



BUPATI TEGAL
PROVINSI JAWA TENGAH

PERATURAN BUPATI TEGAL
NOMOR 121 TAHUN 2022

TENTANG

PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN TEGAL

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI TEGAL,

- Menimbang :
- a. bahwa pelaksanaan evaluasi atas implementasi sistem akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah yang dapat mengakomodasi kompleksitas pengukuran kinerja Instansi Pemerintah dan pesatnya kemajuan teknologi, diperlukan adanya pengaturan;
 - b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 6 ayat (1) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, mengamanatkan kepada pimpinan Instansi Pemerintah untuk menetapkan kebijakan teknis evaluasi akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah di lingkungannya;
 - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tegal;
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Djawa Tengah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 42);
 2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398);

3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah beberapa kali diubah 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);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
5. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1569);
7. Peraturan Daerah Kabupaten Tegal Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tegal (Lembaran Daerah Kabupaten Tegal Tahun 2016 Nomor 12, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Tegal Nomor 110), sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Tegal Nomor 10 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Kabupaten Tegal Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tegal (Lembaran Daerah Kabupaten Tegal Tahun 2021 Nomor 10, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Tegal Nomor 153);

MEMUTUSKAN

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN TEGAL.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Tegal.
2. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah menurut azas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan perinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

3. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
4. Bupati adalah Bupati Tegal.
5. Inspektorat adalah Inspektorat Kabupaten Tegal.
6. Inspektur adalah Inspektur Kabupaten Tegal.
7. Perangkat Daerah adalah Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tegal.
8. Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disingkat AKIP adalah pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah melalui implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
9. 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, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.
10. 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.
11. Evaluasi adalah entitas yang dilakukan evaluasi AKIP, yaitu Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tegal.
12. Tim Evaluator adalah tim yang dibentuk oleh Inspektur untuk melaksanakan kegiatan evaluasi AKIP Perangkat Daerah.
13. Lembar Kerja Evaluasi yang selanjutnya disingkat LKE adalah dokumen aktivitas utama hasil pengumpulan dan analisis data serta interpretasi atas pelaksanaan evaluasi.
14. Laporan Hasil Evaluasi yang selanjutnya disingkat LHE adalah dokumen pelaporan yang berisi simpulan, uraian hasil permasalahan atau temuan hasil evaluasi dan saran perbaikan atas penerapan sistem AKIP pada evaluasi.
15. Forum Panel adalah sebuah tim yang terdiri dari salah satu unsur tim dari seluruh tim evaluator yang bertugas melaksanakan reviu hasil penilaian dan evaluasi untuk menjaga obyektivitas penilaian dan menyamakan persepsi atas pemberian nilai dan penentuan kategori hasil penilaian.
16. Ikhtisar Hasil Evaluasi adalah dokumen pelaporan kompilasi atas evaluasi yang memuat informasi tentang simpulan umum hasil evaluasi dan penerangan Perangkat Daerah berdasarkan nilai hasil evaluasi AKIP Pemerintah Kabupaten Tegal.

Pasal 2

Peraturan Bupati ini dimaksudkan untuk :

- a. Memberikan panduan bagi Tim Evaluator dalam :
 - 1) Penentuan ruang lingkup, strategi, tahapan, metode dan teknik yang digunakan dalam pelaksanaan evaluasi AKIP Perangkat Daerah.
 - 2) Penetapan langkah-langkah kerja dalam proses evaluasi.
 - 3) Penyusunan LHE dan memahami mekanisme pelaporan serta proses pengolahan data hasil evaluasi.
- b. Menjadi pedoman dalam pelaksanaan manajemen sistem AKIP bagi pejabat dan pelaksana pada Perangkat Daerah.

Pasal 3

- (1) Pelaksanaan evaluasi AKIP secara umum bertujuan untuk mengetahui sejauh mana AKIP dilaksanakan dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil pada Perangkat Daerah.
- (2) Pelaksanaan evaluasi AKIP secara khusus bertujuan untuk :
 - a. Memperoleh informasi mengenai implementasi SAKIP;
 - b. Menilai tingkat implementasi SAKIP;
 - c. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
 - d. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP; dan
 - e. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

BAB II

PELAKSANAAN EVALUASI AKIP

Pasal 4

- (1) Perangkat Daerah melakukan evaluasi AKIP Perangkat Daerah secara mandiri sebelum dilakukan evaluasi AKIP oleh Tim Evaluator.
- (2) Hasil evaluasi mandiri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dikonsultasikan dengan Inspektorat, untuk memperoleh saran/masukan guna perbaikan kinerja.
- (3) Evaluasi AKIP Perangkat Daerah secara mandiri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan setiap tahun.

Pasal 5

- (1) Inspektorat melaksanakan evaluasi AKIP pada Perangkat Daerah.
- (2) Evaluasi AKIP pada Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan setiap tahun.
- (3) Dalam melaksanakan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Inspektorat dapat menggunakan instrumen evaluasi berbasis sistem elektronik.

Pasal 6

Pelaksanaan evaluasi AKIP secara mandiri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) dan pelaksanaan evaluasi AKIP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (1) mengacu pada Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi AKIP sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 7

- (1) Pemerintah Daerah melalui Tim Evaluasi Mandiri yang melibatkan Sumberdaya Aparatur dari Bagian Organisasi Sekretariat Daerah, Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan, dan Inspektorat melakukan evaluasi AKIP Pemerintah Daerah secara mandiri, sebelum dilakukan evaluasi AKIP Pemerintah Daerah oleh Evaluator Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
- (2) Evaluasi AKIP Pemerintah Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan setiap tahun.
- (3) Pelaksanaan evaluasi AKIP Pemerintah Daerah secara mandiri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengacu pada pedoman sebagaimana diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

BAB III
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 8

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatan dalam Berita Daerah Kabupaten Tegal.

Ditetapkan di Slawi
pada tanggal 28 Desember 2022

BUPATI TEGAL,



UMI AZIZAH

Diundangkan di Slawi
pada tanggal 28 Desember 2022

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN TEGAL,



WIDODO JOKO MULYONO

BERITA DAERAH KABUPATEN TEGAL TAHUN 2022 NOMOR 121

LAMPIRAN I
PERATURAN BUPATI TEGAL
NOMOR 121 TAHUN 2022
TENTANG PETUNJUK PELAKSANAAN
EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
KABUPATEN TEGAL

PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN TEGAL

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Peningkatan kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi merupakan salah satu sasaran dari *grand design* reformasi birokrasi, yang dibangun dalam Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan dikembangkan sebagai suatu sistem manajemen kinerja untuk meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan yang berorientasi pada hasil (*result oriented*). Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu strategi yang dijalankan untuk mempercepat pelaksanaan reformasi birokrasi, mewujudkan pemerintahan yang bersih, akuntabel, dan kapabel, serta meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat.

Guna mengetahui sejauhmana implementasi SAKIP dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, maka perlu dilakukan evaluasi AKIP atau evaluasi atas implementasi SAKIP. Melalui evaluasi AKIP ini diharapkan dapat memotivasi Pemerintah Kabupaten Tegal untuk berkomitmen, dan secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja yang berorientasi hasil sebagaimana yang telah direncanakan.

Disadari penerapan SAKIP pada Pemerintah Kabupaten Tegal dalam 5 (lima) tahun terakhir belum menunjukkan perkembangan yang cukup baik. Progres capaiannya cenderung lamban dan bahkan mengalami penurunan. Hal ini dapat dilihat dari hasil evaluasi AKIP yang dilaksanakan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dari tahun 2017 dengan perolehan nilai sebesar 57,01 (kategori CC), tahun 2018 sebesar 60,10 (kategori B), tahun 2019 sebesar 61,36 (kategori B), tahun 2020 sebesar 63,28 (kategori B), dan pada tahun 2021 mengalami penurunan menjadi sebesar 62,56 (kategori B). Hasil penilaian tersebut menunjukkan tingkat efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran dibandingkan dengan capaian kerjanya, kualitas pembangunan budaya kinerja birokrasi dan penyelenggaraan pemerintahan yang berorientasi pada hasil sudah menunjukkan hasil yang baik, namun masih memerlukan perbaikan.

Atas capaian implementasi SAKIP tersebut, sebagai suatu sistem manajemen, SAKIP menerapkan siklus *Planning, Do, Check, dan Act* (P-D-C-A), dimana pada masing-masing proses dibutuhkan suatu evaluasi untuk mengetahui sejauhmana suatu instansi pemerintah melaksanakan dan menunjukkan kerjanya dalam bentuk umpan balik, guna meningkatkan kualitas kinerja secara terus-menerus. Evaluasi ini juga bertujuan untuk mendorong upaya peningkatan akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Tegal dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) sesuai Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Tegal dan Rencana Strategis (Renstra) masing-masing Perangkat Daerah.

Untuk itu dibutuhkan adanya kebijakan teknis evaluasi AKIP yang merupakan petunjuk pelaksanaan evaluasi AKIP Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tegal, yang disusun selaras dengan kebijakan Pemerintah dalam bentuk Pedoman Evaluasi AKIP sebagaimana ditetapkan dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

B. Maksud dan Tujuan

Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi AKIP Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tegal dimaksudkan untuk :

1. Memberikan panduan bagi Tim Evaluator dalam :
 - a. Penentuan ruang lingkup, strategi, tahapan, metode dan teknik yang digunakan dalam pelaksanaan evaluasi AKIP Perangkat Daerah.
 - b. Penetapan langkah-langkah kerja dalam proses evaluasi
 - c. Penyusunan LHE dan memahami mekanisme pelaporan serta proses pengolahan data hasil evaluasi.
2. Menjadi pedoman dalam pelaksanaan manajemen Sistem AKIP bagi pejabat dan pelaksana pada Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tegal.

Pelaksanaan evaluasi AKIP secara umum bertujuan untuk mengetahui sejauh mana AKIP dilaksanakan dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil pada Perangkat Daerah. Sedangkan tujuan khusus evaluasi AKIP yang ditentukan setiap tahun sesuai dengan kebijakan atas implementasi SAKIP adalah untuk :

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

C. Ruang Lingkup

Ruang lingkup Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi AKIP Perangkat daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tegal ini meliputi :

1. Perencanaan Evaluasi
2. Metode dan Teknik Evaluasi
3. Pelaksanaan Evaluasi
4. Pelaporan dan Peningkatan Hasil Evaluasi.

Evaluasi AKIP pada prinsipnya meliputi kegiatan evaluasi terhadap implementasi SAKIP mulai dari perencanaan kinerja, baik perencanaan kinerja jangka panjang, perencanaan kinerja jangka menengah, dan perencanaan kinerja jangka pendek, penerapan anggaran berbasis kinerja, pengukuran kinerja dan monitoring pengelolaan data kinerja, sampai pada aktivitas pelaporan hasil kinerja, serta evaluasi atas pencapaian kinerja.

Dalam penerapannya, ruang lingkup evaluasi AKIP mencakup :

1. Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;
2. Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;
3. Penilaian pelaporan kinerja yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, baik keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/ penyempurnaannya yang memberikan dampak besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya; dan

4. Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektivitas dan efisiensi kinerja.

Dalam menentukan ruang lingkup evaluasi AKIP, yang menjadi pertimbangan utama adalah kemudahan dalam pelaksanaan dan dukungan sumberdaya yang tersedia. Pertimbangan ini merupakan konsekuensi logis, mengingat adanya keterbatasan sumberdaya, sehingga ruang lingkup dapat disesuaikan.

II. PERENCANAAN EVALUASI

Perencanaan evaluasi AKIP perlu mempertimbangkan beberapa kendala yang secara umum dihadapi oleh evaluator, yang diantaranya adalah terbatasnya waktu dan anggaran, minimnya sumberdaya aparatur/evaluator yang kompeten, jauhnya lokasi dan kurangnya fasilitas pendukung pelaksanaan evaluasi. Kendala tersebut perlu diantisipasi agar fokus pelaksanaan evaluasi AKIP dapat dicapai, yakni peningkatan mutu penerapan manajemen akuntabilitas berbasis kinerja (SAKIP) dan peningkatan pencapaian kinerja perangkat daerah dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang berorientasi hasil.

A. Kebutuhan Sumber Daya Manusia Evaluator

Hal terpenting yang perlu diperhatikan dalam evaluasi AKIP adalah ketersediaan SDM yang memenuhi persyaratan sebagai evaluator sesuai dengan standar dan kode etik evaluator. Persyaratan sebagai evaluator dimaksud sekurang-kurangnya telah mengikuti/melaksanakan kegiatan, sebagai berikut :

1. pelatihan/bimbingan teknis/program pengembangan mandiri tentang SAKIP;
2. pelatihan evaluasi penerapan SAKIP;
3. penugasan evaluasi AKIP.

Ketiga persyaratan di atas dapat dibuktikan dengan sertifikat telah mengikuti pelatihan atau *in house training* atau setidaknya ada surat tugas untuk dan telah mengikuti pelatihan atau melaksanakan evaluasi AKIP.

Dengan dipenuhinya kualifikasi evaluator tersebut akan menjadi penguat Tim Evaluasi yang merupakan pemicu utama keberhasilan evaluasi AKIP yang berkualitas. Tim Evaluasi dimaksud, susunannya terdiri atas :

1. Penanggungjawab
2. Wakil Penanggungjawab
3. Pengendali Teknis/Supervisor
4. Ketua
5. Anggota

B. Tingkatan Evaluasi

Tingkatan evaluasi yang digunakan pada pelaksanaan evaluasi AKIP Perangkat Daerah adalah evaluasi terbatas dan evaluasi mendalam, dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Evaluasi Terbatas

Pada evaluasi ini langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut:

- a. Menelaah dokumen ataupun informasi yang tersedia atas implementasi SAKIP;
- b. Menelaah pengungkapan dan penyajian informasi kinerja dalam dokumen Laporan Kinerja , dokumen Renstra, dan dokumen Perjanjian Kinerja;
- c. Melakukan konfirmasi, pengujian, dan penelitian terbatas pada komponen akuntabilitas kinerja tertentu.

2. Evaluasi Mendalam

Evaluasi ini merupakan pendalaman dari evaluasi terbatas yang dilengkapi dengan pengujian dan pembuktian di lapangan, baik dari praktik nyata atas implementasi SAKIP maupun kombinasi dengan hasil wawancara mendalam. Evaluasi AKIP secara mendalam tidak harus dilakukan terhadap seluruh elemen, unit, ataupun kebijakan, program, dan kegiatan pada perangkat daerah. Evaluasi dapat dilakukan dengan pengujian dan pembuktian secara lebih mendalam terhadap uji petik (sampling) atau pemilihan beberapa elemen, unit ataupun kebijakan, program dan kegiatan.

Terhadap Perangkat Daerah yang sudah dievaluasi pada periode sebelumnya, langkah awal yang perlu dilakukan adalah mengumpulkan informasi terkait : (a) pelaksanaan tindak lanjut atas saran perbaikan yang diberikan oleh Tim Evaluator periode sebelumnya, dan (b) hambatan dan kendala pelaksanaan tindak lanjut hasil evaluasi periode sebelumnya. Dalam hal ini, jika cukup relevan perlu dilaporkan kepada instansi yang lebih tinggi atau pihak yang berwenang.

C. Tahapan Pelaksanaan

Tahapan pelaksanaan evaluasi AKIP, meliputi :

1. Penugasan Tim Evaluator;
2. Reviu tindak lanjut saran perbaikan hasil evaluasi AKIP periode sebelumnya;
3. Pendokumentasian, analisis, dan interpretasi data melalui LKE;
4. Pembahasan rancangan LHE AKIP oleh Tim Evaluator bersama-sama dengan tim yang lain;
5. Penyusunan rancangan LHE AKIP;
6. Reviu rancangan LHE AKIP;
7. Penyusunan peringkat dan penetapan nilai serta kategori hasil evaluasi;
8. Finalisasi LHE AKIP;
9. Penyampaian dan pengkomunikasian LHE AKIP.

D. Pengendalian Evaluasi AKIP

Pengendalian evaluasi AKIP dimaksudkan untuk menjaga agar evaluasi berjalan sesuai dengan rencana untuk mencapai tujuan evaluasi. Aktivitas ini perlu dilakukan agar proses evaluasi tetap terarah pada kesimpulan yang bermanfaat, sesuai dengan target, tepat waktu, serta tepat mutu. Pengendalian evaluasi AKIP dimaksud, antara lain :

1. Melakukan pembahasan berkala internal tim evaluator;
2. Melakukan pembahasan berkala antara sesama tim evaluator;
3. Melakukan pembahasan dengan pihak lain yang terlibat atau memiliki pengalaman lebih dalam evaluasi (tenaga ahli).

Pembahasan antar evaluator perlu dilakukan untuk menjaga mutu hasil evaluasi. Pembahasan tersebut dilakukan dalam bentuk reviu secara berjenjang, yaitu :

1. Reviu Tingkat I, dilakukan di internal masing-masing tim evaluasi;
2. Reviu Tingkat II, dilakukan dalam bentuk Forum Panel lintas tim evaluasi, guna menentukan standarisasi nilai dan penetapan kategori hasil evaluasi.

III. METODE DAN TEKNIK EVALUASI

A. Metode Evaluasi

Metodologi yang dapat digunakan dalam evaluasi AKIP adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan aspek kepraktisan dan kemanfaatan, mengingat akan disesuaikan dengan tujuan evaluasi yang telah ditetapkan dan memperhatikan kendala yang ada. Metodologi yang digunakan untuk melakukan evaluasi AKIP Perangkat Daerah adalah metodologi yang pragmatis dengan menggunakan teknik "*criteria referenced survey*", yaitu dengan menilai secara bertahap langkah demi langkah (*step by step assessment*) dari setiap komponen, dan selanjutnya menilai secara keseluruhan (*overall assessment*) dengan kriteria evaluasi dari masing-masing komponen dan sub komponen yang telah ditetapkan dalam LKE. Evaluasi dilakukan dengan cara menilai sesuai fakta obyektif dan *professional judgment* dari para evaluator dan supervisor berdasarkan kebenaran-kebenaran normatif yang secara umum dianggap baik, antara lain berdasarkan :

1. Pedoman-pedoman penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP);
2. Peraturan dan ketentuan lain mengenai Sistem AKIP;
3. Penerapan *best practice* yang berlaku pada tatanan nilai di suatu daerah atau suatu kawasan atau secara nasional;
4. Penerapan praktik manajemen strategik, manajemen kinerja, dan sistem akuntabilitas yang baik.

B. Teknik Evaluasi

Teknik evaluasi yang digunakan evaluator dalam melakukan evaluasi AKIP sangat dipengaruhi dan menyesuaikan dengan :

1. Kedalaman evaluatan (Perangkat Daerah) dalam memahami dan mengimplementasikan SAKIP.
2. Tingkatan tataran (*context*) yang dievaluasi dan bidang (*content*) permasalahan yang dievaluasi. Evaluasi pada tingkatan kebijakan berbeda dengan evaluasi pada tingkatan pelaksanaan program. Demikian pula, evaluasi terhadap pelaksanaan program berbeda dengan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan.
3. Validitas dan ketersediaan data yang mungkin diperoleh.

Teknik yang dipakai dalam pengumpulan data dan informasi yang digunakan untuk pelaksanaan evaluasi AKIP Perangkat Daerah, adalah :

1. *Cheklis*t pengumpulan data dan informasi, yaitu teknik pengumpulan data dan informasi dengan menyerahkan serangkaian daftar kebutuhan data dan informasi yang akan diisi dan dipenuhi oleh Perangkat Daerah secara mandiri. *Cheklis*t kebutuhan data dan informasi berisi daftar dokumen, data dan/atau informasi yang dibutuhkan dalam pelaksanaan evaluasi AKIP, sehingga pihak penyedia informasi dan data (responden) dapat memenuhi kebutuhan tersebut.
2. Komunikasi melalui tanya jawab sederhana, yaitu teknik pengumpulan data dan informasi yang dilakukan dengan mengajukan pertanyaan secara langsung kepada penyedia data dan informasi. Jawaban yang diterima dari penyedia data dan informasi dicatat secara langsung, seperti telepon, *chat*, ataupun *digital meeting*. Dalam hal ini, sebaiknya disiapkan terlebih dahulu jadwal dan catatan mengenai hal-hal atau materi yang akan ditanyakan. Hal penting lainnya yang perlu dipersiapkan dalam menerapkan teknik ini adalah sikap, penampilan, dan perilaku yang mengarah untuk dapat bekerjasama.

3. Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dan informasi dengan melakukan pengamatan terhadap suatu aktivitas. Dalam hal ini, observasi dimaknai secara sempit, yaitu observasi dengan menggunakan alat indera seperti mengunjungi lokasi dalam rangka mengamati proses dan jalannya aktivitas.
4. Studi dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data dan informasi yang tidak secara langsung ditujukan kepada atau diperoleh dari Perangkat Daerah yang dievaluasi, melainkan melalui sumber literasi lain seperti peraturan perundang-undangan dan media informasi, baik cetak maupun elektronik/digital.

IV. PELAKSANAAN EVALUASI

A. Komponen, Sub Komponen dan Kriteria Penilaian

Komponen akuntabilitas kinerja yang dinilai dalam evaluasi AKIP Perangkat Daerah, yaitu :

1. Perencanaan Kinerja.
2. Pengukuran Kinerja.
3. Pelaporan Kinerja.
4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

Evaluasi AKIP difokuskan pada kriteria-kriteria yang telah ditetapkan, dengan tetap memperhatikan hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya. Data dan informasi yang digunakan dalam evaluasi AKIP merupakan data dan evaluasi terakhir yang digunakan dalam implementasi SAKIP pada saat evaluasi berjalan. Berkaitan dengan isu penting yang perlu diungkap melalui evaluasi AKIP, antara lain adalah :

1. Kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan.
2. Pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi untuk mencapai kinerja.
3. Pelaporan kinerja yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, baik keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya yang memberikan dampak besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan untuk mencapai kinerja berikutnya.
4. 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 Perangkat Daerah mengimplementasikan SAKIP. Komponen-komponen tersebut kemudian dituangkan dalam LKE sesuai dengan kriteria masing-masing komponen. Variabel-variabel tersebut, adalah :

1. Komponen, terdiri dari perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal.
2. Sub Komponen, dipilah dengan gradasi keberadaan, kualitas, dan pemanfaatan pada setiap komponen.
3. Kriteria, yaitu gambaran kondisi yang perlu dicapai pada setiap sub komponen untuk dapat dinilai kondisinya sudah tercapai atau belum, dan dapat digambarkan atau tidak.

Dengan demikian, dalam LKE memuat komponen dan sub komponen, yang dilengkapi dengan kriteria penilaian, serta diberikan bobot penilaian sebagaimana tersaji pada tabel halaman 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 Internal	5	7,5	12,5	25
Nilai Akuntabilitas Kinerja	20	30	50	100

Berdasarkan data dan informasi yang dikumpulkan, selanjutnya LKE dianalisis dan digunakan sebagai bahan dasar dalam menyusun LHE. Variabel dalam LKE AKIP dapat dipetakan dan diuraikan sebagai berikut :

1. Komponen Perencanaan Kinerja, terdiri dari :

- a. Sub Komponen Dokumen Perencanaan Kinerja telah tersedia, dengan kriteria :
 - 1) Terdapat Standar Operasional Prosedur (SOP) penyusunan dokumen perencanaan kinerja;
 - 2) Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah (Renstra);
 - 3) Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek (RKT/Renja);
 - 4) Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja (Rencana Aksi Program dan Kegiatan/RKO);
 - 5) Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja (RKA/DPA).
- b. Sub Komponen Dokumen Perencanaan Kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (*cascading*) pada setiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (*crosscutting*), dengan kriteria :
 - 1) Dokumen RKA/DPA sudah memuat informasi yang seharusnya dimuat pada dokumen RKA/DPA;
 - 2) SOP penyusunan dokumen perencanaan kinerja telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
 - 3) Dokumen perencanaan kinerja telah diformalkan;
 - 4) Dokumen perencanaan kinerja telah dipublikasikan;
 - 5) Dokumen perencanaan kinerja telah menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai;
 - 6) Kualitas rumusan hasil (tujuan/sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai;
 - 7) Ukuran keberhasilan (indikator kinerja) telah memenuhi kriteria SMART;
 - 8) Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi kinerja utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (*sustainable*-tidak sering diganti satu periode perencanaan strategis);
 - 9) Target yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja dapat dicapai (*achievable*), menantang dan realistis;

- 10) Setiap dokumen perencanaan kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara kondisi/hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (*cascading*);
 - 11) Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (*crosscutting*);
 - 12) Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja.
- c. Sub Komponen Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan, dengan kriteria :
- 1) Proses perencanaan dan penganggaran sudah dilakukan sesuai SOP;
 - 2) Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada kinerja yang ingin dicapai;
 - 3) Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung kinerja yang ingin dicapai;
 - 4) Target yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih *on the right track*;
 - 5) Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala;
 - 6) Terdapat perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya;
 - 7) Terdapat perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik;
 - 8) Perbaikan/penyempurnaan (jika ada) pada dokumen anggaran (RKA/DPA) telah memprioritaskan anggaran pada pencapaian kinerja yang diperjanjikan;
 - 9) Setiap unit kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan;
 - 10) Setiap pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.
2. Komponen Pengukuran Kinerja, terdiri dari :
- a. Sub Komponen Pengukuran Kinerja telah dilakukan, dengan kriteria :
- 1) Terdapat SOP pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja;
 - 2) Terdapat definisi operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja;
 - 3) Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.
- b. Sub Komponen Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien, dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan, dengan kriteria :
- 1) SOP pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
 - 2) Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (*decision maker*) dalam mengukur capaian kinerja;
 - 3) Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan;
 - 4) Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan;
 - 5) Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala;
 - 6) Hasil pengukuran kinerja telah didukung data yang dapat diandalkan;

- 7) Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang;
 - 8) Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan teknologi informasi (aplikasi);
 - 9) Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan teknologi informasi (aplikasi);
- c. Sub Komponen Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian reward dan punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien, dengan kriteria :
- 1) Pengukuran kinerja telah sesuai dengan SOP (baik pengukuran kinerja menggunakan aplikasi maupun manual);
 - 2) Pengukuran kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan;
 - 3) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;
 - 4) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian kebijakan dalam mencapai kinerja;
 - 5) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja;
 - 6) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja;
 - 7) Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja;
 - 8) Setiap unit kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja;
 - 9) Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.
3. Komponen Pelaporan Kinerja, terdiri dari :
- a. Sub Komponen Dokumen Laporan yang menggambarkan kinerja, dengan kriteria :
- 1) Dokumen Laporan Kinerja telah disusun;
 - 2) Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala;
 - 3) Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan;
 - 4) Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan;
 - 5) Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.
- b. Sub Komponen Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi standar yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya, dengan kriteria :
- 1) Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai standar;
 - 2) Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja;
 - 3) Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan;
 - 4) Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah;
 - 5) Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya;
 - 6) Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya;

- 7) Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan efisiensi atas penggunaan sumberdaya dalam mencapai kinerja;
 - 8) Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (rekomendasi perbaikan kinerja).
- c. Sub Komponen Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya, dengan kriteria :
- 1) Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (bertanggung jawab);
 - 2) Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai;
 - 3) Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja;
 - 4) Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja;
 - 5) Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja;
 - 6) Informasi dalam laporan kinerja telah dilakukan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya;
 - 7) Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.
4. Komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal, terdiri dari :
- a. Sub Komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan, dengan kriteria :
- 1) Terdapat SOP evaluasi akuntabilitas kinerja internal;
 - 2) Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan pada Perangkat Daerah;
 - 3) Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan secara berjenjang.
- b. Sub Komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan sumber daya yang memadai, dengan kriteria :
- 1) Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan sesuai standar;
 - 2) Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan oleh sumberdaya manusia yang memadai;
 - 3) Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai;
 - 4) Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan pada Sekretariat dan Bidang secara periodik;
 - 5) Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan menggunakan teknologi informasi (Aplikasi).
- c. Sub Komponen Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi akuntabilitas kinerja internal, sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektivitas dan efisiensi kinerja, dengan kriteria :
- 1) Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti;
 - 2) Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal;
 - 3) Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja;

- 4) Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja;
- 5) Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

B. Pengisian LKE AKIP

1. Penilaian hasil evaluasi AKIP diperoleh dari penjumlahan nilai masing-masing komponen.
2. Penilaian pada komponen evaluasi AKIP diperoleh dari penjumlahan nilai masing-masing sub komponen.
3. Penilaian 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 rata-rata nilai seluruh kriteria sesuai dengan gradasi nilai sebagai berikut :

AA	Jika rata-rata nilai seluruh kriteria adalah lebih besar dari 90 sampai dengan 100 atau > 90 s.d. 100
A	Jika rata-rata nilai seluruh kriteria adalah lebih besar dari 80 sampai dengan 90 atau > 80 s.d. 90
BB	Jika rata-rata nilai seluruh kriteria adalah lebih besar dari 70 sampai dengan 80 atau > 70 s.d. 80
B	Jika rata-rata nilai seluruh kriteria adalah lebih besar dari 60 sampai dengan 70 atau > 60 s.d. 70
CC	Jika rata-rata nilai seluruh kriteria adalah lebih besar dari 50 sampai dengan 60 atau > 50 s.d. 60
C	Jika rata-rata nilai seluruh kriteria adalah lebih besar dari 30 sampai dengan 50 atau > 30 s.d. 50
D	Jika rata-rata nilai seluruh kriteria adalah lebih besar dari 10 sampai dengan 30 atau > 10 s.d. 30
E	Jika rata-rata nilai seluruh kriteria adalah lebih besar dari 0 sampai dengan 10 atau > 0 s.d. 10

4. Penilaian pada masing-masing kriteria dilaksanakan dengan memperhatikan 3 (tiga) faktor, yaitu :
 - a. Faktor Penilaian Keberadaan, dengan penjelasan penilaian keberadaan adalah sebagai berikut :

Pilihan Jawaban	Nilai	Penjelasan Atas Penilaian Keberadaan
AA	100	Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan setidaknya dalam 5 (lima) tahun terakhir
A	90	Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan setidaknya dalam 1 (satu) tahun terakhir
BB	80	Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) sesuai dengan mandat kebijakan nasional/daerah
B	70	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75% s.d. <100%)
CC	60	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50% s.d. 75%)
Pilihan Jawaban	Nilai	Penjelasan Atas Penilaian Kualitas
C	50	Jika kualitas sebagian kecil kriteria telah terpenuhi (>25% s.d. 50%)
D	30	Jika kriteria penilaian akuntabilitas kinerja telah dipenuhi (>0% s.d. 25%)
E	0	Jika sama sekali tidak ada upaya dalam pemenuhan kriteria penilaian akuntabilitas kinerja.

- b. Faktor Penilaian Kualitas, dengan penjelasan penilaian kualitas adalah sebagai berikut :

Pilihan Jawaban	Nilai	Penjelasan Atas Penilaian Kualitas
AA	100	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat upaya inovatif serta layak menjadi percontohan secara nasional/daerah.
A	90	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat beberapa upaya yang bisa dihargai dari pemenuhan kriteria tersebut.
BB	80	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) sesuai dengan mandat kebijakan nasional/daerah
B	70	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75% s.d. <100%)
CC	60	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50% s.d. 75%)
C	50	Jika kualitas sebagian kecil kriteria telah terpenuhi (>25% s.d. 50%)
D	30	Jika kriteria penilaian akuntabilitas kinerja telah mulai dipenuhi (>0% s.d. 25%)
E	0	Jika sama sekali tidak ada upaya dalam pemenuhan kriteria penilaian akuntabilitas kinerja.

- c. Faktor Penilaian Pemanfaatan, dengan penjelasan penilaian pemanfaatan sebagaimana tersaji dalam tabel halaman berikut.

Pilihan Jawaban	Nilai	Penjelasan Atas Penilaian Pemanfaatan
AA	100	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat upaya inovatif serta layak menjadi percontohan secara nasional/daerah.
A	90	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat beberapa upaya yang bisa dihargai dari pemenuhan kriteria tersebut.
BB	80	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) sesuai dengan mandat kebijakan nasional/daerah
B	70	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75% s.d. <100%)
CC	60	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50% s.d. 75%)
Pilihan Jawaban	Nilai	Penjelasan Atas Penilaian Kualitas
C	50	Jika kualitas sebagian kecil kriteria telah terpenuhi (>25% s.d. 50%)
D	30	Jika kriteria penilaian akuntabilitas kinerja telah mulai dipenuhi (>0% s.d. 25%)
E	0	Jika sama sekali tidak ada upaya dalam pemenuhan kriteria penilaian akuntabilitas kinerja.

C. Penyimpulan Data dan Informasi

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

Predikat	Interpretasi
AA (Nilai >90 – 100)	<i>Sangat Memuaskan</i> Telah terwujud <i>good governance</i> . Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan. Telah terbentuk Perangkat Daerah yang dinamis, adaptif dan efisien (reform). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level individu.
A (Nilai >80 – 90)	<i>Memuaskan</i> Terdapat gambaran bahwa Perangkat Daerah dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan yang berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon IV/Pengawas/Sub Koordinator
BB (Nilai >70 – 80)	<i>Sangat Baik</i> Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik pada 2/3 Perangkat Daerah. Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon III/Administrator/Koordinator
B (Nilai >60 - 70)	<i>Baik</i> Terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik pada 1/3 Perangkat Daerah. Namun demikian, masih perlu adanya sedikit perbaikan serta komitmen dalam manajemen kinerja. Pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai dengan ke level eselon II (Kepala Perangkat Daerah)
CC (Nilai >50 – 60)	<i>Cukup (Memadai)</i> Terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada Bidang/Sekretariat.
C (Nilai >30 – 50)	<i>Kurang</i> Sistem dan tatatan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi sistem manajemen kinerja, sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level Perangkat Daerah.
D (Nilai >0 – 30)	<i>Sangat Kurang</i> Sistem dan tatatan 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.

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

1. Reviu Tingkat I, dilakukan pada masing-masing tim evaluator;
2. Reviu Tingkat II, dilakukan dalam bentuk Forum Panel yang dibentuk khusus, terutama untuk menentukan standarisasi nilai dan penetapan kategori hasil evaluasi.

V. PELAPORAN DAN PENGKOMUNIKASIAN HASIL EVALUASI AKIP

Pada prinsipnya setiap surat tugas yang diterbitkan untuk pelaksanaan evaluasi AKIP harus menghasilkan LKE dan LHE. LHE AKIP disusun berdasarkan hasil pengumpulan data dan fakta, serta analisis yang telah didokumentasikan dalam LKE. Dengan demikian, LKE memuat fakta dan data yang dianggap relevan dan berarti, sebagai bahan perumusan temuan permasalahan serta pijakan dalam pemberian saran dan rekomendasi untuk perbaikan peningkatan AKIP. Data dan deskripsi fakta tersebut disajikan, untuk selanjutnya dianalisis (pemilahan, perbandingan, pengukuran, dan penyusunan argumentasi) hingga

dirumuskannya kesimpulan dalam LHE. Pada Perangkat Daerah yang sudah pernah dievaluasi, pelaporan hasil evaluasi diharapkan dapat menyajikan informasi tindak lanjut dari rekomendasi tahun sebelumnya, sehingga diperoleh data yang dapat diperbandingkan dan dapat diketahui adanya perbaikan-perbaikan yang telah dilakukan.

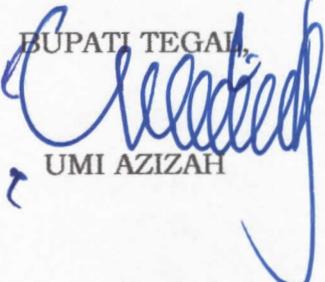
LHE AKIP Perangkat Daerah disampaikan kepada Bupati dengan tembusan kepada Pimpinan Perangkat Daerah yang dievaluasi. Ikhtisar hasil evaluasi AKIP disusun sebagai laporan kompilasi hasil evaluasi yang dilengkapi dengan peneringkatan nilai hasil evaluasi, dan disampaikan kepada Bupati. Secara garis besar format/sistematika LHE AKIP Perangkat Daerah, adalah sebagai berikut :

1. Pendahuluan
 - a. Dasar Hukum Evaluasi
 - b. Latar Belakang Evaluasi
 - c. Tujuan Evaluasi
 - d. Ruang Lingkup Evaluasi
 - e. Metodologi Evaluasi
 - f. Tim Evaluasi
 - g. Gambaran Umum Perangkat Daerah
 - h. Gambaran Umum Implementasi SAKIP pada Perangkat Daerah
 - i. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi AKIP Tahun Sebelumnya
2. Gambaran Hasil Evaluasi
 - a. Kondisi Implementasi SAKIP yang menggambarkan 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 internApabila terdapat catatan kekurangan, maka akan ditambahkan kriteria, penyebab dan akibat untuk setiap kekurangan pada masing-masing komponen.
 - b. Rekomendasi atas catatan kekurangan untuk perbaikan
3. Penutup
 - a. Kesimpulan
 - b. Dorongan terhadap Implementasi SAKIP yang lebih baik.

VI. PENUTUP

Evaluasi AKIP merupakan bagian dari siklus manajemen kinerja. Dengan ditetapkannya pedoman evaluasi AKIP ini, diharapkan para evaluator dapat memiliki acuan dan persepsi yang sama dalam melaksanakan evaluasi. Namun demikian, dengan pedoman ini bukan berarti membatasi ruang gerak evaluator untuk berinovasi. Evaluator tetap diberikan keleluasaan untuk berkreasi dan berinovasi serta diharapkan secara terus-menerus dapat mengembangkan metode dan teknik evaluasi AKIP yang lebih baik dan efektif.

Sebagai penutup, tertumpu harapan besar kiranya keberhasilan pelaksanaan evaluasi AKIP secara nyata dapat mewujudkan tujuan dari implementasi AKIP itu sendiri, yaitu meningkatnya kinerja perangkat daerah dan meningkatnya pula akuntabilitas kerjanya.

BUPATI TEGAL

UMI AZIZAH

LAMPIRAN II
 PERATURAN BUPATI TEGAL
 NOMOR 121 TAHUN 2022
 TENTANG PETUNJUK PELAKSANAAN
 EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA
 INSTANSI PEMERINTAH DI LINGKUNGAN
 PEMERINTAH KABUPATEN TEGAL

LEMBAR KERJA EVALUASI (LKE)

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/KRITERIA	BOBOT	JAWABAN	NILAI
1.	Perencanaan Kinerja	30		
a.	Dokumen Perencanaan Kinerja telah tersedia	6		
	1) Terdapat SOP penyusunan dokumen perencanaan kinerja			
	2) Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah (Renstra)			
	3) Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek (RKT/Renja)			
	4) Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja (Rencana Aksi Program dan Kegiatan/RKO)			
	5) Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja (RKA/DPA)			
b.	Dokumen Perencanaan Kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (<i>cascading</i>) pada setiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (<i>crosscutting</i>)	9		
	1) Dokumen RKA/DPA sudah memuat informasi yang seharusnya dimuat pada dokumen RKA/DPA			
	2) SOP penyusunan dokumen perencanaan kinerja telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku			
	3) Dokumen perencanaan kinerja telah diformalkan			
	4) Dokumen perencanaan kinerja telah dipublikasikan			
	5) Dokumen perencanaan kinerja telah menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai			
	6) Kualitas rumusan hasil (tujuan/sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai			
	7) Ukuran keberhasilan (indikator kinerja) telah memenuhi kriteria SMART			
	8) Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi kinerja utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (<i>sustainable</i> -tidak sering diganti satu periode perencanaan strategis)			
	9) Target yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja dapat dicapai (<i>achievable</i>), menantang dan realistis			
NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/KRITERIA	BOBOT	JAWABAN	NILAI
	10) Setiap dokumen perencanaan kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara kondisi/hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (<i>cascading</i>)			
	11) Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (<i>crosscutting</i>)			
	12) Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja			

c.	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15		
	1) Proses perencanaan dan penganggaran sudah dilakukan sesuai SOP			
	2) Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada kinerja yang ingin dicapai			
	3) Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung kinerja yang ingin dicapai			
	4) Target yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih <i>on the right track</i>			
	5) Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala			
	6) Terdapat perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya			
	7) Terdapat perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik			
	8) Perbaikan/penyempurnaan (jika ada) pada dokumen anggaran (RKA/DPA) telah memprioritaskan anggaran pada pencapaian kinerja yang diperjanjikan			
	9) Setiap unit kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan			
	10) Setiap pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan			
2.	Pengukuran Kinerja	30		
a.	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6		
	1) Terdapat SOP pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja			
	2) Terdapat definisi operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja			
	3) Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan			
b.	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien, dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9		
	1) SOP pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku			
	2) Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (<i>decision maker</i>) dalam mengukur capaian kinerja			

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/KRITERIA	BOBOT	JAWABAN	NILAI
	3) Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan			
	4) Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan			
	5) Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala			
	6) Hasil pengukuran kinerja telah didukung data yang dapat diandalkan			
	7) Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang			
	8) Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan teknologi informasi (aplikasi)			
	9) Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan teknologi informasi (aplikasi)			
c.	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian reward dan punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15		
	1) Pengukuran kinerja telah sesuai dengan SOP (baik pengukuran kinerja menggunakan aplikasi maupun manual)			
	2) Pengukuran kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan			

	3) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja			
	4) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian kebijakan dalam mencapai kinerja			
	5) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja			
	6) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja			
	7) Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja			
	8) Setiap unit kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja			
	9) Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja			
3.	Pelaporan Kinerja	15		
a.	Dokumen Laporan yang menggambarkan kinerja	3		
	1) Dokumen Laporan Kinerja telah disusun			
	2) Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala			
	3) Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan			
	4) Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan			
	5) Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu			
b.	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi standar yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/ penyempurnaannya	4,5		
	1) Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai standar			
	2) Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja			
	3) Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan			
NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/KRITERIA	BOBOT	JAWABAN	NILAI
	4) Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah			
	5) Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya			
	6) Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya			
	7) Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan efisiensi atas penggunaan sumberdaya dalam mencapai kinerja			
	8) Dokumen Laporan Kinerja telah menginformasikan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (rekomendasi perbaikan kinerja)			
c.	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7,50		
	1) Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (bertanggung jawab)			
	2) Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai			
	3) Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja			
	4) Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja			
	5) Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja			
	6) Informasi dalam laporan kinerja telah dilakukan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya			
	7) Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi			

4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00		
a.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5,00		
	1) Terdapat SOP evaluasi akuntabilitas kinerja internal			
	2) Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan pada Perangkat Daerah			
	3) Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan secara berjenjang			
b.	Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan secara berjenjang	7,50		
	1) Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan sesuai standar			
	2) Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan oleh sumberdaya manusia yang memadai			
	3) Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai			
	4) Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan pada Sekretariat dan Bidang secara periodik			

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/KRITERIA	BOBOT	JAWABAN	NILAI
	5) Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan menggunakan teknologi informasi (Aplikasi)			
c.	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi akuntabilitas kinerja internal, sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektivitas dan efisiensi kinerja	12,50		
	1) Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti			
	2) Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal			
	3) Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja			
	4) Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja			
	5) Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal			

Tim Evaluator :

1.
2.
3.
4.

BUPATI TEGAL

 UMI AZIZAH

LAMPIRAN III
PERATURAN BUPATI TEGAL
NOMOR 1 TAHUN 2022
TENTANG PETUNJUK PELAKSANAAN
EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KABUPATEN TEGAL

FORMAT LAPORAN HASIL EVALUASI (LHE)



PEMERINTAH KABUPATEN TEGAL
INSPEKTORAT

Alamat : Jl. Ahmad Yani No. 173 Slawi
Telp. (0283) 491550 Fax (0283) 491550

S L A W I

Kode Pos 52412

Slawi,

Kepada

Nomor : 700/03/ Yth. BUPATI TEGAL
Lampiran : di -
Perihal : Laporan Hasil Evaluasi AKIP Slawi
pada (Nama Perangkat Daerah)
Kabupaten Tegal Tahun

Bersama ini dengan hormat disampaikan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada (Nama Perangkat Daerah) Kabupaten Tegal, dengan uraian sebagai berikut :

I. PENDAHULUAN

A. Dasar Hukum Evaluasi

1. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang tentang Pemerintahan Daerah, sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah;
3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Peraturan Daerah Kabupaten Tegal Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tegal, sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Tegal Nomor 10 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Kabupaten Tegal Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Tegal;

5. Peraturan Bupati Tegal Nomor 82 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Perangkat Daerah dan Staf Ahli Bupati di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tegal;
6. Peraturan Bupati Tegal Nomor Tahun tentang Perencanaan Pembinaan dan Pengawasan Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tegal Tahun ;
7. Keputusan Bupati Tegal Nomor : 700/..... Tahun tentang Program Kerja Pengawasan Tahunan Aparat Pengawasan Intern Pemerintah Pada Inspektorat Kabupaten Tegal Tahun ;
8. Surat Perintah Tugas Inspektur Kabupaten Tegal Nomor : 700/03/.... /P3D/..... tanggal tentang Perintah Untuk Melaksanakan Evaluasi AKIP pada (Nama Perangkat Daerah) Kabupaten Tegal Tahun

B. Latar Belakang Evaluasi

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu strategi yang dilaksanakan dalam rangka mempercepat pelaksanaan reformasi birokrasi, yaitu untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih, akuntabel, kapabel, dan meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat. Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014, Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) 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 sejauhmana implementasi SAKIP dilaksanakan untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, maka perlu dilakukan evaluasi AKIP atau evaluasi atas implementasi SAKIP. Dari hasil evaluasi ini diharapkan dapat mendorong perangkat daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan.

C. Tujuan Evaluasi

Evaluasi AKIP atau evaluasi atas implementasi SAKIP pada (Nama Perangkat Daerah) Kabupaten Tegal Tahun..... secara umum bertujuan untuk mengetahui sejauh mana AKIP dilaksanakan dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil pada (Nama Perangkat Daerah) Kabupaten Tegal. Sedangkan secara khusus, tujuan dilaksanakannya evaluasi AKIP adalah :

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

D. Ruang Lingkup Evaluasi

Ruang lingkup evaluasi AKIP atau evaluasi atas implementasi SAKIP pada (Nama Perangkat Daerah) Kabupaten Tegal Tahun....., meliputi :

1. Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;
2. Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;
3. Penilaian pelaporan kinerja yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, baik keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/ penyempurnaannya yang memberikan dampak besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya; dan
4. Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektivitas dan efisiensi kinerja.

E. Metodologi Evaluasi

Metodologi yang digunakan untuk melakukan evaluasi atas implementasi SAKIP pada (Nama Perangkat Daerah) Kabupaten Tegal, adalah :

1. Metode pragmatis dengan menggunakan teknis "*criteria referenced survey*", yaitu dengan menilai secara bertahap langkah demi langkah (*step by step assessment*) dari setiap komponen, dan selanjutnya menilai secara keseluruhan (*overall assessment*) dengan kriteria evaluasi dari masing-masing komponen dan sub komponen yang telah ditetapkan dalam LKE.
2. Penilaian dilakukan dengan cara menilai sesuai fakta obyektif dan *professional judgment* evaluator.

F. Tim Evaluasi

Evaluasi atas implementasi SAKIP pada (Nama Perangkat Daerah) Kabupaten Tegal Tahun dilaksanakan oleh Tim Evaluator, dengan susunan tim sebagai berikut :

No.	Nama/NIP	Jabatan	Kedudukan Dalam Tim
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			

G. Gambaran Umum Perangkat Daerah (Uraian tugas pokok dan fungsi Perangkat Daerah yang dievaluasi, sesuai dengan Peraturan Bupati Tegal yang mengaturnya)

(Nama Perangkat Daerah) Kabupaten Tegal merupakan unsur (pelaksana/penunjang/pelayan) urusan/sub urusan, sebagaimana diatur dalam Peraturan Bupati Tegal Nomor Tahun tentang Kedudukan

Berdasarkan Peraturan Bupati tersebut, (Nama Perangkat Daerah) Kabupaten Tegal mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan Untuk melaksanakan tugas dimaksud, (Nama Perangkat Daerah) Kabupaten Tegal mempunyai fungsi :

1.
2.
3.
4.
5. dan seterusnya.

Susunan organisasi (Nama Perangkat Daerah) Kabupaten Tegal adalah sebagai berikut :

1.
2.
3.
4.
5. dan seterusnya.

H. Gambaran Umum Implementasi SAKIP Pada (Nama Perangkat Daerah) Kabupaten Tegal

Pemerintah Kabupaten Tegal telah menetapkan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Tegal dengan Peraturan Daerah Kabupaten Tegal Nomor Tahun tentang Untuk menjabarkan RPJMD tersebut, telah ditetapkan Peraturan Bupati Tegal Nomor Tahun tentang Rencana Strategis Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tegal Tahun -

Rencana Strategis (Nama Perangkat Daerah) Kabupaten Tegal tersebut lebih lanjut telah dijabarkan ke dalam Rencana Kerja Tahun (RKT), Perjanjian Kinerja (PK), dan Rencana Aksi. Dokumen Perencanaan (Nama Perangkat Daerah) Kabupaten Tegal telah memuat tujuan, sasaran, program, dan kegiatan serta indikator kinerja dan target capaiannya.

Dalam dokumen perencanaan tersebut, tujuan dan sasaran strategis (Nama Perangkat Daerah) Kabupaten Tegal, adalah sebagai berikut :

Tujuan		Sasaran	
Uraian	Indikator	Uraian	Indikator
1	2	3	4
.....
.....

Untuk mewujudkan tujuan dan sasaran tersebut di atas, (Nama Perangkat Daerah) Kabupaten Tegal memiliki program, dan kegiatan sebagai berikut : (apabila jumlah kegiatan lebih dari 10 kegiatan, dapat disajikan dalam lampiran tersendiri)

Program		Kegiatan	
Uraian	Indikator	Uraian	Indikator
1	2	3	4

Program dan kegiatan (Nama Perangkat Daerah) Kabupaten Tegal tersebut telah ditetapkan berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah, serta pemutakhirannya yaitu Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-3708 Tahun 2020 tentang Hasil Verifikasi dan Validasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi, dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah, dan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 050-5889 Tahun 2021 tentang Hasil Verifikasi, Validasi dan Inventarisasi Pemutakhiran Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah.

Pada Tahun (Nama Perangkat Daerah) Kabupaten Tegal mendapatkan alokasi anggaran untuk pelaksanaan program dan kegiatan sebesar Rp....., dengan realisasi senilai Rp..... atau sebesar ..% dari total anggaran. Adapun untuk capaian kinerja tujuan dan sasaran pada Tahun, adalah sebagai berikut :

Capaian Kinerja Tujuan

Uraian Tujuan	Indikator	Target	Realisasi	% Capaian
1	2	3	4	5

Capaian Kinerja Sasaran

Uraian Sasaran	Indikator	Target	Realisasi	% Capaian
1	2	3	4	5

Realisasi capaian indikator kinerja keuangan telah dilaporkan melalui Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) (Nama Perangkat Daerah) Kabupaten Tegal Tahun....., dan Laporan Keuangan Tahun.....

I. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi AKIP Tahun Sebelumnya

Pada Tahun telah dilakukan evaluasi atas implementasi SAKIP pada (Nama Perangkat Daerah) Kabupaten Tegal dengan nilai hasil evaluasi sebesar atau dengan predikat Dalam LHE dijelaskan bahwa, terdapat beberapa kelemahan pada implementasi SAKIP Tahun....., sehingga Tim Evaluator Inspektorat Kabupaten Tegal memberikan saran/rekomendasi untuk perbaikan implementasi SAKIP pada (Nama Perangkat Daerah) Kabupaten Tegal.

Terhadap saran/rekomendasi yang diberikan, Kepala (Nama Perangkat Daerah) Kabupaten Tegal telah menindaklanjuti, dengan rincian sebagai berikut :

No.	Saran	Tindak Lanjut	
		Uraian	Tanggal
1.			
2.			
3.			

II. GAMBARAN HASIL EVALUASI

A. Kondisi Implementasi SAKIP

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa (Nama Perangkat Daerah) Kabupaten Tegal memperoleh nilaiatau dengan predikat..... Penilaian tersebut menunjukkan bahwa (cantumkan interpretasi dari masing-masing predikat, dengan ketentuan sebagai berikut/pilih salah satu sesuai predikat hasil evaluasi).

1. Predikat AA interpretasinya adalah telah terwujud good governance. Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan. Telah terbentuk Perangkat Daerah yang dinamis, adaptif dan efisien (reform). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level individu.
2. Predikat A interpretasinya adalah terdapat gambaran bahwa Perangkat Daerah dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan yang berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon IV/Pengawas/Sub Koordinator

3. Predikat BB interpretasinya adalah terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik pada 2/3 Perangkat Daerah. Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon III/Administrator/Koordinator
4. Predikat B interpretasinya adalah terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik pada 1/3 Perangkat Daerah. Namun demikian, masih perlu adanya sedikit perbaikan serta komitmen dalam manajemen kinerja. Pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai dengan ke level eselon II (Kepala Perangkat Daerah)
5. Predikat CC interpretasinya adalah terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada Bidang/Sekretariat
6. Predikat C interpretasinya adalah sistem dan tatatan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi sistem manajemen kinerja, sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level Perangkat Daerah
7. Predikat D interpretasinya adalah sistem dan tatatan 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.

Secara lebih rinci hasil evaluasi atas implementasi SAKIP pada (Nama Perangkat Daerah) Kabupaten Tegal adalah sebagai berikut :

No.	Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai
1.	Perencanaan Kinerja	30	
2.	Pengukuran Kinerja	30	
3.	Pelaporan Kinerja	15	
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	
Nilai Hasil Evaluasi		100	
Tingkat Akuntabilitas Kinerja			

Dari nilai komponen pada tabel di atas, dapat diuraikan hasil evaluasi selengkapnya sebagai berikut :

1. Perencanaan Kinerja

- ✓ Cantumkan kondisi, berupa gambaran baik maupun catatan kekurangan tentang kondisi sebelum, sesudah serta dampak keberhasilan dari evaluasi perencanaan kinerja.
- ✓ Tambahkan hal-hal yang masih perlu perhatian (apabila ada)
- ✓ Kriteria (Permenpan RB Nomor 88 Tahun 2021)
- ✓ Sebab
- ✓ Akibat

2. Pengukuran Kinerja

- ✓ Cantumkan kondisi, berupa gambaran baik maupun catatan kekurangan tentang kondisi sebelum, sesudah serta dampak keberhasilan dari evaluasi pengukuran kinerja.
- ✓ Tambahkan hal-hal yang masih perlu perhatian (apabila ada)
- ✓ Kriteria (Permenpan RB Nomor 88 Tahun 2021)
- ✓ Sebab
- ✓ Akibat

3. Pelaporan Kinerja

- ✓ Cantumkan kondisi, berupa gambaran baik maupun catatan kekurangan tentang kondisi sebelum, sesudah serta dampak keberhasilan dari evaluasi pelaporan kinerja.
- ✓ Tambahkan hal-hal yang masih perlu perhatian (apabila ada)
- ✓ Kriteria (Permenpan RB Nomor 88 Tahun 2021)
- ✓ Sebab
- ✓ Akibat

4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

- ✓ Cantumkan kondisi, berupa gambaran baik maupun catatan kekurangan tentang kondisi sebelum, sesudah serta dampak keberhasilan dari evaluasi atas evaluasi akuntabilitas kinerja internal.
- ✓ Tambahkan hal-hal yang masih perlu perhatian (apabila ada)
- ✓ Kriteria (Permenpan RB Nomor 88 Tahun 2021)
- ✓ Sebab
- ✓ Akibat

B. Rekomendasi atas Catatan Kekurangan Untuk Perbaikan

Berdasarkan uraian di atas, dan untuk lebih mengefektifkan penerapan budaya kinerja, maka direkomendasikan kepada Kepala (Nama Perangkat Daerah) Kabupaten Tegal untuk menindaklanjuti beberapa hal sebagai berikut :

1. Cantumkan rekomendasi yang berorientasi dampak atas pencapaian kinerja dari sisi perencanaan kinerja.
2. Cantumkan rekomendasi yang berorientasi dampak atas pencapaian kinerja dari sisi pengukuran kinerja.
3. Cantumkan rekomendasi yang berorientasi dampak atas pencapaian kinerja dari sisi pelaporan kinerja.
4. Cantumkan rekomendasi yang berorientasi dampak atas pencapaian kinerja dari sisi evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

III. PENUTUP

Berdasarkan uraian hasil evaluasi atas implementasi SAKIP pada (Nama Perangkat Daerah) Kabupaten Tegal Tahun di atas, maka dapat disimpulkan bahwa :

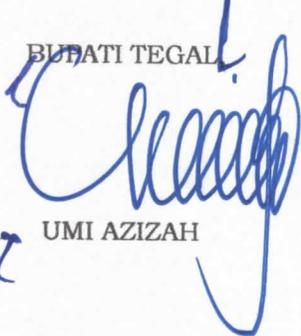
1. Perencanaan Kinerja (buat kesimpulan dari hasil evaluasi yang menggambarkan kondisi yang baik, kurang, dan hal-hal yang perlu diperhatikan).
2. Pengukuran Kinerja (buat kesimpulan dari hasil evaluasi yang menggambarkan kondisi yang baik, kurang, dan hal-hal yang perlu diperhatikan).
3. Pelaporan Kinerja (buat kesimpulan dari hasil evaluasi yang menggambarkan kondisi yang baik, kurang, dan hal-hal yang perlu diperhatikan)
4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal (buat kesimpulan dari hasil evaluasi yang menggambarkan kondisi yang baik, kurang, dan hal-hal yang perlu diperhatikan).

Sehubungan hal tersebut di atas, disampaikan apresiasi kepada Kepala (Nama Perangkat Daerah) Kabupaten Tegal atas kesungguhannya dalam mengimplementasikan SAKIP pada Tahun, sehingga dapat meraih predikat.....atau Selanjutnya, diharapkan kepada Kepala (Nama Perangkat Daerah) Kabupaten Tegal beserta jajarannya, agar lebih memberikan perhatian yang lebih besar pada upaya penerapan SAKIP pada (Nama Perangkat Daerah) Kabupaten Tegal, guna mewujudkan akuntabilitas kinerja serta peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil.

Demikian Laporan Hasil Evaluasi atas Implementasi SAKIP pada (Nama Perangkat Daerah) Kabupaten Tegal Tahun disusun berdasarkan standar pengawasan, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Inspektur,

(Nama Lengkap)
Pangkat dan NIP

BUKATI TEGAL

UMI AZIZAH