

	efisien serta belum sepenuhnya dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan, nilai 5.5 (B) dari bobot 9 Pemanfaatan pengukuran kinerja belum dijadikan dasar dalam pemberian reward dan punishment serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien, nilai 6.5 (C) dari bobot 15	c Mendasarkan Pemberian Tunjangan kinerja kepada kinerja	c Pemberian Tunjangan kinerja berbasis kinerja dari ASN	V	V	V	V	V	V	V	V	
d Menjadikan pengukuran kinerja sebagai dasar dalam penempatan / penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional		d Pengukuran kinerja dijadikan dasar dalam penempatan / penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional					V					
e Menjadikan Pengukuran kinerja sebagai dasar dalam penyesuaian (Refocusing) Organisasi		e Pengukuran kinerja dijadikan dasar dalam penyesuaian (Refocusing) Organisasi					V					
C Pelaporan Kinerja												
1	Pelaporan Kinerja memperoleh Nilai 5.5 dengan rincian : - Terdapat dokumen laporan yang menggambarkan kinerja, namun masih terdapat catatan yang perlu ditindaklanjuti, nilai 1.5 (C) dari bobot 3 - Dokumen Laporan Kinerja belum disusun secara berkualitas dan belum mengungkap seluruh informasi pencapaian kinerja, nilai 1 (D) dari bobot 4.5 - Pelaporan Kinerja belum memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi / kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya, nilai 3 (C) dari bobot 7.5	a Menyusun Dokumen laporan kinerja yang berkualitas dan mengungkap seluruh informasi pencapaian kinerja	a Membuat Laporan LKjIP yang mencakup perbandingan dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya dalam bentuk tabel Perbandingan Realisasi Kinerja dan untuk Lkqip yang akan datang	V	V							
b Mereview Dokumen Laporan Kinerja antar bidang		b Dokumen Laporan Kinerja (LKjIP) akan menginfokan :Mencari Data realisasi kinerja kecamatan di kabupaten lain yang sama sasaran OPDnya	V	V								
c Menggunakan informasi dalam laporan kinerja untuk mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi		c Menyusun LKjIP yang memberikan informasi mengenai target dan realisasi yang telah ditetapkan pada sasaran dan perjanjian kinerja sudah sesuai dengan aktivitas yang dilaksanakan meliputi	V	V								

			program, sub kegiatan dan kegiatan secara berkala atau pertriwulan.											
D	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal													
1	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal memperoleh Nilai 20.5 dengan rincian : - Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan dengan baik, nilai 5 (AA) dari bobot 5 - Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan sumber daya yang memadai, nilai 7.5 (AA) dari bobot 7.5 - Implementasi Sakip telah meningkat karena evaluasi akuntabilitas kinerja internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifita dan efisiensi kinerja namun masih terdapat catatan untuk diperhatikan, nilai 8 (B) dari bobot 12.5	a	Melaksanakan evaluasi akuntabilitas kinerja internal secara berjenjang	a	Melaksanakan pengukuran dan pengumpulan realisasi data kinerja utama pegawai eselon 3 dan 4								V	V
b		Menindaklanjuti rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal	b	Dalam proses Pengumpulan, pengukuran dan sudah menggunakan Aplikasi E- Kinerja	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
c		Memaksimalkan peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal	c	Terus melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja secara berkala lewat Evaluasi Kinerja per triwulan	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V

Tondano, Pebruari 2024
**KEPALA DINAS TENAGA KERJA
KABUPATEN MINAHASA,**


Drs MELKY LUVY RUMATE, M.Si
PEMBINA UTAMA MUDA
NIP. 19690501 198902 1 001