

KOLABORASI
MEDAN BERKAH

bangga
melayani
bangsa

BerAKHLAK
Berorientasi Pelayanan Akuntabel Kompeten
Harmonis Loyal Adaptif Kolaboratif



BUKU PEDOMAN

KEBIJAKAN TEKNIS

EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA MEDAN



INSPEKTORAT KOTA MEDAN

BUKU PEDOMAN

**KEBIJAKAN TEKNIS
EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA MEDAN**

INSPEKTORAT KOTA MEDAN

Kata Pengantar

Puji dan syukur kita panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala nikmat dan rahmat-Nya, sehingga Buku Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kota Medan dapat disusun dan dihadirkan dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan publik serta transparansi dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab instansi pemerintah.

Buku ini merupakan hasil dari kerja keras dan kolaborasi antara berbagai pihak yang terlibat dalam pengembangan dan pelaksanaan program-program pemerintah di Kota Medan. Adalah suatu kehormatan bagi kami dapat menyajikan panduan ini sebagai langkah konkret dalam upaya meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, sehingga mampu menjawab tuntutan masyarakat akan pelayanan yang berkualitas dan transparansi yang tinggi.

Buku Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kota Medan ini disusun dengan mengacu pada prinsip-prinsip tata kelola yang baik serta berdasarkan pedoman dan standar nasional yang berlaku. Isi dari buku ini mencakup langkah-langkah praktis dalam melaksanakan evaluasi kinerja, mulai dari perencanaan, pengumpulan data, analisis, hingga pelaporan hasil evaluasi. Setiap tahap dijelaskan secara rinci dan disertai contoh konkret guna mempermudah pemahaman dan implementasi di lapangan.

Melalui buku ini, diharapkan para pembaca, terutama para pegawai instansi pemerintah di Kota Medan, dapat memahami pentingnya evaluasi akuntabilitas kinerja sebagai instrumen untuk melakukan perbaikan dan pengembangan dalam menjalankan tugas-tugas pemerintahan. Dengan adanya panduan ini, diharapkan pula bahwa tindakan evaluasi tidak lagi dianggap sebagai beban, melainkan sebagai kesempatan untuk mengidentifikasi kelemahan-kelemahan yang ada dan merumuskan strategi perbaikan yang tepat.

Kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah memberikan kontribusi dalam penyusunan buku pedoman ini. Mulai dari tim penulis, para ahli yang memberikan masukan berharga, hingga pihak-pihak yang mendukung dalam proses pengumpulan data dan informasi yang diperlukan. Keberhasilan penyusunan buku ini tidak lepas dari kerjasama dan dedikasi semua pihak yang terlibat.

Akhir kata, semoga Buku Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kota Medan ini dapat memberikan manfaat nyata dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik dan mendorong terwujudnya pemerintahan yang transparan, akuntabel, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Medan, 30 Agustus 2023

INSPEKTUR KOTA MEDAN

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	2
DAFTAR ISI	4
DAFTAR TABEL	5
DAFTAR GAMBAR	5
BAB I PENDAHULUAN	6
A. Latar Belakang Evaluasi AKIP	6
B. Tujuan Evaluasi	7
C. Metodologi Evaluasi	7
C.1. Pembentukan Tim Evaluator	7
C.2. Teknik Evaluasi	7
C.3. Tahapan Evaluasi	8
Bab II PELAKSANAAN EVALUASI AKIP	9
A. Lembar Kerja Evaluasi	9
B. Penilaian Evaluasi Pada Lembar Kerja Evaluasi	10
B.1. Penilaian Sub Komponen LKE	10
B.2. Pemantauan Berkelanjutan	14
B.3. Penentuan Predikat SAKIP Pemerintah Daerah	14
B.4. Penyimpulan Data dan Informasi	16
Bab III LAPORAN HASIL EVALUASI	19
A. Pendahuluan	19
B. Gambaran Hasil Evaluasi	20
C. Penutupan	21
Bab IV PENUTUP	35

DAFTAR TABEL

Tabel 1	: Bobot penilaian kriteria keberadaan	11
Tabel 2	: Bobot penilaian kriteria kualitas dan pemanfaatan	11
Tabel 3	: Bobot penilaian sub komponen	12
Tabel 4	: Uji petik pencapaian predikat SAKIP	15
Tabel 5	: Klaster unit kerja evaluasi AKIP	15
Tabel 6	: Gambaran tingkatan SAKIP	17
Tabel 7	: Hasil Evaluasi	22
Tabel 8	: Lembar Kerja Evaluasi	23
Tabel 9	: Ilustrasi Form Pengukuran Kineja.....	46

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1	: Diagram Evaluasi	8
Gambar 2	: Contoh Pengisian LKE	13

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Evaluasi AKIP

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

Untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan serta untuk mendorong peningkatan kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, perlu dilakukan Evaluasi AKIP yang sudah diatur sebelumnya pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PermenPANRB) Nomor 12 Tahun 2015 dan diganti dengan peraturan baru, yaitu dengan PermenPANRB Nomor 88 Tahun 2021 karena penyesuaian dalam evaluasi atas implementasi SAKIP agar dapat mengakomodasi kompleksitas pengukuran kinerja instansi pemerintah dan pesatnya kemajuan teknologi.

Inspektorat Kota Medan selaku evaluator implementasi SAKIP perangkat daerah Kota Medan diharuskan memiliki kompetensi dan menyesuaikan diri dengan perubahan peraturan evaluasi AKIP. Kegiatan evaluasi terhadap implementasi SAKIP dimulai dari perencanaan kinerja, baik perencanaan kinerja jangka panjang, perencanaan kinerja jangka menengah, dan perencanaan kinerja jangka pendek, termasuk penerapan anggaran berbasis kinerja, pengukuran kinerja, dan monitoring pengelolaan data kinerja, sampai pada pelaporan hasil kinerja, serta evaluasi atas pencapaian kinerja.

B. Tujuan Evaluasi

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) secara khusus memiliki tujuan sebagai berikut.

1. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP;
2. Menilai tingkat implementasi SAKIP;
3. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
4. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP; dan
5. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

C. Metodologi Evaluasi

1. Pembentukan Tim Evaluator

Berdasarkan Surat Tugas Pelaksanaan Evaluasi AKIP dari Inspektorat Kota Medan, tim evaluator terdiri atas:

- a. Penanggung Jawab
- b. Pembantu Penanggung Jawab
- c. Pengendali Teknis/Supervisor
- d. Ketua Tim
- e. Anggota Tim

2. Teknik Evaluasi

Teknik evaluasi yang akan digunakan oleh evaluator dalam evaluasi AKIP akan bergantung pada:

- a. Kedalaman evaluasi (PD) dalam memahami dan mengimplementasikan SAKIP;
- b. Tingkatan tataran (*context*) yang dievaluasi dan bidang (*content*) permasalahan yang dievaluasi. Evaluasi pada tingkat kebijakan berbeda dengan evaluasi pada tingkat pelaksanaan program. Begitu juga evaluasi terhadap pelaksanaan program berbeda pula dengan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan;
- c. Validitas dan ketersediaan data yang mungkin diperoleh.

Berdasarkan PermenPANRB No. 88 Tahun 2021, terdapat teknik dalam evaluasi yang dapat digunakan dalam pelaksanaan Evaluasi AKIP antara lain:

a. *Checklist* Pengumpulan Data

Pihak Perangkat Daerah (PD) selaku evaluator mengisi daftar dokumen, data, dan informasi yang dibutuhkan dalam pelaksanaan evaluasi AKIP.

b. Komunikasi melalui Tanya Jawab Sederhana

Melakukan wawancara secara langsung atau tidak langsung dengan evaluator untuk pengumpulan data dan informasi yang dibutuhkan dalam pelaksanaan evaluasi AKIP.

c. Observasi

Melakukan pengamatan langsung seperti mengunjungi lokasi kerja evaluator dalam rangka melihat data dan mengamati proses dan jalannya aktivitas implementasi SAKIP.

d. Studi Dokumentasi

Mengumpulkan data dan informasi tidak secara langsung ditujukan kepada atau diperoleh dari evaluator, melainkan melalui sumber literasi lain seperti peraturan perundangan dan media informasi, baik cetak maupun elektronik/digital.

3. Tahapan Evaluasi



Gambar 1. Diagram Evaluasi

BAB II

PELAKSANAAN EVALUASI AKIP

Evaluasi AKIP difokuskan pada kriteria-kriteria yang telah ditetapkan dengan tetap memperhatikan hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya. Data dan informasi yang digunakan dalam evaluasi merupakan data dan informasi terakhir yang digunakan dalam implementasi SAKIP saat evaluasi berjalan. Isu penting yang perlu diungkap melalui evaluasi AKIP ini.

A. Lembar Kerja Evaluasi

Aktivitas utama dalam pelaksanaan evaluasi adalah pengumpulan dan analisis data serta menginterpretasikan hasilnya melalui Lembar Kerja Evaluasi (LKE). Kelengkapan dokumen SAKIP apa saja yang akan dianalisis dapat dilihat pada lampiran II.

Evaluasi AKIP harus dapat memberikan simpulan hasil penilaian beberapa variabel, antara lain kriteria-kriteria yang ada dalam penerapan komponen-komponen manajemen kinerja yang meliputi perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal sebagai fakta objektif instansi pemerintah/unit kerja mengimplementasikan SAKIP. Komponen-komponen tersebut kemudian dituangkan dalam Lembar Kerja Evaluasi (LKE), sesuai dengan kriteria masing-masing komponen. Variabel tersebut, yaitu:

1. **Komponen**

Terdiri atas Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

2. **Sub-komponen**

Dibagi dengan gradasi Keberadaan, Kualitas, dan Pemanfaatan pada setiap komponen.

3. **Kriteria**

Merupakan gambaran kondisi yang perlu dicapai di setiap sub-komponen untuk dapat dinilai apakah kondisi tersebut sudah atau belum dicapai dan dapat digambarkan atau tidak.

LKE menyajikan komponen, sub-komponen, serta dilengkapi dengan kriteria penilaian.

B. Penilaian Evaluasi Pada Lembar Kerja Evaluasi

1. Penilaian Sub-Komponen LKE

Pada setiap pertanyaan di kriteria LKE dapat diisi dengan jawaban “Ya” atau “Tidak” dan pengisian terlebih dahulu melalui Kertas Kerja Evaluasi (KKE) sebelum dicantumkan dalam LKE. Pemilihan jawaban apabila diisi dengan jawaban “Ya” maka diberikan nilai 1 dan untuk jawaban “Tidak” maka diberikan nilai 0, sedangkan untuk penilaian melalui KKE dibuat dengan analisis yang mendalam terhadap masing-masing uraian yang akan dinilai dengan pembobotan nilai dari 0 s.d a. Penilaian untuk kriteria menggunakan rumus:

$$\text{Nilai Kriteria} = \frac{\text{Jumlah Kriteria Ya}}{\text{Jumlah Keseluruhan Kriteria}} \times 100\%$$

Kemudian konversi nilai kriteria menjadi nilai AA/A/BB/B/CC/C/D/E berdasarkan pada tabel 1 atau 2 (berdasarkan jenis sub komponen), lalu didapatkan bobot nilai kriteria. Kemudian lakukan perhitungan nilai sub komponen menggunakan rumus berikut:

$$\text{Nilai SK} = \frac{\text{Bobot Nilai Kriteria}}{100} \times \text{Bobot Nilai SK}$$

Keterangan:

Nilai SK : Nilai Sub Komponen

Bobot Nilai Kriteria : Bobot Nilai Kriteria sesuai tabel 1 atau 2

Bobot Nilai SK : Bobot Nilai Sub Komponen sesuai tabel 3

Tabel 1. Bobot penilaian kriteria keberadaan

Predikat	Kriteria Penilaian	Bobot Nilai
AA	Pemenuhan kriteria 100% dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir.	100
A	Pemenuhan kriteria 100% dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir.	90
BB	Pemenuhan kriteria 100% sesuai dengan mandat kebijakan nasional.	80
B	Kualitas Sebagian besar kriteria terpenuhi (>75% - 100%)	70
CC	Kualitas Sebagian besar kriteria terpenuhi (>50% - 75%)	60
C	Kualitas Sebagian kecil kriteria terpenuhi (>25% - 50%)	50
D	Kriteria penilaian telah mulai dipenuhi (0% - 25%)	30
E	Sama sekali tidak ada upaya pemenuhan kriteria penilaian	0

Tabel 2. Bobot penilaian kriteria kualitas dan pemanfaatan

Predikat	Kriteria Penilaian	Bobot Nilai
AA	Pemenuhan kriteria 100% dan terdapat upaya inovatif serta layak menjadi percontohan secara nasional	100
A	Pemenuhan kriteria 100% dan terdapat beberapa upaya yang bisa dihargai dari pemenuhan kriteria tersebut	90

BB	Pemenuhan kriteria 100% sesuai dengan mandat kebijakan	80
B	Kualitas Sebagian besar kriteria terpenuhi (>75% - 100%)	70
CC	Kualitas Sebagian besar kriteria terpenuhi (>50% - 75%)	60
C	Kualitas Sebagian kecil kriteria terpenuhi (>25% - 50%)	50
D	Kriteria penilaian telah mulai dipenuhi (0% - 25%)	30
E	Sama sekali tidak ada upaya pemenuhan kriteria penilaian	0

Sumber : PermenPANRB No. 88 Tahun 2021

Tabel 3. Bobot penilaian sub komponen

Komponen	Sub Komponen 1 Keberadaan	Sub Komponen 2 Kualitas	Sub Komponen 3 Pemanfaatan	Total Bobot
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

Sumber : PermenPANRB No. 88 Tahun 2021

Contoh pengisian :

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		PARAMETER	%
			Jawaban	Nilai		
1	PERENCANAAN KINERJA	30,00		4,2		
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6,00	B	4,2	Y/T	80
Kriteria:						
1.1a.1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.				YA	1
1.1a.2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.				YA	1
1.1a.3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.				YA	1
1.1a.4	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.				YA	1
1.1a.5	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.				TIDAK	0

Gambar 2. Contoh Pengisian LKE

Penilaian untuk kriteria adalah :

$$\text{Nilai Kriteria} = \frac{\text{Jumlah Kriteria Ya}}{\text{Jumlah Keseluruhan Kriteria}} \times 100\%$$

$$\text{Nilai Kriteria} = \frac{4}{5} \times 100\%$$

$$\text{Nilai Kriteria} = 80\%$$

Nilai kriteria 80% dalam tabel 1 termasuk Nilai B, sehingga bobot nilai kriteria adalah 70. Untuk Komponen Perencanaan Kinerja dengan Sub Komponen 1 mengenai Keberadaan, berdasarkan tabel 3 memiliki bobot nilai sub komponen, yaitu 6. Sehingga Nilai Sub Komponen adalah :

$$\text{Nilai SK} = \frac{\text{Bobot Nilai Kriteria}}{100} \times \text{Bobot Nilai SK}$$

$$\text{Nilai SK} = \frac{70}{100} \times 6$$

$$\text{Nilai SK} = 4,2$$

Untuk mempermudah penilaian Komponen/Sub Komponen/Kriteria dapat diformulasikan dapat menggunakan instrumen evaluasi berbasis sistem elektronik.

b. Penilaian komponen LKE

Setelah nilai sub komponen selesai, dilakukan rekapitulasi nilai dengan mengisi Lembar Kerja Evaluasi yang memuat seluruh nilai dan persentase sub komponen (Lampiran II).

c. Penilaian SAKIP PD

Penilaian SAKIP PD dengan mengisi Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja (Lampiran II). Setelah total Nilai SAKIP didapat, kemudian sesuaikan dengan Tabel 6 untuk mendapatkan Predikat SAKIP AA/A/BB/B/CC/C/D/E. Sampaikan temuan positif dan negatif pada tabel catatan hasil evaluasi, lalu dilakukan pengisian rekomendasi untuk perbaikan dari temuan negatif.

2. Pemantauan Berkelanjutan

Untuk menjaga objektivitas dalam penilaian, perlu dilakukan reviu secara berjenjang atas proses dan hasil evaluasi dari tim evaluator dengan pengaturan sebagai berikut:

- a. Reviu tingkat 1 dilakukan di masing-masing tim evaluator oleh pembantu penanggung jawab tim.
- b. Reviu tingkat 2 dilakukan dalam bentuk forum panel seluruh pembantu penanggung jawab tim, terutama untuk menentukan standarisasi nilai dan penetapan kategori hasil evaluasi.
- c. Hasil dari Reviu tingkat 2 juga menghasilkan pemeringkatan Perangkat Daerah.

3. Penentuan Predikat SAKIP Pemerintah Daerah

Penentuan predikat SAKIP Pemerintah Daerah ditentukan dengan Nilai SAKIP PD sesuai dengan Tipe Klaster PD menurut tabel 5. Kemudian dilakukan uji petik/*sampling* oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi untuk menentukan Predikat SAKIP sesuai dengan tabel 6.

Tabel 4. Uji petik pencapaian predikat SAKIP

Predikat	Utama	Pendukung	Tambahan
AA	3 PD Memuaskan (rata - rata A)	3 PD Memuaskan (rata - rata A)	3 PD Memuaskan (rata - rata A)
A	3 PD Memuaskan (rata - rata A)	3 PD Sangat Baik (rata - rata BB)	3 PD
BB	3 PD Sangat Baik (rata - rata BB)	3 PD	3 PD
B	3 PD Baik (rata - rata B)	3 PD	-
CC	3 PD	-	-
C	-	-	-
D	-	-	-

Tabel 5. Klaster unit kerja evaluasi AKIP

Utama
<ol style="list-style-type: none"> 1. Inspektorat; 2. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah; 3. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan; 4. Dinas Kesehatan; 5. Dinas Sumber Daya Air, Bina Marga, dan Bina Konstruksi; 6. Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman, Cipta Karya, dan Tata Ruang; 7. Satuan Polisi Pamong Praja; 8. Dinas Sosial; 9. Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian, dan Perikanan; 10. Dinas Koperasi, Usaha Kecil, Menengah, Perindustrian, dan Perdagangan; 11. Dinas Pariwisata.

Pendukung
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dinas Ketenagakerjaan; 2. Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Pemberdayaan Masyarakat, Dan Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana; 3. Dinas Lingkungan Hidup; 4. Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil; 5. Dinas Perhubungan; 6. Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu; 7. Dinas Pemuda Dan Olahraga; 8. Dinas Perpustakaan Dan Kearsipan; 9. Badan Riset Dan Inovasi Daerah; 10. Badan Pendapatan Daerah.
Tambahan
<ol style="list-style-type: none"> 1. Sekretariat Daerah; 2. Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah; 3. Dinas Komunikasi dan Informatika; 4. Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan; 5. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia; 6. Badan Keuangan dan Aset Daerah; 7. Badan Penanggulangan Bencana Daerah; 8. Badan Kesatuan Bangsa dan Politik; 9. Kecamatan

4. Penyimpulan Data dan Informasi

Setelah dilakukan penentuan predikat SAKIP Pemerintah Daerah (Pemda) dengan hasil nilai SAKIP Pemda AA/A/BB/B/ CC/C/D/E. Nilai SAKIP memiliki interpretasi implementasi SAKIP seperti dalam tabel 6.

Tabel 6. Gambaran tingkatan SAKIP

Nilai	Interpretasi
AA (>90-100)	Sangat Memuaskan Telah terwujud <i>Good Governance</i> . Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan di seluruh unit kerja. Telah terbentuk pemerintah yang yang dinamis, adaptif, dan efisien (<i>Reform</i>). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level individu.
A (>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 (>70-80)	Sangat Baik Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik pada 2/3 unit kerja, baik itu unit kerja utama, maupun unit kerja pendukung. Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 3/koordinator.
B (>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.

Nilai	Interpretasi
CC (>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 (>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 (>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.

Sumber : PermenPANRB No. 88 Tahun 2021

BAB III

LAPORAN HASIL EVALUASI

Setiap surat tugas yang diterbitkan untuk pelaksanaan evaluasi AKIP harus menghasilkan Lembar Kerja Evaluasi (LKE) dan Laporan Hasil Evaluasi (LHE). LHE AKIP disusun berdasarkan berbagai hasil pengumpulan data dan fakta serta analisis yang telah didokumentasikan dalam LKE. LKE tersebut berisi fakta dan data yang dianggap relevan dan berarti untuk perumusan temuan permasalahan serta saran dan rekomendasi perbaikan peningkatan AKIP.

Format LHE berbentuk bab yang dikenal dengan bentuk penyajian yang panjang (*long-form*). Penyusunan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) terdiri atas:

A. Pendahuluan

1. Dasar Hukum Evaluasi

Informasi dasar hukum dilakukan penilaian/evaluasi SAKIP dengan mencantumkan Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Presiden, Kementerian, Pemerintah Daerah, Gubernur, dan Wali Kota.

2. Latar Belakang Evaluasi

Sampaikan Target Pemerintah dalam menciptakan SAKIP dan Reformasi Birokrasi yang akuntabel, memiliki Perencanaan, pengukuran, akuntabilitas kinerja instansi yang baik. Sampaikan nilai AKIP tahun sebelumnya, kendala di instansi yang dihadapi. Sebutkan inovasi (jika ada) serta upaya perbaikan serta peningkatan akuntabilitas kinerja oleh instansi).

3. Tujuan Evaluasi

Memberikan informasi mengenai tujuan dilakukannya Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP).

4. Ruang Lingkup Evaluasi

Informasi mengenai batasan, poin utama, dan kriteria umum dalam pelaksanaan Evaluasi AKIP.

5. Metodologi Evaluasi

Informasi mengenai tahapan evaluasi, standar penilaian, hasil pelaksanaan evaluasi, dan interpretasi dari hasil penilaian evaluasi AKIP.

6. **Gambaran Umum Instansi Pemerintah/Unit Kerja**
Deskripsikan gambaran umum Nama Instansi dan Unit Kerjanya, Pimpinan, Tugas dan Fungsi, IKU, PK, Dana yang dikelola Tahun yang dievaluasi.
7. **Gambaran Umum Implementasi SAKIP Instansi Pemerintah/Unit Kerja**
Sampaikan deskripsi singkat mengenai hasil pelaksanaan implementasi dan akuntabilitas kinerja Pemerintah/PD yang telah dievaluasi.
8. **Tindak Lanjut Evaluasi Tahun Sebelumnya**
Bagian ini untuk Instansi yang jika periode sebelumnya dievaluasi, dan memuat kekurangan/catatan apa yang perlu diperbaiki, upaya/kebijakan yang diambil untuk perbaikan, kendala dan upaya mengatasinya dan hasil perbaikan.

B. Gambaran Hasil Evaluasi

1. **Kondisi, berupa gambaran baik maupun catatan kekurangan tentang kondisi sebelum, sesudah, serta dampak keberhasilan pada:**
 - a. **Evaluasi atas Perencanaan Kinerja**
Isilah hasil evaluasi perencanaan kinerja, berupa uraian temuan positif (dibuktikan dengan *evidence*), uraian temuan negatif berupa catatan kriteria yang belum dipenuhi untuk ditindaklanjuti dalam upaya perbaikan kedepan.
 - b. **Evaluasi atas Pengukuran Kinerja**
Isilah hasil evaluasi pengukuran kinerja, berupa uraian temuan positif (dibuktikan dengan *evidence*), uraian temuan negative berupa catatan kriteria yang belum dipenuhi untuk ditindaklanjuti dalam upaya perbaikan kedepan.
 - c. **Evaluasi atas Pelaporan Kinerja**
Isilah hasil evaluasi pelaporan kinerja, berupa uraian temuan positif (dibuktikan dengan *evidence*), uraian temuan negatif berupa catatan kriteria yang belum dipenuhi untuk ditindaklanjuti dalam upaya perbaikan kedepan.
 - d. **Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal**

Isilah hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal, berupa uraian temuan positif (dibuktikan dengan *evidence*), uraian temuan negatif berupa catatan kriteria yang belum dipenuhi untuk ditindaklanjuti dalam upaya perbaikan kedepan.

2. Rekomendasi atas catatan kekurangan untuk perbaikan

Uraikan rekomendasi atas temuan/catatan kriteria untuk masing-masing komponen yang masih kurang/belum terpenuhi.

C. Penutupan

1. Kesimpulan

Sampaikan hasil evaluasi berupa predikat dan interpretasinya sesuai dengan Tabel 6.

2. Dorongan terhadap implementasi SAKIP yang lebih baik

Sampaikan motivasi atau trik yang bisa dilakukan untuk mengembangkan yang sudah baik dan meningkatkan yang masih kurang/belum terlaksana, terutama komponen yang masih memiliki predikat kurang.

Tabel 7. Hasil Evaluasi

HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
 DINAS/BADAN/KECAMATAN
 TAHUN

No.	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja	
			Tahun (t-1)	Tahun (t)
1	Perencanaan Kinerja	30,00		
2	Pengukuran Kinerja	30,00		
3	Pelaporan Kinerja	15,00		
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00		
Nilai Akuntabilitas Kinerja				
Predikat Nilai Akuntabilitas Kinerja				

No.	Catatan
1	
2	
3	
4	

No.	Rekomendasi
1	
2	
3	
4	

Keterangan :

Tahun (t) : Tahun penilaian SAKIP yang dievaluasi

Tahun (t-1) : Tahun sebelumnya penilaian SAKIP yang dievaluasi

Tabel 8. Lembar Kerja Evaluasi

**LEMBAR KERJA EVALUASI
DINAS/BADAN/KECAMATAN.....**

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		Parameter	%	Keterangan	Daftar Evidence
			Jawaban	Nilai				
1	PERENCANAAN KINERJA	30,00						
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6,00	AA/A/BB/B/CC/C/D/E		Y/T		Pengisian "Jawaban" dengan memperhatikan "%" dan penjelasan penilaian keberadaan	
1.1a.1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.				Y/T		Parameter wajib dipilih ya (Y) atau tidak (T)	Pedoman Teknis Perencanaan Kinerja
1.1a.2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.				Y/T		Parameter wajib dipilih ya (Y) atau tidak (T)	Renstra dan/atau revisi Renstra
1.1a.3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.				Y/T		Parameter wajib dipilih ya (Y) atau tidak (T)	Renja t-1 dan PK t-1
1.1a.4	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.				Y/T		Parameter wajib dipilih ya (Y) atau tidak (T)	Rencana Aksi (Renaksi) t-1
1.1a.5	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.				Y/T		Parameter wajib dipilih ya (Y) atau tidak (T)	RKA t-1

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		Parameter	%	Keterangan	Daftar Evidence
			Jawaban	Nilai				
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	AA/A/BB/B/CC/C/D/E		AA/A/BB/B/CC/C/D/E & Y/T		Pengisian "Jawaban" dengan memperhatikan "%" dan penjelasan penilaian kualitas	
1.1b.1	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.				Y/T		Parameter wajib dipilih ya (Y) atau tidak (T)	1) Renstra, 2) Renja, 3) PK, 4) Rencana Aksi
1.1b.2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.				Y/T		Parameter wajib dipilih ya (Y) atau tidak (T)	Tangkapan layar (<i>screenshot</i>)
1.1b.3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.				AA/A/BB/B/CC/C/D/E		Lihat KKE	RPJMD, Renstra, IKU/PK
1.1b.4	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.				AA/A/BB/B/CC/C/D/E		Lihat KKE	Renstra, IKU/PK
1.1b.5	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.				AA/A/BB/B/CC/C/D/E		Lihat KKE	IKU
1.1b.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).				AA/A/BB/B/CC/C/D/E		Lihat KKE	IKU, Renja dan PK
1.1b.7	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.				AA/A/BB/B/CC/C/D/E		Lihat KKE	PK
1.1b.8	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).				Y/T		Parameter wajib dipilih ya (Y) atau tidak (T)	Cascading

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		Parameter	%	Keterangan	Daftar Evidence
			Jawaban	Nilai				
1.1b.9	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.				Y/T		Parameter wajib dipilih ya (Y) atau tidak (T)	Dokumen SKP seluruh pegawai
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15,00	AA/A/BB/B/CC/C/D/E		AA/A/BB/B/CC/C/D/E & Y/T		Pengisian "Jawaban" dengan memperhatikan "%" dan penjelasan penilaian pemanfaatan	
1.1c.1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.				Y/T		Lihat KKE	PK dan DPA tahun berjalan
1.1c.2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.				AA/A/BB/B/CC/C/D/E		Lihat KKE	Renaksi tahun berjalan
1.1c.3	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.				AA/A/BB/B/CC/C/D/E		Lihat KKE	Laporan Monitoring Evaluasi (monev) triwulan I, II, III, dan IV. t-1
1.1c.4	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.				Y/T		Parameter wajib dipilih ya (Y) atau tidak (T)	Renja
1.1c.5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.				Y/T		Parameter wajib dipilih ya (Y) atau tidak (T)	Renja
1.1c.6	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.				Y/T		Parameter wajib dipilih ya (Y) atau tidak (T)	PK Eselon III, IV, JF. Tahun berjalan
2	PENGUKURAN KINERJA	30,00						
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6,00	AA/A/BB/B/CC/C/D/E		Y/T		Pengisian "Jawaban" dengan memperhatikan "%" dan penjelasan penilaian keberadaan	

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		Parameter	%	Keterangan	Daftar Evidence
			Jawaban	Nilai				
2.2a.1	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.				Y/T		Parameter wajib dipilih ya (Y) atau tidak (T)	Surat Kepala Perangkat Daerah perihal Perintah Pengukuran dan Pengumpulan Data Kinerja/Jadwal Moneyv kepada Sub Unit (1 Level dibawah Kepala PD) (form pengukuran kinerja)
2.2a.2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.				Y/T		Parameter wajib dipilih ya (Y) atau tidak (T)	Dokumen IKU dan Penjelasan
2.2a.3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.				Y/T		Parameter wajib dipilih ya (Y) atau tidak (T)	Surat Kepala Perangkat Daerah perihal Perintah Pengukuran dan Pengumpulan Data Kinerja/Jadwal Moneyv kepada Sub Unit (1 Level dibawah Kepala PD)
2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9,00		AA/A/BB/B/CC/C/D/E	AA/A/BB/B/CC/C/D/E & Y/T		Pengisian "Jawaban" dengan memperhatikan "%" dan penjelasan penilaian kualitas	
2.2b.1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.				AA/A/BB/B/CC/C/D/E		Lihat KKE	Dokumen Rapat/Daftar Hadir/Absensi Capaian Realisasi t-1.
2.2b.2	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.				Y/T		Parameter wajib dipilih ya (Y) atau tidak (T)	1. Laporan Kinerja t-1 2. Realisasi Kegiatan t-1
2.2b.3	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.				AA/A/BB/B/CC/C/D/E		Lihat KKE	1. Laporan Kinerja t-1 2. Realisasi Kegiatan t-1

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		Parameter	%	Keterangan	Daftar Evidence
			Jawaban	Nilai				
2.2b.4	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.				Y/T		Parameter wajib dipilih ya (Y) atau tidak (T)	Form Evaluasi Kinerja
2.2b.5	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.				Y/T		Parameter wajib dipilih ya (Y) atau tidak (T)	SKP Bulanan Seluruh Pegawai t-1
2.2b.6	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).				Y/T		Parameter wajib dipilih ya (Y) atau tidak (T)	Evaluasi Kinerja PD (Form E-81 E Devplan) t-1
2.2b.7	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).				Y/T		Parameter wajib dipilih ya (Y) atau tidak (T)	E Devplan
2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15,00	AA/A/BB/B/CC/C/D/E		AA/A/BB/B/CC/C/D/E & Y/T		Pengisian "Jawaban" dengan memperhatikan "%" dan penjelasan penilaian pemanfaatan	
2.2c.1	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.				Y/T		Parameter wajib dipilih ya (Y) atau tidak (T)	SKP Bulanan, Perwal TPP tahun berjalan
2.2c.2	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan Jabatan baik struktural maupun fungsional.				Y/T		Parameter wajib dipilih ya (Y) atau tidak (T)	Pertimbangan tim penilai kinerja, Evaluasi/Nota Dinas/Surat Dinas Evaluasi/promosi/mutasi pegawai.
2.2c.3	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.				AA/A/BB/B/CC/C/D/E		Lihat KKE	Pelaksanaan Monev/Notula Rapat
2.2c.4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.				AA/A/BB/B/CC/C/D/E		Lihat KKE	Renja Perubahan PD

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		Parameter	%	Keterangan	Daftar Evidence
			Jawaban	Nilai				
2.2c.5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.				AA/A/BB/B/CC/C/D/E		Lihat KKE	Renja Perubahan PD
2.2c.6	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.				AA/A/BB/B/CC/C/D/E		Lihat KKE	DPA/DPA-P t-1 dan t
2.2c.7	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.				Y/T		Parameter wajib dipilih ya (Y) atau tidak (T)	Laporan Kinerja. T-1
2.2c.8	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.				Y/T		Parameter wajib dipilih ya (Y) atau tidak (T)	Kuesioner, Dokumen rapat capaian kinerja (absensi, undangan, notulensi, foto)
3	PELAPORAN KINERJA	15,00						
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3,00			AA/A/BB/B/CC/C/D/E		Y/T	Pengisian "Jawaban" dengan memperhatikan "%" dan penjelasan penilaian keberadaan
3.3a.1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.				Y/T		Parameter wajib dipilih ya (Y) atau tidak (T)	Dokumen Laporan Kinerja t-1 yang telah disusun.
3.3a.2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.				Y/T		Parameter wajib dipilih ya (Y) atau tidak (T)	Dokumen Laporan Kinerja t-1 dan t-2
3.3a.3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.				Y/T		Parameter wajib dipilih ya (Y) atau tidak (T)	Dokumen Laporan Kinerja t-1
3.3a.4	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.				Y/T		Parameter wajib dipilih ya (Y) atau tidak (T)	Alamat dan tangkapan layar (screenshot) dokumen laporan kinerja t-1

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		Parameter	%	Keterangan	Daftar Evidence
			Jawaban	Nilai				
3.3a.5	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.				Y/T		Parameter wajib dipilih ya (Y) atau tidak (T)	1) Surat dan 2) Tangkapan layar (screenshot) dokumen laporan kinerja t-1
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya	4,50	AA/A/BB/B/CC/C/D/E		AA/A/BB/B/CC/C/D/E & Y/T		Pengisian "Jawaban" dengan memperhatikan "%" dan penjelasan penilaian kualitas	
3.3b.1	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.				AA/A/BB/B/CC/C/D/E		Lihat KKE	Dokumen Laporan Kinerja t-1
3.3b.2	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.				AA/A/BB/B/CC/C/D/E		Lihat KKE	Dokumen Laporan Kinerja t-1
3.3b.3	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.				AA/A/BB/B/CC/C/D/E		Lihat KKE	Dokumen Laporan Kinerja t-1
3.3b.4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.				AA/A/BB/B/CC/C/D/E		Lihat KKE	Dokumen Laporan Kinerja t-1
3.3b.5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.				AA/A/BB/B/CC/C/D/E		Lihat KKE	Dokumen Laporan Kinerja t-1
3.3b.6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).				AA/A/BB/B/CC/C/D/E		Lihat KKE	Dokumen Laporan Kinerja t-1
3.3b.7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.				Y/T		Parameter wajib dipilih ya (Y) atau tidak (T)	Dokumen Laporan Kinerja t-1
3.3b.8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.				Y/T		Parameter wajib dipilih ya (Y) atau tidak (T)	Dokumen Laporan Kinerja t-1

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		Parameter	%	Keterangan	Daftar Evidence
			Jawaban	Nilai				
3.3b.9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).				Y/T		Parameter wajib dipilih ya (Y) atau tidak (T)	Dokumen Laporan Kinerja t-1
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7,50		AA/A/BB/B/CC/C/D/E	Y/T		Pengisian "Jawaban" dengan memperhatikan "%" dan penjelasan penilaian pemanfaatan	
3.3c.1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).				Y/T		Parameter wajib dipilih ya (Y) atau tidak (T)	Undangan, daftar hadir, notula, foto, postingan media sosial atau dokumen lain. t-1
3.3c.2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.				Y/T		Parameter wajib dipilih ya (Y) atau tidak (T)	Undangan, daftar hadir, notula, foto, postingan media sosial atau dokumen lain. t-1
3.3c.3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.				Y/T		Parameter wajib dipilih ya (Y) atau tidak (T)	Dokumen perencanaan dan penganggaran pada tahun berjalan
3.3c.4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.				Y/T		Parameter wajib dipilih ya (Y) atau tidak (T)	Dokumen penganggaran pada tahun berjalan
3.3c.5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.				Y/T		Parameter wajib dipilih ya (Y) atau tidak (T)	Dokumen Laporan Kinerja t-1
3.3c.6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.				Y/T		Parameter wajib dipilih ya (Y) atau tidak (T)	Dokumen perencanaan kinerja pada tahun berjalan
3.3c.7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.				Y/T		Parameter wajib dipilih ya (Y) atau tidak (T)	Dokumen evaluasi kinerja secara berkala pada tahun berjalan

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		Parameter	%	Keterangan	Daftar Evidence
			Jawaban	Nilai				
4	EVALUASI INTERNAL	25,00						
4.a	Evaluasi Internal telah dilaksanakan	5,00	AA/A/BB/B/CC/C/D/E		Y/T		Pengisian "Jawaban" dengan memperhatikan "%" dan penjelasan penilaian keberadaan	
4.4a.1	Terdapat pedoman teknis/SOP/Mekanisme Evaluasi Internal				Y/T		Parameter wajib dipilih ya (Y) atau tidak (T)	Peraturan/SK/SOP/Petunjuk Teknis tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal
4.4a.2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.				Y/T		Parameter wajib dipilih ya (Y) atau tidak (T)	1) Laporan Pengukuran Kinerja Triwulanan TA t-1 2) Laporan Keterangan Pertanggungjawaban (LKPJ) Akhir TA Sebelumnya (t-1)
4.4a.3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang				Y/T		Parameter wajib dipilih ya (Y) atau tidak (T)	Laporan Pengukuran Kinerja Triwulanan TA t-1
4.b	Evaluasi Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7,50	AA/A/BB/B/CC/C/D/E		Y/T		Pengisian "Jawaban" dengan memperhatikan "%" dan penjelasan penilaian kualitas	
4.4b.1	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai dengan standar.				Y/T		Parameter wajib dipilih ya (Y) atau tidak (T)	1) Peraturan/SK/SOP/ Petunjuk Teknis tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal 2) Laporan Pengukuran Kinerja Triwulanan TA t-1

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		Parameter	%	Keterangan	Daftar Evidence
			Jawaban	Nilai				
4.4b.2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.				Y/T		Parameter wajib dipilih ya (Y) atau tidak (T)	1) Sertifikat diklat/workshop bimtek/sosialisasi terkait SAKIP 2) Laporan Pengukuran Kinerja Triwulanan TA t-1
4.4b.3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.				Y/T		Parameter wajib dipilih ya (Y) atau tidak (T)	Laporan Pengukuran Kinerja Triwulanan TA t-1
4.4b.4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.				Y/T		Parameter wajib dipilih ya (Y) atau tidak (T)	1) Laporan Pengukuran Kinerja Triwulanan TA t-1 2) Perjanjian Kinerja
4.4b.5	Evaluasi Program dan Rencana Aksi telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).				Y/T		Parameter wajib dipilih ya (Y) atau tidak (T)	Tangkapan Layar (Screenshot) Aplikasi Evaluasi AKIP
4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	12,50		AA/A/BB/B/CC/C/D/E	AA/A/BB/B/CC/C/D/E & Y/T		Pengisian "Jawaban" dengan memperhatikan "%" dan penjelasan penilaian pemanfaatan	
4.4c.1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.				AA/A/BB/B/CC/C/D/E		Lihat KKE	Laporan Pengukuran Kinerja Triwulanan TA t-1
4.4c.2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal.				AA/A/BB/B/CC/C/D/E		Lihat KKE	Laporan Hasil Evaluasi (LHE) AKIP periode t-1
4.4c.3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.				Y/T		Parameter wajib dipilih ya (Y) atau tidak (T)	Laporan Pengukuran Kinerja Triwulanan TA t-1

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		Parameter	%	Keterangan	Daftar Evidence
			Jawaban	Nilai				
4.4c.4	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.				Y/T		Parameter wajib dipilih ya (Y) atau tidak (T)	1) Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) periode t-1 (Pemanfaatan hasil evaluasi AKIP dicantumkan dalam LKjIP)
4.4c.5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.				Y/T		Parameter wajib dipilih ya (Y) atau tidak (T)	1) Laporan Pengukuran Kinerja Triwulanan TA t-1 2) Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) periode t-1
	Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah							

Tabel 9. Ilustrasi Form Pengukuran Kinerja

Evaluasi dan Monitoring Kinerja Pencapaian Program dan Kegiatan Tahun 20xx																
Nama Perangkat Daerah																
Periode sampai dengan Bulan xx Tahun 20xx																
Target Kinerja				Program / Kegiatan	Indikator Program / Kegiatan	Anggaran (Rp)			Kinerja (Rp)			Permasalahan	Tindak Lanjut Penyelesaian Permasalahan			Penanggung Jawab
Tr I	Tr II	Tr III	Tr IV			Target (T)	Realisasi (R)	Capaian (R/T)x100%	Target (T)	Realisasi (R)	Capaian (R/T)x100%		Langkah	Output	Waktu	

BAB IV

PENUTUP

Evaluasi AKIP merupakan bagian dari siklus manajemen kinerja Pemerintah Kota Medan. Dengan ditetapkannya Kebijakan Teknis Evaluasi AKIP ini, diharapkan para evaluator dapat memiliki acuan yang sama dalam melaksanakan evaluasi. Namun demikian, diharapkan para evaluator juga dapat menggunakan inovasi-inovasi baru, serta dapat mengembangkan secara terus-menerus metode dan teknik evaluasi AKIP yang lebih optimal dan lebih efisien.

Pada akhirnya keberhasilan pelaksanaan evaluasi AKIP diharapkan dapat mewujudkan tujuan dari implementasi SAKIP itu sendiri, yaitu meningkatnya kinerja Pemerintah Kota Medan.