



**WALIKOTA MAGELANG**  
PROPINSI JAWA TENGAH

BERITA DAERAH KOTA MAGELANG

---

TAHUN 2022 NOMOR 36  
PERATURAN WALIKOTA MAGELANG  
NOMOR 36 TAHUN 2022  
TENTANG  
PEDOMAN TEKNIS EVALUASI  
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA MAGELANG

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA MAGELANG,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan terukur serta bertanggungjawab guna pencapaian kesejahteraan masyarakat, perlu melakukan evaluasi atas implementasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah secara baku dan komprehensif;
- b. bahwa berdasarkan ketentuan dalam Pasal 5 ayat (1) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 Tentang Evaluasi Implementasi Akuntabilitas Instansi Pemerintah, setiap pimpinan Instansi Pemerintah melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah di Instansinya masing-masing setiap tahun;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Walikota tentang Pedoman Teknis Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kota Magelang;

md

- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kota Kecil Dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, dan Jawa Barat;
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
3. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1569);
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1569);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA TENTANG PEDOMAN TEKNIS EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA MAGELANG.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Magelang.

2. Pemerintah Daerah adalah Walikota sebagai unsur penyelenggara Pemerintah Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Walikota adalah Walikota Magelang.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Walikota dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
5. Inspektorat Daerah adalah Inspektorat Daerah Daerah Kota Magelang.
6. Akuntabilitas Kinerja Instansi pemerintah selanjutnya disingkat AKIP adalah pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah melalui Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
7. Evaluasi AKIP adalah aktivitas analisis yang sistematis, pemberian nilai, atribut, apresiasi dan pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi atas masalah yang ditemukan guna peningkatan akuntabilitas dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.
8. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disingkat SAKIP adalah rangkaian Sistematis dari berbagai aktivitas, alat dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian pengiktisaran dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.
9. Evaluasi Atas Implementasi SAKIP adalah aktifitas analisis yang sistematis, pemberian nilai, atribut, apresiasi dan pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi atas masalah yang ditemukan.
10. Evaluasi Terbatas adalah Evaluasi dengan menelaah dokumen ataupun informasi lain yang tersedia atas implementasi SAKIP ditambahkan dengan berbagai konfirmasi, pengujian, dan penelitian terbatas pada komponen akuntabilitas kinerja tertentu.

11. Evaluasi Mendalam adalah merupakan pendalaman dari evaluasi sederhana dan evaluasi terbatas yang ditambah dengan pembuktian di lapangan terkait praktik nyata atas implementasi SAKIP maupun kombinasi dengan wawancara mendalam.
12. Lembar Kerja Evaluasi yang selanjutnya disingkat LKE adalah dokumen pelaporan yang berisi simpulan, uraian, hasil permasalahan atau temuan hasil evaluasi dan berbagai saran perbaikan atas penerapan SAKIP pada Evaluatan.

## BAB II MAKSUD DAN TUJUAN

### Pasal 2

- (1) Peraturan Walikota ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi Pemerintah Daerah dan tim evaluator dalam melaksanakan Evaluasi AKIP, mulai dari perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, serta evaluasi akuntabilitas kinerja.
- (2) Peraturan Walikota ini bertujuan untuk:
  - a. mengetahui sejauhmana AKIP dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil;
  - b. memperoleh informasi tentang SAKIP, menilai tingkat implementasi SAKIP, menilai tingkat akuntabilitas kinerja, memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP, dan memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

## BAB III PELAKSANAAN

### Pasal 3

Evaluasi AKIP meliputi Evaluasi Atas Implementasi SAKIP Perangkat Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

#### Pasal 4

- (1) Evaluasi Atas Implementasi SAKIP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 meliputi evaluasi atas komponen perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, dan evaluasi akuntabilitas kinerja.
- (2) Langkah kerja evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.

#### Pasal 5

- (1) Evaluasi AKIP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dilaksanakan oleh Tim evaluator yang terdiri atas:
  - a. Inspektorat Daerah;
  - b. Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah;
  - c. Bagian Organisasi Sekretariat Daerah.
- (2) Evaluasi AKIP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan paling lambat 3 bulan setelah batas akhir penyampaian laporan pertanggungjawaban kinerja Pemerintah Daerah kepada Menteri Dalam Negeri.
- (3) Evaluasi AKIP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus masuk dalam Perencanaan Pengawas Tahunan dan anggaran pendapatan dan belanja daerah tahun evaluasi.
- (4) Pembentukan tim evaluator sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan dengan Keputusan Walikota.
- (5) Pedoman teknis evaluasi AKIP dimaksud pada ayat (3) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.

#### Pasal 6

- (1) Evaluasi atas kinerja Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dapat dilakukan dengan metode Evaluasi Terbatas dan Evaluasi Mendalam.
- (2) Metode Evaluasi Terbatas sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi *desk evaluation* ditambah dengan konfirmasi, pengujian, dan penelitian terbatas pada komponen akuntabilitas tertentu.

- (3) Metode evaluasi mendalam sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi evaluasi sederhana dan terbatas ditambah dengan pengujian dan pembuktian lapangan.
- (4) Langkah kerja evaluasi kinerja Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.

#### BAB IV PELAPORAN HASIL EVALUASI AKIP

##### Pasal 7

- (1) Pelaksanaan evaluasi AKIP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 menghasilkan LKE dan LHE.
- (2) LKE sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berisikan Komponen subkomponen serta dilengkapi dengan kriteria penilaian sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.
- (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai sistematika penyusunan LHE sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.

##### Pasal 8

Setiap Perangkat Daerah harus menindaklanjuti LHE implementasi SAKIP.

##### Pasal 9

- (1) Pelaksanaan Evaluasi Atas Implementasi SAKIP mengacu pada pedoman sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.
- (2) Pelaksanaan tindak lanjut rekomendasi LHE sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 dilakukan monitoring dan evaluasi oleh Tim Evaluator.

#### Pasal 10

Inspektorat Daerah sebagai Instansi yang melaksanakan pengawasan penyelenggaraan Pemerintahan Pembangunan, Pelayanan Masyarakat dan Pengelolaan Keuangan Daerah dapat menerapkan kebijakan evaluasi SAKIP yang meliputi ruang lingkup dan luasnya evaluasi SAKIP yang akan dilaksanakan pada setiap tahun.

#### BAB V

#### KETENTUN PERALIHAN

#### Pasal 11

Ketentuan jangka waktu pelaksanaan Evaluasi AKIP sebagaimana dimaksud dalam pasal 5 ayat (2), dikecualikan dalam pelaksanaan evaluasi AKIP tahun 2022.

BAB VI  
PENUTUP

Pasal 12

Peraturan Walikota ini berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya memerintahkan pengundangan Peraturan Walikota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Magelang.

Ditetapkan di Magelang  
pada Tanggal 5 Juli 2022





WALIKOTA MAGELANG,





  
MUCHAMAD NUR AZIZ

Diundangkan di Magelang  
pada tanggal 5 Juli 2022

SEKRETARIS DAERAH KOTA MAGELANG,

  
JOKO BUDIYONO

PEJABAT	PARAF
1. SEKDA	
2. ASISTEN	
3. KABAG	
4. SUBKOOR	

NASKAH DINAS (SPD)	
Inspektorat Kota Magelang	
JABATAN	Paraf
Inspektur	
Sekretaris	
Irianwil	
Ka. Suborg	
Staf Administrasi	

BERITA DAERAH KOTA MAGELANG TAHUN 2022 NOMOR 36





LAMPIRAN  
PERATURAN WALIKOTA MAGELANG  
NOMOR 36 TAHUN 2022  
TENTANG PEDOMAN TEKNIS EVALUASI  
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI  
PEMERINTAH DI LINGKUNGAN  
PEMERINTAH KOTA MAGELANG

PEDOMAN TEKNIS EVALUASI  
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (AKIP)

BAB I  
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktifitas, alat dan prosedur yang yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengiktisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah. Bahwa dalam rangka pelaksanaan evaluasi AKIP di Kota Magelang agar dapat berjalan dengan tepat, lancar, efektif dan efisien maka perlu disusun Peraturan Walikota Magelang tentang Pedoman Teknis Evaluasi AKIP di Lingkungan Pemerintah Kota Magelang, sebagai acuan dan pedoman bagi evaluator.

Pedoman ini disusun dengan maksud untuk memberikan petunjuk umum dalam rangka evaluasi AKIP, yang berisi tentang metode evaluasi, mekanisme pelaksanaan evaluasi dan pelaporan hasil evaluasi. Pada setiap penugasan evaluasi AKIP atas Implementasi SAKIP perlu dirancang desain evaluasi tersendiri berupa petunjuk teknis pelaksanaan evaluasi untuk memenuhi tujuan evaluasi AKIP yang ditetapkan sesuai dengan kondisi pada saat pelaksanaan evaluasi.

*Handwritten mark*

## B. Maksud dan Tujuan

### a. Maksud:

Peraturan Walikota ini dimaksudkan sebagai pedoman bagi pemerintah daerah dan tim evaluator dalam melaksanakan Evaluasi Implementasi SAKIP, mulai dari perencanaan sampai dengan tindak lanjut hasil evaluasi.

### b. Tujuan:

#### 1. Tujuan umum

Untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan dalam mendorong pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil;

#### 2. Tujuan Khusus

- a) Memperoleh informasi tentang Implementasi SAKIP;
- b) Menilai tingkat Implementasi SAKIP;
- c) Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
- d) Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP; dan
- e) Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

## C. Ruang Lingkup

Ruang lingkup evaluasi AKIP atas Implementasi SAKIP meliputi:

- a. Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras dan 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/penyempurnaanya 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* maupun *outcome* serta kinerja lainnya.

Evaluasi AKIP dapat dilaksanakan setiap tahun sesuai dengan kebutuhan penilaian nasional terhadap Implementasi SAKIP. Pertimbangan utama dalam menentukan ruang lingkup evaluasi AKIP adalah kemudahan dalam pelaksanaan dan dukungan sumber daya yang tersedia. Pertimbangan ini merupakan konsekuensi logis karena adanya keterbatasan sumber daya sehingga ruang lingkup dapat disesuaikan.

Terdapat beberapa Langkah kerja yang berkaitan dengan evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi yang tidak dapat dilepaskan dari ruang lingkup dan tujuan evaluasi, Langkah Langkah kerja tersebut terdiri dari:

- a. Evaluasi atas komponen akuntabilitas kinerja
- b. Penilaian; dan
- c. Kesimpulan

## BAB II

### PENENTUAN DESAIN EVALUASI AKIP

Inspektorat Daerah hanya bertugas sebagai evaluator, pembinaan dan penyediaan data menjadi tanggung jawab koordinator SAKIP Kota Magelang. Tim Evaluator terdiri dari unsur Inspektorat Daerah, Bappeda dan Bagian Organisasi dengan perbandingan 3:1:1.

Hal-hal penting dalam desain evaluasi AKIP:

1. Informasi pertanggungjawaban kinerja yang diungkapkan dalam laporan kinerja bukanlah merupakan satu-satunya informasi yang digunakan dalam evaluasi AKIP;
2. Perhatian utama dalam evaluasi AKIP adalah perencanaan kinerja;
3. Informasi kinerja lainnya dapat digunakan dalam analisis evaluasi AKIP, termasuk berbagai hal yang dapat dihimpun /dikumpulkan dalam mengukur keberhasilan atau keunggulan instansi. Cakupan informasi dilihat dari kepentingan penggunaan informasi hasil evaluasi antara lain :
  - a. Informasi untuk melihat tingkat kemajuan/perkembangan (*progres*);
  - b. Informasi untuk membantu agar tetap berada pada alurnya (efektif);
  - c. Informasi untuk meningkatkan efisiensi.

Langkah-langkah desain evaluasi AKIP:

A. Persiapan:

1. Memahami kendala yang dialami atau dihadapi evaluator dalam evaluasi AKIP;
2. Menyusun desain evaluasi yang optimal (mempertimbangkan kendala evaluasi dan menjaga kualitas evaluasi);
3. Desain evaluasi mengkomodir informasi sesuai tujuan evaluasi, desain evaluasi menyesuaikan tujuan evaluasi;
4. Elemen desain evaluasi yang harus dipertimbangkan antara lain:
  - a. Jenis Informasi;
  - b. Sumber informasi;
  - c. Metode pengumpulan informasi;
  - d. Waktu dan frekuensi pengumpulan informasi;
  - e. Kebutuhan informasi.

## B. Pembentukan Tim

1. Rencana pelaksanaan evaluasi Implementasi AKIP yang dilaksanakan oleh Inspektorat Daerah, masuk dalam Rencana Pengawasan Tahunan.
  2. Evaluasi AKIP dilaksanakan oleh Tim Evaluator Internal terdiri dari Inspektorat Daerah, Bappeda dan Bagian Organisasi, dibentuk dan ditetapkan oleh Walikota.
  3. Dalam melaksanakan tugas Evaluasi atas Implementasi SAKIP dengan Surat Keputusan Walikota
  4. Tim Evaluator terdiri atas:
    - a. Pengarah;
    - b. Penanggung Jawab;
    - c. Wakil Penanggung Jawab;
    - d. Koordinator;
    - e. Pengendali Teknis/Pengawas;
    - f. Ketua Tim; dan
    - g. Anggota Tim.
  4. Pengarah sebagaimana pada Point 3 huruf a , terdiri dari Walikota dan Wakil Walikota;
  5. Penanggung Jawab sebagaimana pada Poit 3 huruf b, adalah Sekretaris Daerah;
  6. Wakil Penanggung Jawab sebagaimana pada Point 3 huruf a terdiri dari Inspektur, Assisten Administrasi Umum dan Kepala Bappeda;
  7. Koordinator sebagaimana pada point 3 huruf d, adalah Inspektur Pembantu Pengawasan Reformasi Birokrasi, Inspektur Pembantu pengawasan khusus, Inspektur Pembantu Pengawasan penyelenggaraan pemerintahan Daerah, Inspektur Pembantu Pengawasan Akuntabilitas Kinerja dan Keuangan dan Kepala Bagian Organisasi;
  8. Pengendali Teknis/Pengawas sebagaimana pada Point 3 huruf e adalah Auditor Madya/PPUPD Madya pada Inspektorat Daerah;
  9. Ketua Tim sebagaimana pada point 3 huruf f, adalah Auditor /PPUPD pada Inspektorat Daerah;
  10. Anggota sebagaimana pada point 3 huruf g adalah personil pada Inspektorat Daerah, personil pada Bagian Organisasi, personil pada Bappeda;
- Tim evaluator menggunakan instrument berbasis elektronik sesuai yang ditetapkan dalam Permenpan RB 88 Tahun 2021 tentang Pedoman Tekhnis Evaluasi AKIP

Perencanaan Evaluasi AKIP merupakan kunci yang penting dalam keberhasilan pelaksanaan evaluasi, terdapat beberapa hal yang perlu dipertimbangkan dalam evaluasi AKIP yaitu:

- a. mengidentifikasi penggunaan hasil evaluasi;
- b. pemilihan pertanyaan evaluasi yang penting;
- c. identifikasi informasi yang akan dihasilkan;
- d. Identifikasi system komunikasi dengan pihak yang terkait.
  1. Dokumen yang diperlukan dalam evaluasi AKIP adalah Dokumen Rencana Strategis;
  2. Dokumen Perjanjian Kinerja;
  3. Dokumen laporan Kinerja.
- e. Berdasarkan Perencanaan Evaluasi terbatas yaitu Dilaksanakan dengan menelaah dokumen ataupun informasi lain yang tersedia atas implementasi SAKIP tanpa menguji kebenaran atas pembuktian dilapangan melalui reuiu atau wawancara langsung kepada evaluatan. Evaluasi dapat meliputi pengungkapan penyajian informasi konerja dalam dokumen laporan kinerja, dengan melakukan telaahan misalnya keselaran antar komonen dalam perencanaan strategis, logika pelaksanaan program, dan logika strategi pemecahan masalah yang direncanakan /diusulkan serta keberhasilan /kegagalan pencapaian kinerja. Ditambah dengan berbagai konfirmasi pengujian ,dan penelitian terbatas pada komponen akuntabilitas kinerja tertentu. Misalnya , evaluasi untuk mengetahui tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi AKIP sebelumnya atau evaluasi untuk mngetahui akuntabilitas kinerja terbatas pada penelitian , pengujian, dan penelitian atas kinerja pelaksanaan program tertentu.
- f. Berdasarkan perencanaan evaluasi AKIP, Evaluasi Mendalam ( in dept evaluation atau disebut "evaluasi" yaitu evaluasi selain dengan analisis dokumen dilengkapi dengan pembuktian dilapangan baik praktik maupun implementatif, wawancara, dokumen bukti bukti dukung pada setiap elemen yang diperlukan analisis lebih mendalam terhadap uji petik (sampling).atau pemilihan beberapa elemen , unit ataupun kebijakan program
- g. Tehnik Evaluasi AKIP  
Beberapa teknik yang dipergunakan pada evaluasi AKIP
  - a. Cheklis data dan informasi;
  - b. Komunikasi, melalui wawancara dan tanya jawab sederhana;

- c. Study Dokumentasi, pengumpulam data yang tidak diperoleh secara langsung melainkan mulalui sumber informasi atau referensi

### BAB III

#### MEKANISME EVALUASI AKIP

Mekanisme evaluasi AKIP dapat dikelompokkan menjadi beberapa tahapan antara lain Pendokumentasian, analisis, Interpretasi data dan evaluasi AKIP yang dilakukan oleh Evaluator AKIP, pembahasan dan penyusunan rancangan laporan Hasil Evaluasi (LHE), Reviu rancangan LHE AKIP, serta pengendalian Evaluasi AKIP seperti gambar sebagai berikut:

#### 1. Pendokumentasian, Analisis dan Interpretasi Data

Aktivitas utama pelaksanaan evaluasi adalah pengumpulan dan analisis data serta menginterpastikan hasilnya melalui Lembar Kerja Evaluasi (LKE), sesuai dengan tujuannya yaitu untuk memberikan keyakinan bahwa implementasi SAKIP yang telah dilakukan oleh Perangkat Daerah telah memadai, kemudian dapat diberikan saran atau rekomendasi guna meningkatkan AKIP.

#### 2. Pembahasan dan penyusunan Rancangan Laporan Hasil Evaluasi (LHE)

a. Sebelum menyusun rancangan LHE dilakukan pembahasan atas informasi hasil evaluasi yang diperoleh tim evaluasi. Yang terlibat dalam pembahasan adalah Tim Evaluator termasuk wakil penanggung jawab dan penanggung jawab;

b. Pembahasan sebagaimana dalam huruf a tidak boleh mengeluarkan/menyampaikan informasi hasil pembahasan kepada kepada perangkat daerah/evaluatan, sebelum terbit LHE.

c. Rancangan LHE setidaknya memuat:

- 1) Nilai/Prediksi hasil evaluasi;
- 2) Kondisi;
- 3) Tindak lanjut rekomendasi evaluasi tahun sebelumnya;
- 4) Rekomendasi.

d. Rancangan LHE perlu dilakukan pembahasan antar tim.

#### 3. Reviu Rancangan LHE AKIP

a. Reviu Rancangan LHE dilaksanakan secara berjenjang dari Ketua Tim, Pengendali Teknis/pengawas, Wakil Penanggung Jawab, Penanggung Jawab, untuk dilakanakan perbaikan bila ada koreksi sebelum ditandatangani oleh penanggung jawab.



- b. Finalisasi LHE AKIP ditandai dengan penandatanganan oleh para penanggung jawab;
- c. Penyampaian dan pengomunikasian LHE AKIP dapat dilakukan secara langsung, memotret respon, tindakan dan antusiasme pengambil keputusan pada perangkat daerah.

#### 4. Pengendalian Evaluasi AKIP

Pengendalian evaluasi AKIP dimaksudkan untuk menjaga agar evaluasi berjalan dengan rencana/tujuan evaluasi, pengendalian evaluasi AKIP dapat dilakukan dengan:

- a. Melakukan pembahasan secara berkala oleh tim evaluator;
- b. Melakukan pembahasan berkala antar tim evaluator;

Pembahasan ini perlu dikaukan untuk menjaga mutu hasil evaluasi dengan cara:

- 1) Reviu tingkat 1 dilakukan dimasing-masing tim evaluator;
- 2) Reviu tingkat 2 dilakukan dalam bentuk panel lintas tim.
- c. Melakukan pembahasan dengan pihak lain yang terlibat atau berpengalaman lebih dalam evaluasi (tenaga ahli).

BAB IV  
PELAKSANAAN EVALUASI AKIP

A. Pra Evaluasi SAKIP

1. Tujuan dan Manfaat Pra Evaluasi

Pra Evaluasi AKIP bertujuan untuk memperoleh gambaran awal secara umum tentang Perangkat Daerah/unit kerja yang akan dievaluasi.

Manfaat pra evaluasi, antara lain:

- a. Memberikan gambaran pemahaman dasar mengenai kinerja utama atau peran dasar Perangkat Daerah /unit kerja yang akan dievaluasi;
- b. Memberikan informasi tentang fokus prioritas yang menjadi perhatian dalam evaluasi
- c. Agar dapat merencanakan dan mengorganisasikan evaluasi secara berkualitas dan sesuai dengan tujuan.

2. Jenis Data dan Informasi yang dikumpulkan pada Pra Evaluasi

Sesuai dengan tujuan dan manfaat pra evaluasi, beberapa data/infromasi yang diharapkan diperoleh terkait Perangkat Daeah /unit kerja yang akan dievaluasi, antara lain:

- a. Peraturan perundang-undangan yang mendasari;
- b. Mandat;
- c. Tugas, fungsi, dan kewenangan;
- d. Struktur organisasi;
- e. Hubungan/koordinasi dengan organisasi lain;
- f. Permasalahan dan isu strategis;
- g. Kinerja utama (sasaran strategis dan indicator kinerja);
- h. Aktivias utama;
- i. Sumber pembiayaan;
- j. Capaian kinerja berserta dengan analissi capaian kinerja;
- k. System informasi kinerja yang digunakan; dan
- l. Hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya

Dalam tahapan pra evaluasi, evaluator hendaknya tidak terjebak pada pengumpulan data yang terlalu mendetail, karena pada dasarnya pra evaluasi dititikberatkan untuk memahami Perangkat daerah/unit kerja yang akan dievaluasi secara umum yang hasilnya akan digunakan sebagai data awal dalam merencanakan evaluasi.

m. Teknik Pengumpulan Data dan Informasi Pra Evaluasi

Pengumpulan data dan informasi pra evaluasi AKIP dapat dilakukan dengan beberapa cara, yaitu:

- a. Dengan survei melalui *checklist* pengumpulan data dan informasi, komunikasi melalui tanya jawab sederhana kepada Perangkat daerah yang dievaluasi.
- b. Observasi data dan informasi.
- c. Studi dokumentasi melalui sumber literasi lain seperti peraturan perundangan dan media informasi baik cetak maupun elektronik/digital.
- d. Pengumpulan data dan informasi pra evaluasi AKIP juga dapat dilakukan dengan melakukan kombinasi diantara beberapa cara tersebut.

## B. Pelaksanaan Evaluasi SAKIP

### 1. Penetapan Variabel dan Bobot Penilaian

Evaluasi AKIP difokuskan pada kriteria-kriteria yang telah ditetapkan dengan tetap memperhatikan hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya.

### 2. 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, antara lain:

- a. Kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;
- b. Pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;
- c. 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

Variabel yang digunakan dalam Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektivitas dan efisiensi kinerja;

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 obyektif instansi pemerintah/unit kerja mengimplementasikan SAKIP. Komponen-komponen tersebut kemudian dituangkan dalam lembar Kerja Evaluasi (LKE), sesuai dengan kriteria masing-masing komponen. Variable-variabel dalam Lembar Kerja Evaluasi (LKE) SAKIP yaitu:

- a. Komponen terdiri dari :
  1. Perencanaan Kinerja
  2. Pengukuran Kinerja
  3. Pelaporan Kinerja, dan
  4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal
- b. Sub-komponen dibagi menjadi :
  1. Dengan gradasi Keberadaan.
  2. Kualitas
  3. Pemanfaatan pada setiap komponen.
- c. 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.
- d. LKE menyajikan komponen sub-komponen seta dilengkapi dengan kriteria penilaian dengan bobot sebagai berikut :

Komponen	Sub Komponen			Total Bobot
	Keberadaan (20%)	Kualitas (30%)	Pemanfaatan (50%)	
Perencanaan Kinerja	6	9	15	30
Pengukuran kinerja	6	9	15	30
Pelaporan kinerja	3	4,5	7,5	15
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja	3	7,5	12,5	25
Nilai Akuntabilitas Kinerja	20	30	50	100

Berdasar data dan informasi yang dikumpulkan LKE kemudian dianalisa, dan digunakan sebagai bahan dasar dalam menyusun Laporan Hasil Evaluasi (LHE), Variabel dalam LKE dapat dipetakan sebagai berikut:

Komponen	Sub-Komponen	Kriteria
1.Perencanaan Kinerja	1. Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.</li> <li>2. Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang.</li> <li>3. Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.</li> <li>4. Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.</li> <li>5. Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.</li> <li>6. Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.</li> <li>7. Setiap unit satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja</li> </ol>

<p>2. Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (<i>cascading</i>) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (<i>crosscutting</i>)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dokumen Perencanaan Kinerja telah diinformasikan .</li> <li>2. Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.</li> <li>3. Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja Sebenarnya yang perlu dicapai.</li> <li>4. Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.</li> <li>5. Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.</li> <li>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).</li> <li>7. Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai</li> </ol>
---	--

		<p>(achievable), menantang, dan realistis.</p> <p>8. Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (<i>Cascading</i>).</p> <p>9. Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (<i>Crosscutting</i>).</p> <p>10 Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.</p>
	<p>3. Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan</p>	<p>1. Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.</p> <p>2. Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.</p> <p>3. Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau</p>

		<p>setidaknya masih <i>on the right track</i>.</p> <ol style="list-style-type: none"><li>4. Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.</li><li>5. Terdapat perbaikan /penyempurnaan yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.</li><li>6. Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.</li><li>7. Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.</li><li>8. Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.</li></ol>
--	--	---



<p>2. Pengukuran Kinerja</p>	<p>1. Pengukuran Kinerja telah dilakukan</p>	<p>1. Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.</p> <p>2. Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.</p> <p>Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.</p>
	<p>2. Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan</p>	<p>1. Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (<i>Decision Maker</i>) dalam mengukur capaian kinerja.</p> <p>2. Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.</p> <p>3. Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.</p> <p>4. Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.</p> <p>5. Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.</p> <p>6. Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan</p>

		<p>Teknologi Informasi (Aplikasi).</p> <p>7. Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).</p>
	<p>3. Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien</p>	<p>1. Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja.penghasilan.</p> <p>2. Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/ penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.</p> <p>3. Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (<i>Refocusing</i>) Organisasi.</p> <p>4. Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.</p> <p>5. Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.</p> <p>6. Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.</p> <p>7. Pengukuran kinerja telah mempengaruhi</p>

		<p>penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.</p> <p>8. Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.</p> <p>9. Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.</p> <p>10. Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.</p>
3. Pelaporan Kinerja	1. Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	<p>1. Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.</p> <p>2. Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.</p> <p>2. Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.</p> <p>3. Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.</p> <p>4. Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.</p> <p>5. Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.</p>
	6. Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi	<p>1. Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.</p> <p>2. Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.</p> <p>3. Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan</p>

	<p>keberhasilan/ kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/ penyempurnanya</p>	<p>perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.</p> <p>4. Dokumen Laporan Kinerja telah Menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.</p> <p>5. Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.</p> <p>6. Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (<i>Benchmark Kinerja</i>).</p> <p>7. Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.</p> <p>8. Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.</p> <p>9. Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya</p>
--	--	--

		perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).
	<p>7. Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).</li> <li>2. Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.</li> <li>3. Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.</li> <li>4. Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.</li> <li>5. Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.</li> <li>6. Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.</li> <li>7. Informasi dalam laporan kinerja selalu</li> </ol>

		mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.
8. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	1. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terdapat pedoman teknis Evaluasi AKIP Internal.</li> <li>2. Evaluasi AKIP Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.</li> <li>3. Evaluasi AKIP Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.</li> </ol>
	2. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Evaluasi AKIP Internal telah dilaksanakan sesuai standar.</li> <li>2. Evaluasi AKIP Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.</li> <li>3. Evaluasi AKIP Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.</li> <li>4. Evaluasi AKIP Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.</li> <li>5. Evaluasi AKIP Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).</li> </ol>

	<p>3. Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja</p>	<p>1. Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi AKIP internal telah ditindaklanjuti.</p> <p>2. Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rerkomendasi hasil evaluasi AKIP internal.</p> <p>3. Hasil Evaluasi AKIP Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.</p> <p>4. Hasil dari Evaluasi AKIP Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.</p> <p>5. Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi AKIP internal.</p>
--	--	--

- e. LKE disusun oleh Tim Evaluasi dan menyampaikan kepada pihak yang dievaluasi untuk diminta tanggapan, apabila pihak pihak yang dievaluasi menanggapi sependapat maka dimasukkan dalam LHE di susun sebagai rekomendasi untuk ditindak lanjuti , namun apabila tidak sependapat namun disertai dengan bukti pendukung maka tidak dimasukkan dalam LHE,
- f. Evolutan AKIP
  - Evolutan AKIP pada Pemerintah Kota Magelang dengan target Predikat BB, selain perlu sampling unit kerja yang ada pada kluster utama dan klaster pendukung masing-masing 3 Unit kerja, juga perlu sampling unit kerja yang ada pada klaster



- tambahan minimal 3 unit kerja, dan nilai sampling pada kluster utama harus minimal “Sangat Baik” (rata-rata BB);
- Target A, sampling unit kerja yang ada pada seluruh kluster unit kerja, dengan sampling masing-masing 3 unit kerja, Min, Nilai rata-rata sampling unit kerja pada Klater utama Minimal sangat “Memuaskan” (Rata-rata A) dan nilai masing masing “kluster pendukung” harus minimal “Sangat Baik” (rata-rata BB); dan
  - Target Predikat AA selain perlu sampling unit kerja yang ada pada seluruh kluster unit kerja, dengan jumlah sampling masing-masing 3 unit kerja, nilai rata-rata sampling unit kerja, nilai rata-rata sampling unit kerja pada seluruh kluster harus minimal “ memuaskan” (Rata-rata A)
  - Yang dievaluasi sependapat di munculkan dalam rekomendasi LHE, namun apabila tidak sependapat maka harus dilengkapi dengan bukti dukung yang memadai.
- g. Berikut daftar kluster untuk sampling unit kerja dalam evaluasi AKIP Pemerintah Daerah:

Utama	Pendukung	Tambahan
1. Perencanaan Pembangunan daerah	1. Tenaga Kerja 2. Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan anak	1. Komunikasi dan informatika
2. Pengawasan Internal		2. Statistik
3. Pendidikan		3. Persandian
4. Kesehatan	3. Pengendalian penduduk dan perlindungan anak	4. Kearsipan
5. Pekerjaan Umum dan penata ruang		5. Kesekretariatan
6. Perumahan rakyat dan Kawasan pemukiman	4. Pangan	6. Kepegawaian
7. Ketentraman ,ketertiban,dan	5. Pertanian	7. Keuangan
	6. Pertanahan	8. Asset (BMD)
	7. Administrasi kependudukan dan	9. Rumah sakit
		10. Pendidikan dan Pelatihan
		11. Kecamatan



perlindungan masyarakat	pencatatan sipil	
8. Sosial	8. Pemberdayaan masyarakat dan desa	
9. Pertanian (Pilihan)	9. Perhubungan	
10. Kelautan dan perikanan (pilihan)	10. Koperasi usaha kecil dan menengah	
11. Perindustrian (pilihan)	11. Penanaman Modal	
12. Pariwisata (pilihan)	12. Kepemudaan dan olah raga	
13. Perdagangan.	13. Perpustakaan	
	14. Kebudayaan	
	15. Kehutanan	
	16. Energi dan sumberdaya maineral	
	17. Transmigrasi	

### C. Pengisian LKE AKIP

Peilaian dilakukan pada sub-komponen evaluasi AKIP, dan setiap sub-komponen dinilai berdasarkan pemenuhan kualitas dari kriteria.

Sub-komponen akan dinilai dengan pilihan jawaban AA/A/BB/B/CC/C/D/E, jika kondisi atau gambaran kriteria sesuai dengan gradasi nilai sebagai berikut:

AA (Bobot nilai 100)	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat upaya inovatif serta layak menjadi percontohan secara nasional.
A (Bobot nilai 90)	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat beberapa upaya yang bisa dihargai dari pemenuhan kriteria tersebut.

BB (Bobot nilai 80)	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) sesuai dengan mandat kebijakan.
B (Bobot nilai 70)	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75%-100%).
CC (Bobot nilai 60)	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50%-75%).
C (Bobot nilai 50)	Jika kualitas sebagian kecil kriteria telah terpenuhi (>25%-50%).
D (Bobot nilai 30)	Jika kriteria penilaian akuntabilitas kinerja telah mulai dipenuhi (>0%-25%).
E (Bobot nilai 0)	Jika sama sekali tidak ada upaya dalam pemenuhan kriteria penilaian akuntabilitas kinerja.

Setiap sub-komponen kriteria yang telah diberikan nilai dalam pemenuhan kriteria harus dilengkapi dengan catatan berupa keterangan beserta bukti daftar dokumen yang mendukung dan relevan. Nilai pada sub-komponen yang telah terisi akan terakumulasi sehingga diperoleh nilai total (hasil akhir) di setiap komponen.

#### 4. Pengisian LKE AKIP

Peilaian dilakukan pada sub-komponen evaluasi AKIP, dan setiap sub-komponen dinilai berdasarkan pemenuhan kualitas dari kriteria. Sub-komponen akan dinilai dengan pilihan jawaban AA/A/BB/B/CC/C/D/E, jika kondisi atau gambaran kriteria sesuai dengan gradasi nilai sebagai berikut:

AA (Bobot nilai 100)	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat upaya inovatif serta layak menjadi percontohan secara nasional.
A (Bobot nilai 90)	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat beberapa upaya yang bisa dihargai dari pemenuhan kriteria tersebut.
BB (Bobot nilai 80)	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) sesuai dengan mandat kebijakan.

B (Bobot nilai 70)	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75%-100%).
CC (Bobot nilai 60)	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50%-75%).
C (Bobot nilai 50)	Jika kualitas sebagian kecil kriteria telah terpenuhi (>25%-50%).
D (Bobot nilai 30)	Jika kriteria penilaian akuntabilitas kinerja telah mulai dipenuhi (>0%-25%).
E (Bobot nilai 0)	Jika sama sekali tidak ada upaya dalam pemenuhan kriteria penilaian akuntabilitas kinerja.

Setiap sub-komponen kriteria yang telah diberikan nilai dalam pemenuhan kriteria harus dilengkapi dengan catatan berupa keterangan beserta bukti daftar dokumen yang mendukung dan relevan. Nilai pada sub-komponen yang telah terisi akan terakumulasi sehingga diperoleh nilai total (hasil akhir) di setiap komponen.

#### 5. Penyimpulan Data dan Informasi setelah Pengisian LKE

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 <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 (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/Sub koordinator.

BB (Nilai > 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.
Predikat	Interpretasi
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.

## 6. Pemantauan Berkelanjutan

Untuk menjaga obyektivitas 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 supervisor tim.
- b. Reviu tingkat 2 dilakukan dalam bentuk forum panel seluruh tim evaluator, terutama untuk menentukan standarisasi nilai dan penetapan kategori hasil evaluasi.

BAB V  
PELAPORAN DAN PENGOMUNIKASIAN  
HASIL EVALUASI AKIP

Setiap surat tugas yang diterbikan 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. Data dan deskripsi fakta ini ditulis kemudian dianalisis (pemilahan, perbandingan, pengukuran, dan penyusunan argumentasi) sampai pada simpulannya dalam LHE. Pada instansi pemerintah/unit kerja yang sudah pernah dievaluasi, pelaporan hasil evaluasi diharapkan menyajikan informasi tindak lanjut dari rekomendasi tahun sebelumnya, sehingga diperoleh data yang dapat diperbandingkan dan dapat diketahui perbaikan-perbaikan yang telah dilakukan.

LHE AKIP pada Unit Kerja yang dievaluasi oleh evaluator pemerintah daerah, disampaikan kepada pimpinan unit kerja yang dievaluasi dengan tembusan kepada Walikota Magelang, Ikhtisar keseluruhan dari LHE tersebut kemudian disampaikan kepada Kementerian PANRB.

Format LHE, selain bentuk surat (*short-form*), juga dapat berbentuk bab yang dikenal dengan bentuk penyajian yang panjang (*long-form*). Secara garis besar, penyusunan LHE AKIP dapat disampaikan seperti berikut:

1. Pendahuluan
  - a. Dasar Hukum Evaluasi
  - b. Latar Belakang Evaluasi
  - c. Tujuan Evaluasi
  - d. Ruang Lingkup Evaluasi
  - e. Metodologi Evaluasi
  - f. Gambaran Umum Instansi Pemerintah/Unit Kerja
  - g. Gambaran Umum Implementasi SAKIP Instansi Pemerintah/Unit Kerja
  - h. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya (jika periode sebelumnya dievaluasi)
2. Gambaran Hasil Evaluasi

- a. Kondisi, berupa gambaran baik maupun catatan kekurangan tentang kondisi sebelum, sesudah, serta dampak keberhasilan pada:
    - 1) Evaluasi atas Perencanaan Kinerja
    - 2) Evaluasi atas Pengukuran Kinerja
    - 3) Evaluasi atas Pelaporan Kinerja
    - 4) Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal
    - 5) Evaluasi atas Capaian Kinerja
  - b. Rekomendasi atas catatan kekurangan untuk perbaikan
3. Penutupan
- a. Simpulan
  - b. Saran/Dorongan terhadap implementasi SAKIP yang lebih baik

BAB VI  
PENUTUP





Evaluasi AKIP merupakan bagian dari siklus manajemen kinerja instansi pemerintah/unit kerja. Dengan ditetapkannya Pedoman 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 terusmenerus 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 Perangkat Daerah, Unit Kerja/UPT, Santunan Pendidikan dan Puskesmas serta meningkatnya akuntabilitas instansi pemerintah/unit kerja terhadap kinerjanya.

WALIKOTA MAGELANG,

MUCHAMAD NUR AZIZ

PEJABAT	PARAF
1. SEKDA	
2. ASISTEN	
3. KABAG	
4. SUBKOOR	

NASKAH DENAS (SID) Inspektorat Kota Magelang	
JABATAN	Paraf
Inspektur	
Sekretaris	
Irta/wil	
Ka. Sub...	
Staf/Administrasi	

