesisir Selatan
Nomor : 713/675/LHE-AKIP/Insp-PS/III/2023
Tanggal : 24 Maret 2023

I. PENDAHULUAN

A. Dasar Hukum Evaluasi:

1. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Instruksi Presiden RI Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Instansi Pemerintah;
5. Peraturan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan;
6. Peraturan Bupati Pesisir Selatan Nomor 127 Tahun 2022 tentang Pedoman Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
7. Keputusan Bupati Pesisir Selatan Nomor 700/654/Kpts/BPT-PS/2022 tentang Penetapan Program Kerja Pengawasan Tahunan Berbasis Risiko pada Inspektorat Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2023, tanggal 27 Desember 2022;
8. Keputusan Inspektur Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 700/23/Kpts/Insp-PS/2022 tentang Penetapan Tim Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pada Perangkat Daerah

Dilingkungan Pemerintah Kabupaten Pesisir Selatan, tanggal 6 Februari 2023;

9. Surat Perintah Tugas Inspektur Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 709/438/Insp-PS/III/2023, tanggal 23 Februari 2023.

B. Latar Belakang Evaluasi

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu strategi yang dilaksanakan dalam rangka mempercepat pelaksanaan Reformasi Birokrasi, untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel, pemerintahan yang kapabel, serta meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat. Untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, maka perlu dilakukan evaluasi AKIP atau evaluasi atas implementasi SAKIP.

Evaluasi AKIP ini diharapkan dapat mendorong setiap instansi pemerintah dalam hal ini Kecamatan Ranah Pesisir untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan.

C. Tujuan Evaluasi:

1. Tujuan Umum untuk mengetahui sejauh mana AKIP dilaksanakan dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil pada Instansi Pemerintah.
2. Tujuan Khusus
 - a. Memperoleh informasi mengenai implementasi SAKIP;
 - b. Menilai tingkat implementasi SAKIP;
 - c. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
 - d. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP;
 - e. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

D. Ruang Lingkup Evaluasi

Ruang Lingkup evaluasi meliputi :

- a. Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil 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/penyempurnaannya yang memberikan dampak besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya;
- d. Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja; dan
- e. Penilaian capaian kinerja atas output dan outcome serta kinerja lainnya.
- f. Periode Evaluasi Tahun 2022.

E. Jangka Waktu Evaluasi

Evaluasi dilaksanakan mulai tanggal 28 Februari s.d 2 Maret 2023 (3 hari kerja).

F. Susunan Tim Evaluasi:

- | | |
|---|--------------------------|
| 1. Rusdiyanto, S.H.,M.Hum. | : Penanggung Jawab |
| 2. Harry Kurniawan, S.E., Ak., M.Ec.Dev | : Wakil Penanggung Jawab |
| 3. Yandri, S.H.,M.M. | : Pengendali Teknis |
| 4. Desrianti, S.S.T., M.Si. | : Ketua Tim |
| 5. Rio Syandra, S.S.T., S.T. | : Anggota |
| 6. Arwen Chandra, S.E. | : Anggota |
| 7. Donis Prianto, S.H. | : Anggota |
| 8. Rici Isnanda, S.AP. | : Anggota |
| 9. Zulbakri, S.T. | : Anggota |
| 10. Ariq Nurawza, S.E. | : Anggota |

G. Periode yang Dievaluasi:

Periode yang dievaluasi adalah Laporan Kinerja Perangkat Daerah Tahun 2022.

H. Objek yang Dievaluasi:

Kecamatan Ranah Pesisir Kabupaten Pesisir Selatan.

I. Metodologi Evaluasi:

Tingkat Evaluasi yang akan dilakukan adalah Evaluasi secara Terbatas yaitu evaluasi dengan melakukan penelaahan dokumen atau informasi yang

tersedia, konfirmasi, pengujian dan analisis terbatas pada komponen akuntabilitas kinerja.

Sedangkan metodologi yang digunakan dalam evaluasi adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan teknik :

- a. Checklist Pengumpulan Data dan Informasi
- b. Komunikasi melalui Tanya Jawab Sederhana
- c. Observasi
- d. Studi Dokumentasi

J. Gambaran Umum Perangkat Daerah:

1. Dasar Hukum Pembentukan Organisasi

Kecamatan Ranah Pesisir dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Nomor 2 Tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah. Kecamatan Ranah Pesisir dipimpin oleh seorang Camat yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati Pesisir Selatan.

2. Tugas Pokok dan Fungsi

Camat sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Bupati Nomor 40 Tahun 2017 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Pokok, Fungsi, Uraian Tugas dan Tata Kerja Kecamatan:

1. Tugas Pokok Camat (Pasal 5) sebagai berikut :

- a. Menyelenggarakan urusan pemerintahan umum;
- b. Mengkoordinasikan kegiatan pemberdayaan masyarakat;
- c. Mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman
- d. Mengkoordinasikan penerapan dan penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Bupati;
- e. Mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum;
- f. Mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan yang dilakukan oleh Satuan Kerja Perangkat Daerah ditingkat Kecamatan;
- g. Membina dan mengawasi penyelenggaraan kegiatan pemerintahan Nagari;
- h. Melaksanakan urusan Pemerintah yang menjadi kewenangan Kabupaten yang tidak dilaksanakan oleh Satuan Kerja Perangkat Daerah yang ada di Kecamatan; dan

- i. Melaksanakan tugas lain yang diperintahkan oleh peraturan perundang-undangan.

2. Fungsi Camat (Pasal 6) sebagai berikut;

Dalam melaksanakan tugasnya Camat menjalankan fungsi meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintah, pelayanan publik dan pemberdayaan masyarakat Nagari.

K. Keterbatasan Dalam Evaluasi:

1. Keterbatasan dalam mendapatkan data yang memadai dan dapat diandalkan terutama capaian kinerja outcome.
2. Keterbatasan sumber daya manusia perangkat daerah yang dievaluasi berkaitan dengan bidang perencanaan dan pelaporan.
3. Keterbatasan sumber daya manusia evaluator yang kompeten dalam melaksanakan evaluasi.

L. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Sebelumnya:

Penilaian evaluasi Laporan Kinerja (LKj) Tahun 2021 telah dilakukan oleh Tim Evaluasi Inspektorat Kabupaten Pesisir Selatan dengan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) Nomor 713/934/LHE-LKj/Insp-PS/III/2022 tanggal 28 Maret 2021, terhadap semua rekomendasi evaluator **belum semua** ditindaklanjuti oleh Kecamatan Ranah Pesisir Kabupaten Pesisir Selatan.

M. Komponen dan Predikat Penilaian

Evaluasi dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen dasar manajemen kinerja, yang meliputi:

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

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

| Predikat | Interpretasi |
|--------------------------|---|
| AA (Nilai > 90 - 100) | Sangat Memuaskan Telah terwujud Good Governance. Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan di seluruh unit kerja. Telah terbentuk pemerintah yang dinamis, adaptif, dan efisien (Reform). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level individu. |
| A (Nilai > 80 - 90) | Memuaskan Terdapat gambaran bahwa instansi pemerintah/unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4/Pengawas/Subkoordinator. |
| BB (Nilai > 70 - 80) | Sangat Baik Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik pada 2/3 unit kerja, baik itu unit kinerja utama, maupun unit kerja pendukung. Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 3 koordinator. |
| B (Nilai > 60 - 70) | Baik Terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik pada 1/3 unit kerja, khususnya pada unit kerja utama. Terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja. Pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai dengan level eselon 2 /unit kerja. |
| CC (Nilai > 50 - 60) | Cukup (Memadai) Terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit |

| | |
|------------------------|--|
| | kerja. |
| C (Nilai > 30 - 50) | Kurang Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi sistem manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat. |
| D (Nilai > 0 - 30) | Sangat kurang Sistem dan tatanan dalam AKIP sama sekali tidak dapat diandalkan. Sama sekali belum terdapat penerapan manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan/perubahan yang sifatnya sangat mendasar, khususnya dalam implementasi SAKIP. |

II. HASIL EVALUASI

- A. Berdasarkan hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah tahun 2022 pada Kecamatan Ranah Pesisir memperoleh nilai 82,35 dengan kategori A dengan pengertian Memuaskan dimana Terdapat gambaran bahwa instansi pemerintah/unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4/Pengawas/Subkoordinator. dengan rincian nilai sebagai berikut :

| No | Komponen Yang Dinilai | Bobot | Nilai 2022 |
|----|--|--------|------------|
| 1 | Perencanaan Kinerja | 30,00 | 24,58 |
| 2 | Pengukuran Kinerja | 30,00 | 26,16 |
| 3 | Pelaporan Kinerja | 15,00 | 12,32 |
| 4 | Evaluasi Internal | 25,00 | 19,29 |
| | Jumlah Hasil Evaluasi Kinerja | 100,00 | |
| | Nilai Hasil Evaluasi SAKIP. | | 82,35 |
| | Tingkat Akuntabilitas Kinerja (Kategori) | | A |

Dengan rincian hasil evaluasi sebagai berikut:

1. Perencanaan Kinerja

Hasil Evaluasi terhadap perencanaan kinerja sebesar 24,58 (81.94%) dengan uraian sebagai berikut :

- a. Dokumen perencanaan kinerja telah tersedia,

- b. Perencanaan kinerja tidak dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (crosscutting)

2. Pengukuran Kinerja

Hasil Evaluasi terhadap pengukuran kinerja sebesar 26,16 (87.19%) dengan uraian sebagai berikut :

- a. Pengumpulan data kinerja sudah dikembangkan menggunakan teknologi informasi
- b. Dokumen IKU belum terdapat definisi operasional yang jelas dan cara mengukur indikator kinerja

3. Pelaporan Kinerja

Hasil Evaluasi terhadap pelaporan kinerja sebesar 12.32 (82.14%) dengan uraian sebagai berikut :

- a. Dokumen laporan kinerja telah disusun dan diformalkan
- b. Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi tahun-tahun sebelumnya.
- c. Dokumen Laporan Kinerja belum menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).

4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Hasil Evaluasi terhadap pelaporan kinerja sebesar 19.29 (77.17%) dengan uraian sebagai berikut :

- a. Pemantauan Capaian Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja
- b. Tidak ada SOP Pemantauan Capaian Kinerja Internal

B. REKOMENDASI ATAS CATATAN KEKURANGAN UNTUK PERBAIKAN

Terhadap hasil evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Perangkat Daerah (OPD) direkomendasikan sebagai berikut:

1. Perencanaan Kinerja

- a. Perencanaan kinerja hendaknya dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (crosscutting)

1. Perencanaan Kinerja

- a. Perencanaan kinerja hendaknya dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (crosscutting)

2. Pengukuran Kinerja

- a. Agar segera menyusun pedoman teknis (SOP) pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja

3. Pelaporan Kinerja

- a. Dokumen Laporan Kinerja agar dipublikasikan
- b. Dokumen Laporan Kinerja agar menginformasikan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi tahun-tahun sebelumnya.

4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

- a. Agar membuat SOP Pemantauan Capaian Kinerja Internal

Demikian Laporan Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Kecamatan Ranah Ampek Hulu Tapan Kabupaten Pesisir Selatan Tahun 2022 ini dibuat sesuai dengan petunjuk pelaksanaan evaluasi laporan kinerja, dan disampaikan untuk dapat ditindaklanjuti oleh Perangkat Daerah yang bersangkutan sebagaimana mestinya, selambat-lambatnya 1 (satu) bulan sesudah Laporan ini diterima, terima kasih


INSPEKTUR
DAERAH
RUSDIYANTO, S.H., M.Hum
Pemula Utama Muda
NIP. 19641112 199203 1 008

**LEMBAR KERJA EVALUASI
(LKE)**

**Akuntabilitas Kinerja
Instansi Pemerintah
Tahun 2022**

Pada

KECAMATAN RANAH PESISIR

**EVALUATOR IRBAN V :
ARIQ NURAWZA, S.E.
NIP. 19931227 202012 1 010**

**HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA
KANTOR KECAMATAN RANAH PESIR
TAHUN 2022**

| No | Komponen/Sub Komponen/Kriteria 2021 | Bobot 2021 | Nilai Akuntabilitas Kinerja 2021 | Komponen/Sub Komponen/Kriteria 2022 | Bobot 2022 | Nilai Akuntabilitas Kinerja 2022 |
|----|-------------------------------------|---------------|----------------------------------|---|---------------|----------------------------------|
| 1 | Perencanaan Kinerja | 30.00 | 26.75 | Perencanaan Kinerja | 30.00 | 24.68 |
| 2 | Pengukuran Kinerja | 25.00 | 20.80 | Pengukuran Kinerja | 30.00 | 26.16 |
| 3 | Pelaporan Kinerja | 15.00 | 12.41 | Pelaporan Kinerja | 15.00 | 12.32 |
| 4 | Evaluasi Internal | 10.00 | 8.00 | Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal | 25.00 | 19.29 |
| 5 | Capaian Kinerja | 20.00 | 13.55 | | | |
| | Nilai Akuntabilitas Kinerja | 100.00 | 81.51 | | 100.00 | 82.35 |
| | | | A | | | A |

| No | Catatan |
|----|--|
| 1 | Setiap pegawai belum sepenuhnya merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja |
| 2 | Anggaran yang ditetapkan oleh Pemerintah Daerah belum mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai |
| 3 | Aktivitas yang dilaksanakan belum mendukung Kinerja yang ingin dicapai sehingga target yang telah ditetapkan belum tercapai dengan baik karna belum sepenuhnya dipantau, dilakukan perbaikan, peduli dan berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan. |
| 4 | Data Kinerja yang dikumpulkan belum relevan untuk mendukung, mengukur capaian kinerja dan belum dilakukan pengukuran secara berkala. |
| 5 | Pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja belum memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi). |
| 6 | Pengukuran kinerja belum sepenuhnya menjadi dasar dalam penyesuaian kinerja dan penempatan jabatan Struktural dan |
| 7 | Pengukuran kinerja belum mempengaruhi penyesuaian organisasi, Strategi, kebijakan, aktivitas, anggaran, penggunaan anggaran dan memahami serta peduli dalam mencapai hasil pengukuran kinerja |
| 8 | Dokumen laporan kinerja telah disusun, secara berkala, diformalkan, direvisi, dipublikasikan dan disampaikan tepat waktu. |
| 9 | Dokumen laporan kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar dan mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja |
| 10 | Dokumen laporan telah mengimfokan analisis evaluasi realisasi kinerja target tahunan tetapi belum sepenuhnya mengimfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah, tahun-tahun sebelumnya dan |
| 11 | Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian pimpinan namun belum sepenuhnya menjadi kepedulian seluruh pegawai dan digunakan dalam penyesuaian, mencapai kinerja, penggunaan anggaran, pencapaian keberhasilan, dan mempengaruhi perubahan budaya organisasi. |
| 12 | Sudah terdapat SOP Pemantauan kinerja Internal, telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja dan secara berjenjang sesuai SOP namun belum dilaksanakan pendalaman secara memadai. |
| 13 | Rekomendasi dari hasil evaluasi Akuntabilitas kinerja belum sepenuhnya ditindaklanjuti, dimanfaatkan untuk perbaikan, mendukung efektivitas dan untuk perbaikan Kinerja POD. |
| 11 | Dokumen laporan telah mengimfokan analisis evaluasi realisasi kinerja target tahunan tetapi belum sepenuhnya mengimfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah, tahun-tahun sebelumnya dan |
| No | Rekomendasi |
| 1 | Agar pengumpulan data kinerja dan pengukuran kinerja capaian menggunakan teknologi informasi (Aplikasi) |
| 2 | Agar unit/satuan kerja memahami dan peduli atas pengukuran kinerja |
| 3 | Agar setiap pegawai memahami dan peduli atas pengukuran kinerja |
| 4 | Agar pemantauan capaian kinerja Internal dilaksanakan menggunakan teknologi informatika (Aplikasi) |
| 5 | |
| 6 | |
| 7 | |
| 8 | |
| 9 | |
| 10 | |

LEMBAR KERJA EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
KANTOR KECAMATAN RANAH PESISIR

| NO | KOMPONEN/SUB KOMPONEN | | SKPD | | KONTROL KERANGKA LOGIS | REF |
|-------------------------------------|---|-------|---------|-------|------------------------|-----------|
| | | | JAWABAN | NILAI | | |
| 1 | 2 | | 3 | 4 | 5 | 10 |
| I. PERENCANAAN KINERJA (30%) | | 30.00 | 81.94% | 24.58 | | |
| 1.a | Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia (20%) | 6.00 | 100.00% | 6.00 | | |
| 1 | Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja. | | Y | 1 | | |
| 2 | Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah. | | Y | 1 | | |
| 3 | Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek. | | Y | 1 | OK | |
| 4 | Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja. | | Y | 1 | OK | |
| 5 | Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja. | | Y | 1 | | |
| 6 | Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja. | | Y | 1 | OK | |
| 1.b | Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyalarsan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting) (30%) | 9.00 | 90.00% | 8.10 | | |
| 1 | Dokumen perencanaan kinerja telah diformalkan | | A | 1 | OK | |
| 2 | Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan | | A | 1 | OK | |
| 3 | Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai. | | A | 1 | | KKE1.B3-4 |
| 4 | Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai. | | A | 1 | | KKE1.B3-4 |
| 5 | Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART. | | A | 1 | | KKE1B5 |
| 6 | Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis). | | A | 1 | | KKE1B6-7 |
| 7 | Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis. | | A | 1 | | KKE1B6-7 |
| 8 | Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading). | | A | 1 | OK | |
| 9 | Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting). | | T | 0 | OK | |
| 10 | Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja. | | A | 1 | OK | |
| 1.c | Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan (50%) | 15.00 | 69.88% | 10.48 | | |
| 1 | Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai. | | B | 0.75 | OK | |
| 2 | Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai. | | B | 0.75 | OK | |
| 3 | Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih <i>on the right track</i> . | | C | 0.5 | | KKE1C3-4 |
| 4 | Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala. | | B | 0.75 | OK | |
| 5 | Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya. | | B | 0.67 | OK | |
| 6 | Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik. | | B | 0.67 | OK | |
| 7 | Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan. | | B | 0.75 | OK | |
| 8 | Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan. | | B | 0.75 | OK | |
| II. PENGUKURAN KINERJA (30%) | | 30.00 | 87.19% | 26.16 | | |
| II.a | Pengukuran Kinerja telah dilakukan (20%) | 6.00 | 91.67% | 5.50 | | |
| 1 | Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja. | | A | 1 | | |
| 2 | Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja. | | B | 0.75 | | |
| 3 | Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan. | | A | 1 | OK | |
| II.b | Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan (30%) | 9.00 | 73.86% | 6.65 | CC | |
| 1 | Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (<i>decision maker</i>) dalam mengukur capaian kinerja | | Y | 1 | | |
| 2 | Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan. | | B | 0.75 | OK | |
| 3 | Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan. | | B | 0.75 | OK | |
| 4 | Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala. | | A | 1 | | |

| | | | | | | |
|-------|---|-------|---------|-------|----|----------|
| 5 | Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya | | C | 0 | | KKE1C3-4 |
| 6 | Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang. | | B | 0.67 | OK | |
| 7 | Pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi). | | Y | 1 | OK | |
| | | | | | | |
| II.c | Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien (50%) | 15.00 | 93.40% | 14.01 | | |
| 1 | Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan. | | A | 1 | OK | |
| 2 | Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional. | | A | 1 | | |
| 3 | Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi. | | A | 1 | | |
| 4 | Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja. | | A | 1 | | |
| 5 | Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja. | | A | 1 | | |
| 6 | Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja. | | A | 1 | | |
| 7 | Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja. | | A | 1 | | |
| 8 | Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja. | | C | 0.34 | OK | |
| 9 | Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja. | | A | 1 | OK | |
| 10 | Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja. | | A | 1 | OK | |
| | | | | | | |
| III. | PELAPORAN KINERJA (15%) | 15.00 | 82.14% | 12.32 | | |
| III.a | Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja (20%) | 3.00 | 100.00% | 3.00 | | |
| 1 | Dokumen Laporan Kinerja telah disusun. | | Y | 1 | | |
| 2 | Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala. | | Y | 1 | | |
| 3 | Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan. | | Y | 1 | OK | |
| 4 | Dokumen Laporan Kinerja telah direvisi. | | Y | 1 | OK | |
| 5 | Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan. | | Y | 1 | OK | |
| 6 | Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu. | | Y | 1 | OK | |
| | | | | | | |
| III.b | Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/ kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/ penyempurnaan (30%) | 4.50 | 100.00% | 4.50 | | |
| 1 | Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar. | | Y | 1 | OK | |
| 2 | Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja. | | A | 1 | OK | |
| 3 | Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target tahunan. | | A | 1 | OK | |
| 4 | Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah. | | A | 1 | OK | |
| 5 | Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya. | | A | 1 | OK | |
| 6 | Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja). | | A | 1 | OK | |
| 7 | Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan kualitas atas keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatan. | | A | 1 | OK | |
| 8 | Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja. | | A | 1 | OK | |
| 9 | Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja). | | Y | 1 | OK | |
| | | | | | | |
| III.c | Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya (50%) | 7.50 | 64.29% | 4.82 | | |
| 1 | Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab). | | A | 1 | | |
| 2 | Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai. | | A | 1 | OK | |
| 3 | Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja. | | B | 0.5 | OK | |
| 4 | Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja. | | B | 0.5 | OK | |
| 5 | Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja. | | B | 0.5 | OK | |
| 6 | Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya. | | B | 0.5 | OK | |
| 7 | Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi. | | B | 0.5 | OK | |
| | | | | | | |
| IV. | EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL (25%) | 25.00 | 77.17% | 19.29 | | |
| IV.a | Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan (20%) | 6.00 | 83.33% | 4.17 | | |
| 1 | Terdapat SOP Pemantauan Capaian Kinerja Internal. | | B | 0.5 | | |

| | | | | | | |
|---|--|--------|--------|-------|----|--|
| 2 | Pemantauan Capaian Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah. | | A | 1 | | |
| 3 | Pemantauan Capaian Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang. | | A | 1 | | |
| IV.b | Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai (30%) | 7.50 | 85.00% | 6.38 | | |
| 1 | Pemantauan Capaian Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai SOP. | | Y | 1 | OK | |
| 2 | Pemantauan Capaian Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai. | | Y | 1 | OK | |
| 3 | Pemantauan Capaian Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai. | | B | 0.5 | OK | |
| 4 | Pemantauan Capaian Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah. | | B | 0.75 | OK | |
| 5 | Pemantauan Capaian Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi). | | Y | 1 | OK | |
| IV.c | Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja OPD sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja (50%) | 12.50 | 70.00% | 8.75 | | |
| 1 | Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja OPD telah ditindaklanjuti. | | B | 0.75 | OK | |
| 2 | Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja OPD | | B | 0.5 | OK | |
| 3 | Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja OPD telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja. | | B | 0.75 | OK | |
| 4 | Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja. | | B | 0.75 | | |
| 5 | Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja OPD | | B | 0.75 | OK | |
| HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (100%) | | 100.00 | | 82.35 | A | |

KETERANGAN:

TULIS NAMA INSTANSI/UNIT KERJA PADA KOLOM YANG BERWARNA HIJAU SESUAI DENGAN KONTEKS

KETIK 'Y' ATAU 'T' PADA KOLOM YANG BERWARNA HIJAU DENGAN PILIHAN "Y/T"

KETIK 'A' ATAU 'B' ATAU 'C' ATAU 'D' ATAU 'E' PADA KOLOM YANG BERWARNA HIJAU DENGAN PILIHAN "A/B/C/D/E"

**KERTAS KERJA EVALUASI
(KKE)**

**Akuntabilitas Kinerja
Instansi Pemerintah
Tahun 2022**

Pada

KECAMATAN RANAH PESISIR

**EVALUATOR IRBAN V :
ARIQ NURAWZA, S.E.
NIP. 19931227 202012 1 010**

| NO | TUJUAN | TUJUAN MENGEMBARKAN ISU STRATEGIS | | TUJUAN BERORIENTASI HASIL | | INDIKATOR TUJUAN |
|----|---|--------------------------------------|-------------|------------------------------|-------------|---|
| | REVISI/REKORD | | | | | |
| 1 | Terwujudnya reformasi birokrasi yang berenergi tinggi | Y | 1 | Y | 1 | Nilai Setiap Kecamatan ranah Pesisir |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| 2 | Meningkatnya PORB sector unggulan | Y | 1 | Y | 1 | Persentase usulan masyarakat yang menjadi prioritas kecamatan |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| 3 | Tercapainya kondisi masyarakat pesisir selatan yang aman tenang dan dinamis | Y | 1 | Y | 1 | Persentase gangguan transibum yang diselesaikan |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| 4 | | Y/T | Belum Dilai | Y/T | Belum Dilai | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| 5 | | Y/T | Belum Dilai | Y/T | Belum Dilai | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| 6 | | | | | | |

| SASARAN | KINERJA UTAMA | SASARAN MENGAJIBKAN RU STRATEGIS | SASARAN BERORIENTASI HASIL | INDIKATOR SASARAN | KU |
|--|---------------|----------------------------------|----------------------------|---|------------|
| REKREASIKAN Tertujuhnya pemerintahan yang siantabel dan bertirneja | | | | Nilai Setiap Kecamatan arah Petani | Y |
| | | | | | Y |
| | Y | Y | 1 | Y | 1 |
| | | | | | Y/T |
| | | | | | Y/T |
| Meningkatnya PDRB sector unggulan | | | | Persentase unulan masyarakat yang meringat masyarakat | Y |
| | | | | | Y |
| | Y | Y | 1 | Y | 1 |
| | | | | | Y/T |
| | | | | | Y/T |
| | | | | | Y/T |
| Meningkatnya partisipasi warga dalam meringat lingkungan secara mandiri | | | | Persentase gergangan terbentuk yang diterapkan | Y/T |
| | | | | | Y/T |
| | Y | Y | 1 | Y | 1 |
| | | | | | Y/T |
| | | | | | Y/T |
| | | | | | Y/T |
| | Y/T | Y/T | Belum Dite | Y/T | Belum Dite |
| | | | | | Y/T |
| | | | | | Y/T |
| | | | | | Y/T |
| | Y/T | Y/T | Belum Dite | Y/T | Belum Dite |
| | | | | | Y/T |
| | | | | | Y/T |
| | | | | | Y/T |
| | | | | | Y/T |

| | | | | | | |
|--|--|-----|------------|-----|------------|--|
| | | Y/T | Belum Disi | Y/T | Belum Disi | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | 100.00% | | 100.00% | |

| | | | | | | | | |
|--|--|-----|-----|------------|-----|------------|--|-----|
| | | Y/T | Y/T | Belum Disi | Y/T | Belum Disi | | Y/T |
| | | | | | | | | Y/T |
| | | | | | | | | Y/T |
| | | | | 100.00% | | 100.00% | | |

**KERTAS KERJA EVALUASI
CAPAIAN SASARAN/KINERJA**

| NO | SASARAN | SAMA DENGAN RENSTRA | INDIKATOR KINERJA | SAMA DENGAN RENSTRA | CAPAIAN | PERBANDINGAN CAPAIAN DG N-1 |
|----|---|------------------------|---|------------------------|----------------|--------------------------------|
| | IP | | | | | |
| | OUTCOME | | | | | |
| 1 | Terwujudnya pemerintahan yang akuntabel dan berkinerja | SAMA | Nilai Sakip Kecamatan Ranah Pesisir | SAMA | B | |
| | | | Jumlah Nagari lingkup Kecamatan yang memiliki pengelolaan keuangan dan administrasi yang baik | | sepuluh nagari | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| 2 | Meningkatnya keterbukaan informasi dan pelayanan public | SAMA | Tingkat kepuasan terhadap pelayanan masyarakat | SAMA | 100.00% | 0.00% |
| | | | Inovas Bid. PP dan KB: Pengawasan dan Pencegahan Stunting di Nagari melalui ELSIMIL | | 0.00% | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| 3 | Meningkatnya PDRB sector unggulan | SAMA | Persentase usulan masyarakat yang menjadi prioritas kecamatan | SAMA | 95.00% | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |

| | | | | | | |
|---|--|------------|--|------------|--------|--|
| 4 | Meningkatnya partisipasi warga dalam menjaga lingkungan secara mandiri | SAMA | Persentase penugasan terkait pemerintahan umum yang dilaksanakan | SAMA | 95.00% | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| 5 | | SAMA/TIDAK | | SAMA/TIDAK | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| 6 | | SAMA/TIDAK | | SAMA/TIDAK | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| 7 | | SAMA/TIDAK | | SAMA/TIDAK | | |
| | | | | | | |
| | | | | | | |

[illegible]

INDIKATOR KINERJA UTAMA IP

| NO | TUJUAN/SASARAN/KINERJA UTAMA | INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU) | BERKELANJUTAN SELAMA PERIODE RENSTRA | MENGGAMBARKAN KONDISI |
|----|--|---|--------------------------------------|-----------------------|
| 1 | Terwujudnya pemerintahan yang akuntabel dan berkinerja | Nital Sakip Kecamatan ranah Pesisir | Y | 1 |
| | | 0 | Y | 1 |
| | | 0 | Y | 1 |
| | | | Y | 1 |
| | | | Y | 1 |
| 2 | Meningkatnya PDRB sector unggulan | Persentase usulan masyarakat yang menjadi prioritas kecamatan | Y | 1 |
| | | 0 | Y | 1 |
| | | | Y | 1 |
| | | | Y | 1 |
| | | | Y | 1 |
| 3 | Meningkatnya partisipasi warga dalam menjaga lingkungan secara mandiri | | Y | 1 |
| | | | Y | 1 |
| | | | Y | 1 |
| | | | Y | 1 |
| | | | Y | 1 |
| 4 | | | Y/T | Belum Diisi |
| | | | Y/T | Belum Diisi |
| | | | Y/T | Belum Diisi |
| | | | Y/T | Belum Diisi |
| | | | Y/T | Belum Diisi |
| 5 | | | Y/T | Belum Diisi |
| | | | Y/T | Belum Diisi |
| | | | Y/T | Belum Diisi |
| | | | Y/T | Belum Diisi |
| | | | Y/T | Belum Diisi |
| 6 | | | Y/T | Belum Diisi |
| | | | Y/T | Belum Diisi |
| | | | Y/T | Belum Diisi |

| KUALITAS TARGET | | | | | | | | | | JUMLAH | KUALITAS TARGET | |
|-----------------|-------------|-----------------|-------------|--------------------------------|-------------|--------------------|-------------|-------|-------------|--------|-----------------|-------------|
| SELARAS RPJMD | | SELARAS RENSTRA | | RELEVAN DENGAN INDIKATOR SMART | | BASIS DATA MEMADAI | | LOGIS | | | Y | 1 |
| Y | 1 | Y | 1 | Y | 1 | Y | 1 | Y | 1 | 5 | Y | 1 |
| Y | 1 | Y | 1 | Y/T | Belum Diisi | Y | 1 | Y | 1 | | Y/T | Belum Diisi |
| Y | 1 | Y | 1 | Y/T | Belum Diisi | Y | 1 | Y | 1 | 4 | Y/T | Belum Diisi |
| Y | 1 | Y | 1 | Y/T | Belum Diisi | Y | 1 | Y/T | Belum Diisi | 4 | Y/T | Belum Diisi |
| Y | 1 | Y | 1 | Y/T | Belum Diisi | Y | 1 | Y/T | Belum Diisi | 3 | Y/T | Belum Diisi |
| Y | 1 | Y | 1 | Y | 1 | Y | 1 | Y | 1 | 3 | Y | 1 |
| Y | 1 | Y | 1 | Y/T | Belum Diisi | Y | 1 | Y | 1 | 6 | Y/T | Belum Diisi |
| Y | 1 | Y | 1 | Y/T | Belum Diisi | Y | 1 | Y/T | Belum Diisi | 4 | Y/T | Belum Diisi |
| Y | 1 | Y | 1 | Y/T | Belum Diisi | Y | 1 | Y/T | Belum Diisi | 3 | Y/T | Belum Diisi |
| Y | 1 | Y | 1 | Y/T | Belum Diisi | Y | 1 | Y/T | Belum Diisi | 3 | Y/T | Belum Diisi |
| Y | 1 | Y | 1 | Y/T | Belum Diisi | Y | 1 | Y/T | Belum Diisi | 3 | Y/T | Belum Diisi |
| Y | 1 | Y | 1 | Y/T | Belum Diisi | Y | 1 | Y/T | Belum Diisi | 3 | Y/T | Belum Diisi |
| Y | 1 | Y | 1 | Y/T | Belum Diisi | Y | 1 | Y/T | Belum Diisi | 3 | Y/T | Belum Diisi |
| Y | 1 | Y | 1 | Y/T | Belum Diisi | Y | 1 | Y/T | Belum Diisi | 3 | Y/T | Belum Diisi |
| Y | 1 | Y | 1 | Y/T | Belum Diisi | Y | 1 | Y/T | Belum Diisi | 3 | Y/T | Belum Diisi |
| Y/T | Belum Diisi | Y/T | Belum Diisi | Y/T | Belum Diisi | Y/T | Belum Diisi | Y/T | Belum Diisi | 3 | Y/T | Belum Diisi |
| Y/T | Belum Diisi | Y/T | Belum Diisi | Y/T | Belum Diisi | Y/T | Belum Diisi | Y/T | Belum Diisi | 0 | Y/T | Belum Diisi |
| Y/T | Belum Diisi | Y/T | Belum Diisi | Y/T | Belum Diisi | Y/T | Belum Diisi | Y/T | Belum Diisi | 0 | Y/T | Belum Diisi |
| Y/T | Belum Diisi | Y/T | Belum Diisi | Y/T | Belum Diisi | Y/T | Belum Diisi | Y/T | Belum Diisi | 0 | Y/T | Belum Diisi |
| Y/T | Belum Diisi | Y/T | Belum Diisi | Y/T | Belum Diisi | Y/T | Belum Diisi | Y/T | Belum Diisi | 0 | Y/T | Belum Diisi |
| Y/T | Belum Diisi | Y/T | Belum Diisi | Y/T | Belum Diisi | Y/T | Belum Diisi | Y/T | Belum Diisi | 0 | Y/T | Belum Diisi |
| Y/T | Belum Diisi | Y/T | Belum Diisi | Y/T | Belum Diisi | Y | 1 | Y | 1 | 0 | Y/T | Belum Diisi |
| Y/T | Belum Diisi | Y/T | Belum Diisi | Y/T | Belum Diisi | Y/T | Belum Diisi | Y/T | Belum Diisi | 2 | Y/T | Belum Diisi |
| Y/T | Belum Diisi | Y/T | Belum Diisi | Y/T | Belum Diisi | Y/T | Belum Diisi | Y/T | Belum Diisi | 0 | Y/T | Belum Diisi |
| Y/T | Belum Diisi | Y/T | Belum Diisi | Y/T | Belum Diisi | Y/T | Belum Diisi | Y/T | Belum Diisi | 0 | Y/T | Belum Diisi |
| Y/T | Belum Diisi | Y/T | Belum Diisi | Y/T | Belum Diisi | Y/T | Belum Diisi | Y/T | Belum Diisi | 0 | Y/T | Belum Diisi |
| Y/T | Belum Diisi | Y/T | Belum Diisi | Y/T | Belum Diisi | Y/T | Belum Diisi | Y/T | Belum Diisi | 0 | Y/T | Belum Diisi |
| Y/T | Belum Diisi | Y/T | Belum Diisi | Y/T | Belum Diisi | Y/T | Belum Diisi | Y/T | Belum Diisi | 0 | Y/T | Belum Diisi |
| Y/T | Belum Diisi | Y/T | Belum Diisi | Y/T | Belum Diisi | Y/T | Belum Diisi | Y/T | Belum Diisi | 0 | Y/T | Belum Diisi |
| Y/T | Belum Diisi | Y/T | Belum Diisi | Y/T | Belum Diisi | Y/T | Belum Diisi | Y/T | Belum Diisi | 0 | Y/T | Belum Diisi |