



PERATURAN GUBERNUR KEPULAUAN BANGKA BELITUNG
NOMOR 15 TAHUN 2023

TENTANG

PEDOMAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
PERANGKAT DAERAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR KEPULAUAN BANGKA BELITUNG,

- Menimbang : a. bahwa untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme, meningkatkan kualitas pelayanan publik, dan meningkatkan kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi, perlu penilaian pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil pada Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Gubernur tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Perangkat Daerah;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
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 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
3. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2000 tentang Pembentukan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 217, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4033);

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 Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 37, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6014);
6. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1569);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN GUBERNUR TENTANG PEDOMAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH PERANGKAT DAERAH.

Pasal 1

Dalam Peraturan Gubernur ini yang dimaksud dengan:

1. Provinsi adalah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.
2. Gubernur adalah Gubernur Kepulauan Bangka Belitung
3. Inspektorat Daerah adalah unsur pengawas penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.
4. Perangkat Daerah adalah Perangkat Daerah yang ada di lingkungan pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.
5. Aparat Pengawasan Intern Pemerintah yang selanjutnya disingkat APIP adalah Aparat Pengawasan Intern Pemerintah pada Inspektorat Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung yang diberikan tugas dan tanggungjawab untuk melakukan pemeriksaan.
6. Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang 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, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Pasal 2

- (1) Pelaksanaan evaluasi AKIP secara umum bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan AKIP 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.

Pasal 3

- (1) Gubernur melakukan evaluasi AKIP pada Perangkat Daerah setiap tahun yang dilaksanakan oleh Inspektorat Daerah Provinsi.
- (2) Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh tim evaluator berdasarkan surat perintah tugas Inspektur Daerah Provinsi.

Pasal 4

Pelaksanaan evaluasi AKIP mengacu pada pedoman dan menggunakan instrumen evaluasi berupa Lembar Kerja Evaluasi sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

Pasal 5

Inspektorat Daerah Provinsi melakukan pembinaan, koordinasi, dan pemantauan hasil evaluasi AKIP yang dilaksanakan pada Perangkat Daerah.

Pasal 6

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Gubernur ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Ditetapkan di Pangkalpinang
pada tanggal 13 September 2023

Pj. GUBERNUR
KEPULAUAN BANGKA BELITUNG,

dto

SUGANDA PANDAPOTAN PASARIBU

Diundangkan di Pangkalpinang
pada tanggal 13 September 2023

SEKRETARIS DAERAH
PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG,

dto

NAZIARTO

BERITA DAERAH PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG TAHUN 2023
NOMOR 11 SERI E

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BIRO HUKUM
SEKRETARIAT DAERAH
PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG

dto

HARPIN, S.H
Pembina Utama Muda
NIP. 19690911 200212 1 007

LAMPIRAN
PERATURAN GUBERNUR KEPULAUAN BANGKA
BELITUNG
NOMOR 15 TAHUN 2023
TENTANG PEDOMAN EVALUASI AKUNTABILITAS
KINERJA INSTANSI PEMERINTAH PERANGKAT
DAERAH

PEDOMAN DAN INSTRUMEN EVALUASI

I. PEDOMAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI (AKIP) PEMERINTAH
PERANGKAT DAERAH

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Evaluasi AKIP

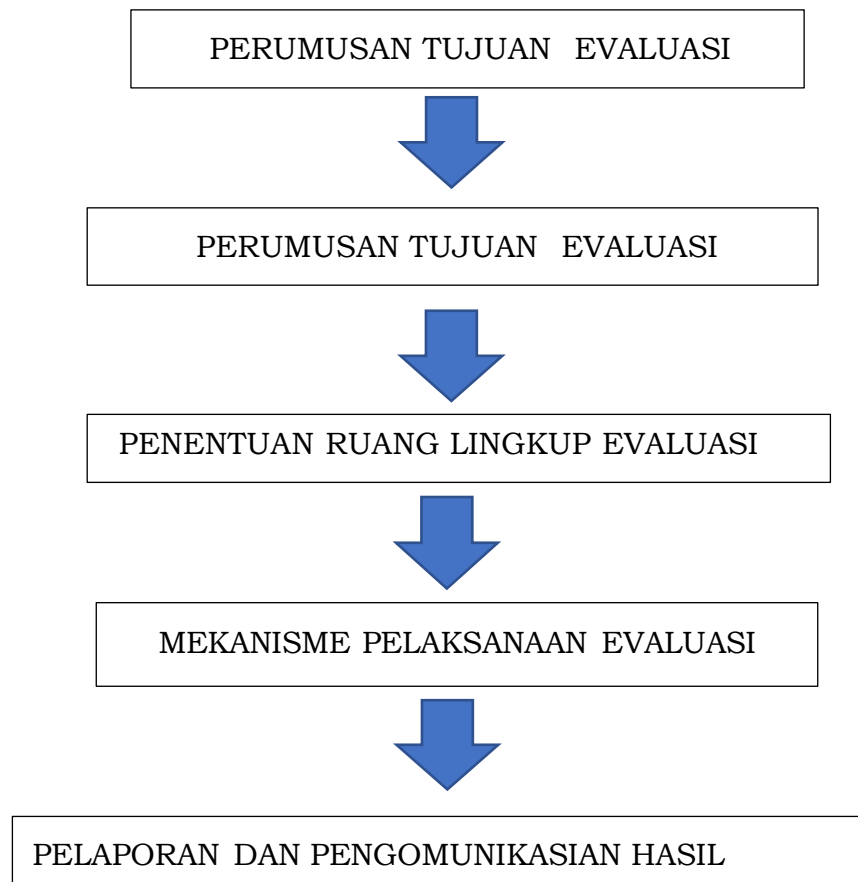
Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu strategi yang dilaksanakan dalam rangka mempercepat pelaksanaan Reformasi Birokrasi, untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel, pemerintahan yang kapabel, serta meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat. Sesuai dengan Peraturan 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, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, maka perlu dilakukan evaluasi AKIP atau evaluasi atas implementasi SAKIP. Evaluasi AKIP ini diharapkan dapat mendorong setiap instansi pemerintah dalam hal ini pemerintah daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan.

Pelaksanaan evaluasi AKIP harus dilakukan dengan sebaik-baiknya. Untuk itu, diperlukan suatu pedoman evaluasi AKIP yang dapat dijadikan panduan bagi para 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.

B. Kerangka Logis Evaluasi AKIP

Evaluasi AKIP Perangkat Daerah diawali dengan perumusan tujuan evaluasi, kemudian dilanjutkan dengan penentuan ruang lingkup evaluasi, perancangan desain evaluasi, menentukan mekanisme pelaksanaan evaluasi, diakhiri dengan pelaporan dan pengomunikasian hasil evaluasi. Kerangka logis evaluasi AKIP secara umum dapat digambarkan sebagai berikut:



C. Tujuan Evaluasi AKIP

Secara umum tujuan evaluasi AKIP adalah untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, sehingga diharapkan dapat mendorong setiap instansi pemerintah/perangkat daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan melalui implementasi SAKIP.

Tujuan evaluasi AKIP secara khusus dapat ditentukan setiap tahun sesuai dengan kebijakan atas implementasi SAKIP yang ditetapkan. Tujuan dan Sasaran evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) mempertimbangkan berbagai kendala yang ada. Tujuan khusus dilakukannya evaluasi AKIP setiap tahunnya adalah minimal 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;
- dan
5. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

D. Ruang Lingkup Evaluasi AKIP

Evaluasi AKIP internal/perangkat daerah dilaksanakan oleh Tim Evaluator Internal dari Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) yang dibentuk berdasarkan Surat Perintah Tugas Gubernur Kepulauan Bangka Belitung.

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

Dalam penerapannya, ruang lingkup evaluasi AKIP mencakup, antara lain:

Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;

Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;

1. 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;
2. Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja; dan
3. Penilaian capaian kinerja atas output maupun outcome serta kinerja lainnya.

Evaluasi AKIP dapat dilaksanakan setiap tahun sesuai dengan kebutuhan dengan 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.

BAB II

PERANCANGAN DESAIN EVALUASI AKIP

Informasi pertanggungjawaban kinerja yang diungkapkan dalam dokumen laporan kinerja bukanlah merupakan satu-satunya informasi yang digunakan dalam evaluasi AKIP. Perencanaan kinerja perlu menjadi perhatian utama dalam evaluasi AKIP diantaranya dengan melihat perubahan yang lebih baik dalam perencanaan kinerja berdasarkan hasil kinerja sebelumnya. Informasi terkait kinerja lainnya dapat digunakan dalam analisis evaluasi AKIP, juga termasuk berbagai hal yang dapat dihimpun guna mengukur keberhasilan atau pun keunggulan instansi. Cakupan informasi jika dilihat dari kepentingan pihak-pihak pengguna informasi hasil evaluasi, antara lain:

1. Informasi untuk mengetahui tingkat kemajuan/perkembangan (*progress*);
2. Informasi untuk membantu agar tetap berada pada alurnya (efektif); dan
3. Informasi untuk meningkatkan efisiensi.

Kendala-kendala yang secara umum dihadapi oleh evaluator dalam melaksanakan evaluasi AKIP antara lain sempitnya waktu, terbatasnya anggaran, minimnya orang/aparatur yang kompeten, jauhnya lokasi, dan kurangnya fasilitas pendukung pelaksanaan evaluasi. Sesuai dengan perkembangan jaman, salah satu cara mudah mengatasi hal-hal tersebut adalah dengan membangun sistem aplikasi evaluasi AKIP berbasis web. Namun demikian, persiapan yang matang sebelum melaksanakan evaluasi merupakan salah satu strategi/upaya yang harus dilakukan untuk menjaga kualitas evaluasi, yaitu dengan menyusun desain evaluasi yang optimal agar pelaksanaan evaluasi dapat berjalan dengan maksimal.

Desain evaluasi pada intinya mengidentifikasi jenis informasi yang perlu disesuaikan dengan tujuan evaluasi misalnya deskripsi, pertimbangan profesional (*judgement*), dan interpretasi. Jenis perbandingan yang akan dilakukan harus disesuaikan dengan jenis penilaian (penilaian kelayakan/progress, penilaian efektivitas, dan evaluasi efisiensi) yang masing-masing memerlukan jenis perbandingan yang berbeda, sehingga memerlukan desain evaluasi yang berbeda.

Elemen-elemen dalam desain evaluasi yang harus dipertimbangkan secara spesifik dalam pengumpulan informasi, antara lain:

1. Jenis informasi;
2. Sumber informasi;
3. Metode pengumpulan informasi;
4. Waktu dan frekuensi pengumpulan informasi;
5. Perbandingan hasil analisis informasi (dampak atau hubungan sebab-akibat); dan
6. Analisis perencanaan.

Berdasarkan pertimbangan di atas, desain evaluasi AKIP yang perlu dibentuk setidaknya memenuhi kebutuhan berikut:

A. Sumber Daya, Instrumen, dan Alat Evaluasi AKIP

Pengorganisasian evaluasi AKIP bertujuan untuk mempersiapkan kebutuhan sumber daya manusia (SDM) evaluator, perencanaan evaluasi, pelaksanaan evaluasi, dan pengendalian evaluasi.

1. Kebutuhan SDM Evaluator

Hal terpenting dalam evaluasi AKIP adalah ketersediaan SDM yang memenuhi persyaratan sebagai evaluator sesuai dengan standar dan kode etik evaluator. Dengan semakin banyak SDM yang memenuhi standar dan mematuhi kode etik, akan terbentuk tim yang berkualitas yang dapat menjadi pemicu utama keberhasilan mewujudkan hasil evaluasi AKIP yang berkualitas. Susunan Tim Evaluasi minimal terdiri atas:

- a. Penanggung Jawab
- b. Wakil Penanggung Jawab
- c. Pengendali Teknis
- d. Ketua Tim
- e. Anggota Tim

2. Perencanaan Evaluasi AKIP

Perencanaan evaluasi AKIP merupakan kunci penting dalam keberhasilan pelaksanaan evaluasi, karena memberikan kerangka kerja (*framework*) bagi seluruh tingkatan manajemen evaluasi dalam melaksanakan proses evaluasi. Secara garis besar, terdapat beberapa hal penting yang perlu dipertimbangkan dalam perencanaan evaluasi AKIP, yaitu:

- a. Identifikasi pengguna hasil evaluasi;
- b. Pemilihan pertanyaan evaluasi yang penting;
- c. Identifikasi informasi yang akan dihasilkan; dan
- d. Identifikasi sistem komunikasi dengan pihak yang terkait.

B. Metode dan Teknik Evaluasi AKIP

1. Metodologi Evaluasi AKIP

Metodologi yang dapat digunakan dalam evaluasi AKIP adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan segi kepraktisan dan kegunaan (kemanfaatan) karena akan disesuaikan dengan tujuan evaluasi yang telah ditetapkan dan mempertimbangkan kendala yang ada. Dalam hal ini, evaluator perlu menjelaskan tujuan evaluasi AKIP, aktivitas evaluasi yang akan dilakukan, serta kendala yang akan ditemukan dalam evaluasi kepada pihak yang dievaluasi. Langkah pragmatis ini diambil agar dapat lebih cepat memberikan petunjuk untuk perbaikan implementasi SAKIP sehingga dapat menghasilkan rekomendasi hasil evaluasi yang meningkatkan akuntabilitas kinerja.

2. Teknik Evaluasi AKIP

Berbagai teknik evaluasi yang dapat digunakan secara umum untuk memenuhi tujuan evaluasi, antara lain telaah sederhana, survei sederhana, survei yang detail dan mendalam, verifikasi data, riset terapan (*applied research*), survei target evaluasi (*target group*), penggunaan metode statistik, penggunaan metode statistik non-parametrik, perbandingan (*benchmarking*), analisis lintas bagian (*cross section analysis*), analisis kronologis (*time series analysis*), tabulasi, penyajian pengolahan data dengan grafik/ikon/symbol-simbol, dan sebagainya.

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

- a. Kedalaman evaluasi (instansi pemerintah/perangkat daerah) dalam memahami dan mengimplementasikan SAKIP;
- b. Tingkatan tataran (*context*) yang dievaluasi dan bidang (*content*) permasalahan yang dievaluasi. Evaluasi pada tingkat kebijakan berbeda dengan evaluasi pada tingkat pelaksanaan program. Begitu juga evaluasi terhadap pelaksanaan program berbeda pula dengan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan.

c. Validitas dan ketersediaan data yang mungkin diperoleh.

Beberapa teknik dalam evaluasi yang dapat digunakan dalam pelaksanaan evaluasi AKIP, antara lain:

a. *Ceklist* Pengumpulan Data dan Informasi

Merupakan teknik pengumpulan data dan informasi dengan menyerahkan serangkaian daftar kebutuhan data dan informasi yang akan diisi dan dipenuhi oleh instansi pemerintah/perangkat daerah. Checklist kebutuhan data dan informasi berisi daftar dokumen, data dan/informasi yang dibutuhkan dalam pelaksanaan evaluasi AKIP, sehingga pihak penyedia informasi dan data (responden) dapat memenuhi kebutuhan tersebut.

b. *Komunikasi* melalui Tanya Jawab Sederhana

Merupakan bentuk pengumpulan data dan informasi yang dilakukan dengan pengajuan pertanyaan secara langsung kepada penyedia data dan informasi. Jawaban yang diterima dari penyedia data dan informasi dicatat secara langsung. Komunikasi dapat dilakukan dengan wawancara secara langsung, maupun melalui media komunikasi yang tersedia, 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 harus dipersiapkan antara lain sikap, penampilan, dan perilaku yang mengarah untuk dapat bekerja sama.

c. *Observasi*

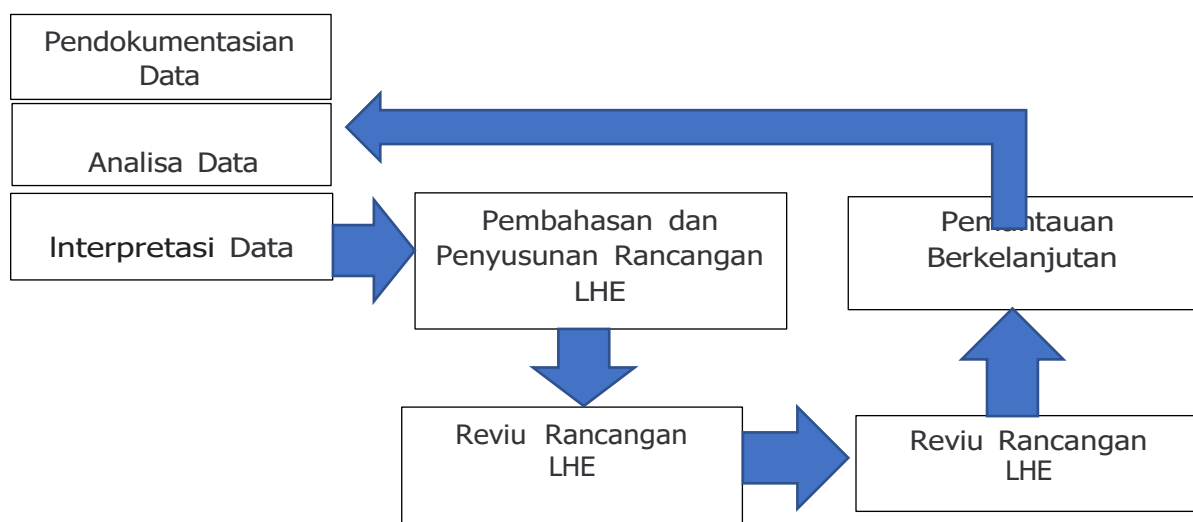
Merupakan teknik pengumpulan data dan informasi dengan melakukan pengamatan terhadap suatu aktivitas. Observasi di sini dimaksudkan dalam pengertian sempit, yaitu observasi dengan menggunakan alat indera seperti mengunjungi lokasi dalam rangka mengamati proses dan jalannya aktivitas.

d. *Studi* Dokumentasi

Merupakan teknik mengumpulkan data dan informasi yang tidak secara langsung ditujukan kepada atau diperoleh dari instansi pemerintah/perangkat daerah yang dievaluasi, melainkan melalui sumber literasi lain seperti peraturan perundangan dan media informasi baik cetak maupun elektronik/digital.

BAB III MEKANISME EVALUASI AKIP

Mekanisme evaluasi AKIP dapat dikelompokkan dalam beberapa tahapan, antara lain pendokumentasian, analisis, dan interpretasi data dan informasi yang diperlukan dalam evaluasi AKIP, pembahasan dan penyusunan rancangan Laporan Hasil Evaluasi (LHE), reviu rancangan LHE AKIP, pengendalian evaluasi AKIP serta pemantauan berkelanjutan atau pemantauan tindak lanjut, seperti gambar berikut:



1. Pendokumentasian, Analisis, dan Interpretasi Data

Aktivitas utama dalam pelaksanaan evaluasi adalah pengumpulan dan analisis data serta menginterpretasikan hasilnya melalui Lembar Kerja Evaluasi (LKE). Hal ini sesuai dengan tujuan evaluasi 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)

Sebelum rancangan LHE disusun, dilakukan pembahasan LKE oleh tim evaluator termasuk pengendali teknis (supervisor) atas informasi hasil evaluasi yang diperoleh tim evaluator.

3. Reviu Rancangan LHE AKIP

LHE disusun berdasarkan prinsip kehati-hatian dan mengungkapkan hal-hal penting bagi perbaikan manajemen kinerja Perangkat Daerah yang dievaluasi. Permasalahan atau temuan sementara hasil evaluasi (*tentative finding*) dan saran perbaikannya harus dapat diungkapkan secara jelas dan dikomunikasikan kepada pihak perangkat daerah yang dievaluasi untuk mendapatkan konfirmasi ataupun tanggapan bahkan perbaikan secukupnya. Penulisan LHE harus mengikuti kaidah-kaidah umum penulisan laporan yang baik, antara lain penggunaan kalimat yang jelas dan bersifat persuasif untuk perbaikan, tidak menggunakan ungkapan yang ambigu sehingga membingungkan dalam proses penyimpulan dan kompilasi data. Evaluator harus berhati-hati dalam menginterpretasikan data hasil evaluasi, menyimpulkan dan menuangkannya dalam LHE.

Setelah rancangan LHE disusun oleh ketua tim evaluasi, dilakukan reviu draft LHE secara berjenjang oleh pengendali teknis dan pembantu penanggungjawab untuk memastikan objektivitas serta kesesuaian standar kualitas LHE, sebelum akhirnya LHE ditandatangani oleh Inspektur Daerah/penanggung jawab evaluasi.

a. Finalisasi LHE AKIP

Penyusunan LHE merupakan tahap akhir dalam pelaksanaan evaluasi. Finalisasi LHE ditandai dengan penandatanganan LHE oleh Inspektur daerah/penanggung jawab hasil evaluasi AKIP, yang dilakukan setelah adanya reviu berjenjang.

b. Penyampaian dan Pengomunikasian LHE AKIP

Penyampaian LHE dilakukan secara langsung dengan mengomunikasikan hal-hal yang penting dan mendesak sebagai hasil evaluasi AKIP yang telah dilaksanakan. Penyampaian dan pengomunikasian LHE secara langsung juga dapat memotret respon, tindakan dan antusiasme dari para pengambil keputusan pada perangkat daerah sebagai pengguna hasil evaluasi dalam memperbaiki/meningkatkan implementasi SAKIP dan mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan.

4. 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 biaya.

Pengendalian evaluasi AKIP yang dapat dilakukan antara lain:

- a. Melakukan pembahasan berkala internal tim evaluator;
- b. Melakukan pembahasan berkala antara sesama tim evaluator; dan
- c. Melakukan pembahasan dengan pihak lain yang terlibat atau berpengalaman lebih dalam evaluasi (tenaga ahli).

Pembahasan antar evaluator (anggota tim, ketua tim, pengendali teknis, dan/atau pembantu penanggung jawab evaluasi) perlu dilakukan untuk menjaga mutu hasil evaluasi, antara lain dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a. Reviu tingkat 1 dilakukan di masing-masing tim evaluator oleh Ketua Tim dan pengendali teknis/supervisor tim dan Wakil Penanggungjawab.
- b. Reviu tingkat 2 dilakukan oleh tim evaluator semua Irban untuk menentukan 10 nilai tertinggi baik untuk Perangkat Daerah atau dilakukan dalam bentuk forum panel lintas tim evaluasi, untuk menentukan standarisasi nilai dan penetapan kategori hasil evaluasi.

5. Pemantauan Berkelanjutan/Monitoring

Tahapan akhir mekanisme evaluasi AKIP adalah melakukan pemantauan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi dengan tujuan untuk mengetahui sejauhmana perangkat daerah melakukan perbaikan dalam perencanaan kinerja, pengukuran kinerja dan pelaporan kinerjanya sehingga memberikan kesan nyata/dampak dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja.

Hal-hal yang berkaitan dengan pembentukan tim, perencanaan, pelaksanaan, pengendalian evaluasi dan pemantauan tindak lanjut hasil evaluasi AKIP seperti mekanisme penerbitan surat tugas dan penerbitan laporan hasil tetap mengikuti mekanisme/SOP yang berlaku.

BAB IV

PELAKSANAAN EVALUASI AKIP

Berdasarkan pada kebutuhan dalam pelaksanaan evaluasi AKIP, pelaksanaan evaluasi AKIP dilakukan melalui dua tahapan yaitu yang pertama adalah tahapan persiapan evaluasi atau yang bisa disebut dengan Pra Evaluasi dan Pelaksanaan Evaluasi itu sendiri, seperti digambarkan sebagai berikut:



A. Pra Evaluasi AKIP

1. Tujuan dan Manfaat Pra Evaluasi

Pra Evaluasi AKIP bertujuan untuk memperoleh gambaran awal secara umum tentang perangkat daerah yang akan dievaluasi. Sedangkan manfaat pra evaluasi, antara lain:

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

2. Jenis Data dan Informasi yang Dikumpulkan pada Pra Evaluasi

Sesuai dengan tujuan dan manfaat pra evaluasi, beberapa data/informasi yang diharapkan diperoleh terkait perangkat daerah yang akan dievaluasi, antara lain:

- a. Peraturan perundangan 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 indikator kinerja);
- h. Aktivitas utama;
- i. Sumber pembiayaan;
- j. Capaian kinerja beserta dengan analisis capaian kinerja;
- k. Sistem 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 yang akan dievaluasi secara umum yang hasilnya akan digunakan sebagai data awal dalam merencanakan evaluasi.

3. Teknik Pengumpulan Data dan Informasi Pra Evaluasi

Pengumpulan data dan informasi pra evaluasi AKIP dapat dilakukan dengan beberapa cara, yaitu dengan survei melalui checklist pengumpulan data dan informasi, komunikasi melalui tanya jawab sederhana kepada penyedia data dan informasi, observasi data dan informasi, atau studi dokumentasi melalui sumber literasi lain seperti peraturan perundangan dan media informasi baik cetak maupun elektronik/digital. Pengumpulan data dan informasi pra evaluasi AKIP juga dapat dilakukan dengan melakukan kombinasi diantara beberapa cara tersebut.

B. Pelaksanaan Evaluasi AKIP

1. Penetapan Variabel dan Bobot Penilaian

Evaluasi AKIP difokuskan pada kriteria-kriteria yang telah ditetapkan dengan tetap memperhatikan hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya. Data dan informasi yang digunakan dalam evaluasi merupakan data dan informasi terakhir yang digunakan dalam implementasi SAKIP saat evaluasi berjalan. Isu penting yang perlu diungkap melalui evaluasi AKIP ini, 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;
- d. Evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja; dan capaian 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 unit kerja mengimplementasikan SAKIP. Komponen-komponen tersebut kemudian dituangkan dalam Lembar Kerja Evaluasi (LKE), sesuai dengan kriteria masing-masing komponen.

Variabel-variabel tersebut, yaitu:

- a. **Komponen**
Terdiri dari Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.
- b. **Sub-komponen**
Dibagi dengan gradasi Keberadaan, Kualitas, dan 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.

LKE menyajikan komponen, sub-komponen, serta dilengkapi dengan kriteria penilaian, dengan bobot sebagai berikut:

KOMPONEN	SUB KOMPONEN			Total Bobot
	Sub Komponen1 Keberadaan	Sub Komponen 2 Kualitas	Sub Komponen 3 Pemanfaatan	
	20%	30%	50%	
Perencanaan Kinerja	6	9	15	30
Pengukuran Kinerja	6	9	15	30
Pelaporan Kinerja	3	4,5	7,5	15
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	5	7,5	12,5	25
Nilai Akuntabilitas Kinerja	20	30	50	100

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

KOMPONEN	SUB KOMPONEN	KRITERIA
1. Perencanaan Kinerja	1. Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja. 2. Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang. 3. Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah. 4. Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek. 5. Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja 6. Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.
	2. Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelesaian (<i>cascading</i>) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (<i>crosscutting</i>).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan 2. Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu. 3. Dokumen Perencanaan telah menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai. 4. Kualitas rumusan hasil (tujuan/sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai 5. Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART. 6. Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (<i>sustainable</i> - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis). 7. Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (<i>achievable</i>), menantang, dan realistis. 8. Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai disetiap level jabatan (<i>Cascading</i>).
		<ol style="list-style-type: none"> 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>). 10. Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja. 11. Setiap Pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja
	3. Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai 2. Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung kinerja yang ingin dicapai 3. Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik 4. Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala 5. Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya 6. Terdapat perbaikan/penyempurnaan

		<p>Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi atau hasil yang lebih baik</p> <ol style="list-style-type: none"> 7. Setiap unit/satuan kerja (Sekretaris/Bidang/Bagian) memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan 8. Setiap Pegawai memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan
2. Pengukuran Kinerja	1. Pengukuran Kinerja telah dilakukan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pedoman teknis 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.
	2. Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (<i>Decision Maker</i>) dalam mengukur capaian kinerja. 2. Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan. 3. Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan. 4. Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala. 5. Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang. 6. Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi). 7. Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi)
	3. Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan. 2. Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional. 3. Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi. 4. Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja. 5. Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja. 6. Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja. 7. Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja. 8. Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja. 9. Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja

		10. Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja
3. Pelaporan Kinerja	1. Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan kinerja	<ol style="list-style-type: none"> 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 direviu. 5. Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan. 6. Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.
	2. Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/ kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/ penyempurnaannya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar; 2. Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkapkan seluruh informasi tentang pencapaian kinerja; 3. Dokumen Laporan Kinerja tahunan telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan; 4. Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah; 5. Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya; 6. Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja dilevel nasional/internasional (<i>Benchmark Kinerja</i>); 7. Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya; 8. Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja; 9. Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).
	3. Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/ kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	<ol style="list-style-type: none"> 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 digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya; 7. Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.
4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	1. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pedoman teknis Evaluasi AKIP Internal; 2. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah

		dilaksanakan; 3. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.
	2. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya Yang Memadai	1. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar; 2. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai; 3. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai; 4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan; 5. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi)
	3. Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	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 dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja. 5. Hasil dari Evaluasi AKIP internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja internal.

A. Evaluatur AKIP

Pelaksana evaluasi AKIP Perangkat daerah adalah evaluator pada Inspektorat Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung yaitu Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP). Tim Evaluator AKIP setidaknya terdiri dari Wakil Penanggung Jawab, Pengendali Teknis (Supervisor), Ketua Tim, dan Anggota Tim yang akan membagi tugas melaksanakan evaluasi AKIP dengan mengisi LKE dan Menyusun LHE, serta menyampaikannya kepada pihak yang dievaluasi (Evaluatan).

Setiap kriteria yang dinilai pada LKE ini membutuhkan "*Professional Judgements*" dari evaluator karena terkait dengan penilaian kualitatif. LKE disusun dengan maksud sebagai kertas kerja evaluator dalam melakukan pengumpulan, penilaian, analisis, serta penyimpulan data dan informasi.

B. Evaluatan AKIP

Evaluatan AKIP terdiri dari seluruh Perangkat Daerah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, sebagai berikut:

No	Perangkat Daerah
1	Sekretariat DPRD
2	Sekretariat Daerah
3	Inspektorat Daerah
4	Dinas Kearsipan dan Perpustakaan
5	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
6	Dinas Tenaga Kerja

7	Dinas Kesehatan
8	Dinas Pendidikan
9	Dinas Sosial dan Pemberdayaan Masyarakat Desa
10	Dinas Pemberdayaan Perempuan, Perlindungan Anak, Kependudukan Pencatatan Sipil dan Pengendalian Penduduk Keluarga Berencana
11	Dinas Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah
12	Dinas Perindustrian dan Perdagangan
13	Dinas Pariwisata Kebudayaan Kepemudaan dan Olahraga
14	Dinas Kelautan dan Perikanan
15	Dinas Energi dan Sumber Daya Mineral
16	Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Perumahan Rakyat, dan Kawasan Permukiman
17	Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan
18	Dinas Komunikasi dan Informatika
19	Dinas Perhubungan
20	Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan
21	Badan Penanggulangan Bencana Daerah
22	Badan Penghubung
23	Badan Kesatuan Bangsa dan Politik
24	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia
25	Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah
26	Badan Keuangan Daerah
27	Satuan Polisi Pamong Praja
28	RSUD Dr. (H.C.) Ir. Soekarno
29	Rumah Sakit Jiwa dr. Samsi Jacobalis

C. Pengisian LKE AKIP

Penilaian 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 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. Teknik penilaian yang digunakan adalah:

1. Keberadaan:

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

2. Kualitas:

Pilihan Jawaban	Nilai	Penjelasan
AA	100	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat upaya inovatif serta layak menjadi percontohan secara nasional.
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.
B	70	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75% - 100%).
CC	60	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50% - 75%).
C	50	Jika kualitas sebagian kecil kriteria telah terpenuhi (>25% - 50%).
D	30	Jika kriteria penilaian akuntabilitas kinerja telah mulai dipenuhi (>0% - 25%).
E	0	Jika sama sekali tidak ada upaya dalam pemenuhan kriteria penilaian akuntabilitas kinerja.

3. Pemanfaatan

Pilihan Jawaban	Nilai	Penjelasan
AA	100	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat upaya inovatif serta layak menjadi percontohan secara nasional.
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.
B	70	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75% - 100%).
CC	60	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50% - 75%)
C	50	Jika kualitas sebagian kecil kriteria telah terpenuhi (>25% - 50%).
D	30	Jika kriteria penilaian akuntabilitas kinerja telah mulai dipenuhi (>0% - 25%).
E	0	Jika sama sekali tidak ada upaya dalam pemenuhan kriteria penilaian akuntabilitas kinerja.

D. Penyimpulan Data dan Informasi Setelah Pengisian LKE

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 dinamis, adaptif, dan <i>efisien(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/Subkoordinator.
BB (Nilai > 70 - 80)	Sangat Baik Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik pada 2/3 unit kerja. Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 3/koordinator.
B (Nilai > 60 - 70)	Baik Terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik pada 1/3 unitkerja. Terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unitkerja, 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.

E. Pemantauan/Monitoring

Tahapan akhir mekanisme evaluasi AKIP adalah melakukan pemantauan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi tahun dengan tujuan untuk mengetahui sejauhmana perangkat daerah melakukan perbaikan dalam perencanaan kinerja, pengukuran kinerja dan pelaporan kinerjanya sehingga memberikan kesan nyata/dampak dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja.

BAB V

PELAPORAN DAN PENGOMUNIKASIAN HASIL EVALUASI AKIP

Setiap surat perintah tugas yang diterbitkan untuk pelaksanaan evaluasi AKIP harus menghasilkan Lembar Kerja Evaluasi (LKE) dan Laporan Hasil Evaluasi (LHE). LHE AKIP disusun berdasarkan berbagai hasil pengumpulan data dan fakta serta analisis yang telah didokumentasikan dalam LKE. LKE tersebut berisi fakta dan data yang dianggap relevan dan berarti untuk perumusan temuan permasalahan serta saran dan rekomendasi perbaikan peningkatan AKIP. Data dan deskripsi fakta ini ditulis kemudian dianalisis (pemilahan, perbandingan, pengukuran, dan penyusunan argumentasi) sampai pada simpulannya dalam LHE. Pada perangkat daerah 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 perangkat daerah yang dievaluasi oleh evaluator internal, disampaikan kepada pimpinan perangkat daerah yang dievaluasi dengan tembusan 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. Hasil berupa gambaran 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. Penutup
 - a. Simpulan
 - b. Dorongan terhadap implementasi SAKIP yang lebih baik

BAB VI

PENUTUP

Evaluasi AKIP merupakan bagian dari siklus manajemen kinerja perangkat daerah. 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 terus-menerus metode dan teknik evaluasi AKIP yang lebih optimal dan lebih efisien.

Keberhasilan pelaksanaan evaluasi AKIP diharapkan dapat mewujudkan tujuan dari implementasi SAKIP itu sendiri, yaitu meningkatnya kinerja perangkat daerah serta meningkatnya akuntabilitas perangkat daerah terhadap kinerjanya.

II. PENJELASAN PENILAIAN

Pengisian jawaban dilakukan pada sub-komponen, setiap sub-komponen dinilai berdasarkan pemenuhan kualitas dari kriteria (sebagai probing), dengan pilihan jawaban AA/A/BB/B/CC/C/D/E sesuai dengan gradasi nilai, sebagai berikut:

Keberadaan

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

Kualitas:

Pilihan Jawaban	Nilai	Penjelasan
AA	100	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat upaya inovatif serta layak menjadi percontohan secara nasional
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.
B	70	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75% - 100%).
cc	60	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50% - 75%).
C	50	Jika kualitas sebagian kecil kriteria telah terpenuhi (>25% - 50%).
D	30	Jika kriteria penilaian akuntabilitas kinerja telah mulai dipenuhi (>0% - 25%).
E	0	Jika sama sekali tidak ada upaya dalam pemenuhan kriteriapenilaian akuntabilitas kinerja.

Pemanfaatan:

Pilihan Jawaban	Nilai	Penjelasan
-----------------	-------	------------

AA	100	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat upaya inovatif serta layak menjadi percontohan secara nasional
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.
B	70	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75% - 100%).
cc	60	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50% - 75%).
C	50	Jika kualitas sebagian kecil kriteria telah terpenuhi (>25% - 50%).
D	30	Jika kriteria penilaian akuntabilitas kinerja telah mulai dipenuhi (>0% - 25%).
E	0	Jika sama sekali tidak ada upaya dalam pemenuhan kriteria penilaian akuntabilitas kinerja.

Penyimpulan Data dan Informasi Setelah Pengisian LKE (Nilai Akhir)

NO	KATEGORI	SKOR	INTERPRETASI
1.	AA	> 90 - 100	Sangat Memuaskan Telah terwujud good Governance, seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan pada Unit kerja. Telah terbentuk pemerintah yang dinamis, adaptif dan efisien (reform) Pengukuran Kinerja telah dilakukan sampai ke individu
2.	A	> 80-90	Memuaskan, Terdapat gambaran bahwa unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon IV/ pengawas /subkoordinator.
3.	BB	> 70-80	Sangat Baik, Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik pada unit kerja, ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki system manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon III/Koordinator.
4.	B	> 60 - 70	Baik, Terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik pada unit kerja, terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja, pengukuran kinerja baru dilakukan sampai dengan level eselon II/unit kerja.
5.	CC	> 50 - 60	Cukup (memadai), Terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik, namun demikian masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar, khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja.

A. EVALUATOR

NAMA EVALUATOR	XXX
TIM	IRBAN
WILAYAH	PROVINSI
TAHUN	2022
PERANGKAT DAERAH	XXX

B. LEMBAR KERJA EVALUASI (LKE) UTAMA

HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA
PERANGKAT DAERAH XXXX
TAHUN 20XX

No.	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja	
			Tahun Sebelumnya	202x
1.	Perencanaan Kinerja	30,00		0,00
2.	Pengukuran Kinerja	30,00		0,00
3.	Pelaporan Kinerja	15,00		0,00
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00		0,00
Nilai Akuntabilitas Kinerja			Belum Input	
			Predikat	Predikat

No	Catatan
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	

No	Rekomendasi
1.	
2.	
3.	
4.	
5.	

C. LEMBAR KERJA EVALUASI PERANGKAT DAERAH

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/KRITERIA	BOBOT	NILAI AKUNTABILITAS KINERJA	
1.	PERENCANAAN KINERJA	30,00	00,00	00,00%
I.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6,00	00,00	00,00%
I.b	Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukurankinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (<i>crosscutting</i>)	9,00	00,00	00,00%
I.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15,00	00,00	00,00%
2	PENGUKURAN KINERJA	30,00	00,00	00,00%
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6,00	00,00	00,00%

2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9,00	00,00	00,00%
2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15,00	00,00	00,00%
3	PELAPORAN KINERJA	15,00	00,00	00,00%
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3,00	00,00	00,00%
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya.	4,50	00,00	00,00%
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7,50	00,00	00,00%
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25,00	00,00	00,00%
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5,00	00,00	00,00%
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas	7,50	00,00	00,00%
4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensiKinerja	12,50	00,00	00,00%

D. ISIAN LEMBAR KERJA EVALUASI (KRITERIA)

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN/KRITERIA	BOBOT	UNIT/SATKER		CATATAN	DAFTAR EVIDENCE
			JAWABAN	NILAI		
I	PERENCANAAN KINERJA	30,00		00,00		
	kriteria					
1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.		Y/T			
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang		Y/T			
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.		Y/T			
4	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.		Y/T			
5	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.		Y/T			
6	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.		Y/T			
1.b	Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyesuaian (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)	9,00	AA/A/BB/B/CC/C/D/E	00,00		
	Kriteria:					
1	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.		Y/T			
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.		Y/T			
3	Dokumen Perencanaan Kinerja <u>telah</u> menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.		Y/T			

4	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.		Y/T			
5	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.		Y/T			
6	Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam I periode Perencanaan Strategis).		Y/T			
7	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (<i>achievable</i>), menantang, dan realistis.		Y/T			
8	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (<i>Cascading</i>).		Y/T			
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>).		Y/T			
10	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.		Y/T			
11	Setiap Pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja		Y/T			
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15,00	AA/A/BB/ B/CC/C/D/E	00,00		
Kriteria:						
I	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.		Y/T			
2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung kinerja yang ingin dicapai		Y/T			
3	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik		Y/T			
4	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala		Y/T			
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya		Y/T			
6	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi atau hasil yang lebih baik		Y/T			
7	Setiap unit/satuan kerja (Sekretaris/Bidang/Bagian) memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan		Y/T			
8	Setiap Pegawai memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan		Y/T			
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6,00	AA/A/BB/ B/CC/C/D/E	00,00		
I	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan		Y/T			
?	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.		Y/T			
3	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.		Y/T			
2.b	Pengukuran Kinerja telah Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9,00	AA/ A/B B/B/CC/C/D/E	00,00		
I	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (/Decision Maker)		Y/T			

	dalam mengukur capaian kinerja.					
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.		Y/T			
3	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.		Y/T			
4	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.		Y/T			
5	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.		Y/T			
6	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).		Y/T			
7	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).		Y/T			
2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15,00	AA/A/BB/ B/CC/C/D/E	00,00		
1	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam Penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.		Y/T			
2	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasardalampenempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.		Y/T			
3	Pengukuran kinerja telah mcmpengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.		Y/T			
4	Pngukuran kincrja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.		Y/T			
5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.		Y/T			
6	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.		Y/T			
7	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.		Y/T			
8	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.		Y/T			
9	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.		Y/T			
10	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja		Y/T			
3	PELAPORAN KINERJA	15,00		00,00		
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3,00	AA/A/BB/ B/CC/C/D/E	00,00		
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.		Y/T			
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.		Y/T			
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.		Y/T			
4	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.		Y/T			
5	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.		Y/T			
6	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.		Y/T			
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya	4,50	AA/A/BB/ B/CC/C/D/E	00,00		
1	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.		Y/T			
2	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.		Y/T			

3	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.		Y/T			
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.		Y/T			
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.		Y/T			
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).		Y/T			
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.		Y/T			
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.		Y/T			
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).		Y/T			
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7,50	AA/A/BB/ B/CC/C/D/E	00,00		
I	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab)		Y/T			
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai;		Y/T			
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan <lalam pcnyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.		Y/T			
4	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.		Y/T			
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.		Y/T			
6	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.		Y/T			
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.		Y/T			
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25,00		00,00		
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5,00	AA/A/BB/ B/CC/C/O/E	00,00		
I	Terdapat pedoman teknis Evaluasi AKIP Internal;		Y/T			
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan		Y/T			
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang		Y/T			
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya Yang Memadai	7,50	AA/A/BB/ B/CC/C/D/E	00,00		
I	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar		Y/T			
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai;		Y/T			
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai		Y/T			
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan		Y/T			

5	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi)		Y/T			
4.c	Implementasi SA KIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	12,50	AA/A/BB/ B/CC/C/O/E	00,00		
I	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.		Y/T			
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal.		Y/T			
3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.		Y/T			
4	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.		Y/T			
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.		Y/T			

III. FORMAT LAPORAN HASIL REVIU



PEMERINTAH PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG
INSPEKTORAT DAERAH

JL. PULAU BELITUNG NO. 3 KOMP. PERKANTORAN PEMERINTAH PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG KELURAHAN AIR ITAM
TELP/FAX. (0717) 439313, 434693 - PANGKALPINANG

Pangkalpinang,

No :
Lampiran :
Perihal : Laporan Hasil Evaluasi atas AKIP
Tahun XXXX
Sekretariat/Dinas/Badan/Satuan/
Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

Kepada
Yth Kepala OPD
Di
Pangkalpinang

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, kami sampaikan hal-hal sebagai berikut:

- Kami telah melakukan evaluasi atas Implementasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas/Badan/Satuan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Tahun XXXX, dengan tujuan:
 - Memperoleh informasi mengenai implementasi SAKIP;
 - Menilai tingkat implementasi SAKIP;
 - Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
 - Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP;
 - Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.
- Evaluasi dilaksanakan terhadap 5 (lima) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi:
 - Penilaian kualitas perencanaan kinerja;
 - Penilaian pengukuran kinerja;
 - Penilaian pelaporan kinerja;
 - Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja;
 - Penilaian pencapaian kinerja organisasi.
- Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen memberikan gambaran tingkat AKIP, dengan kategori predikat sebagai berikut:

No	Predikat	Intervensi
1	AA Nilai > 90-100	Sangat Memuaskan , Telah terwujud Good Governance. Seluruh kmerJa dikelola dengan sangat memuaskan di seluruh unit kerja. Telah terbentuk pemerintah yang dinamis, adaptif, dan efisien (Reform). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level individu.
2	A Nilai > 80 - 90	Memuaskan Terdapat gambaran bahwa instansi pemerintah/unit kerja dapat memlmpm perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4/Pengawas/Subkoordinator
3	BB	Sangat Baik , Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik pada 2/3 unit kerja, baik itu unit

	Nilai > 70 - 80	kerja utama, maupun unit kerja pendukung. Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal
4	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.
5	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
6	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.
7	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.

Dinas/Badan/Satuan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung memperoleh nilai sebesar **XX,XX** yang menunjukkan dalam kategori **AA/A/BB/B/CC/C/D** atau **Sangat Memuaskan/ Memuaskan/ Sangat Baik/ Baik/ Cukup/ Kurang/ Sangat Kurang**.

4. Evaluasi AKIP harus dapat memberikan simpulan basil 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 kinerja mengimplementasikan SAKIP. Komponen-komponen tersebut kernudian dituangkan dalam Lernbar Kerja Evaluasi (LKE), sesuai dengan kriteria rnasing-rnasing komponen. Variabel-variabel tersebut, yaitu:

a. Komponen

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

b. Sub-komponen

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

c. Kriteria

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

Komponen	Sub Komponen			Total Bobot
	Keberadaan 20%	Kualitas 30%	Pemanfaatan 50%	
Perencanaan Kinerja				
Pengukuran Kinerja				

Pelaporan Kinerja				
Nilai Akuntabilitas Kinerja				

5. Uraian hasil evaluasi atas masing-masing komponen manajemen kinerja sebagai berikut:

A. Perencanaan Kinerja

Kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan. Hasil evaluasi atas komponen "Perencanaan Kinerja" menunjukkan nilai sebesar **XX,X** dengan uraian penilaian atas sub komponen sebagai berikut:

1) Dokumen Perencanaan Kinerja Telah Tersedia

Hasil evaluasi atas sub komponen ini menunjukkan nilai sebesar **X,X**. Penilaian dilakukan atas keberadaan dokumen perencanaan kinerja dengan kriteria antara lain:

- a) Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.
- b) Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang.
- c) Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.
- d) Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.
- e) Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.
- f) Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.
- g) Setiap unit satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja

Dengan kesimpulan

2) Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (*cascading*) di setiap level secara logis, serta memperbaiki kinerja bidang lain (*crosscutting*).

Hasil evaluasi atas sub komponen ini menunjukkan nilai sebesar **X,X**. Penilaian dilakukan atas kualitas dokumen perencanaan kinerja dengan kriteria antara lain:

- a) Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.
- b) Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.
- c) Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.
- d) Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.
- e) Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.
- f) Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).
- g) Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis.
- h) Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).
- i) Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).
- j) Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.

Dengan kesimpulan

3) Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan.

Hasil evaluasi atas sub komponen ini menunjukkan nilai sebesar **XX**. Penilaian dilakukan atas pemanfaatan dokumen perencanaan kinerja dengan kriteria antara lain :

- a) Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.
- b) Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.
- c) Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih on the right track.
- d) Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.
- e) Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.
- f) Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.
- g) Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.
- h) Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.

Dengan kesimpulan.....

B. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja. Hasil evaluasi atas komponen "Pengukuran Kinerja" menunjukkan nilai sebesar **XX** dengan uraian sebagai berikut:

1) Pengukuran Kinerja telah dilakukan ..

Hasil evaluasi atas sub komponen ini menunjukkan nilai sebesar **XX**. Penilaian dilakukan atas keberadaan pedoman pengukuran kinerja dengan kriteria antara lain:

- a) Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.
- b) Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.
- c) Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.

Dengan kesimpulan

2) Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan.

Hasil evaluasi atas sub komponen ini menunjukkan nilai sebesar **XX**. Penilaian dilakukan atas kualitas pedoman pengukuran kinerja dengan kriteria antara lain:

- a) Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (*Decision Maker*) dalam mengukur capaian kinerja.
- b) Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.
- c) Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.
- d) Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.
- e) Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.

- f) Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).
- g) Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).

Dengan kesimpulan

3) Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien.

Hasil evaluasi atas sub komponen ini menunjukkan nilai sebesar **XX** dengan uraian sebagai berikut:

- a) Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/ pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.
- b) Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/ penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.
- c) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.
- d) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.
- e) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.
- f) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.
- g) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.
- h) Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.
- i) Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.
- j) Kepala PD memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja dengan melakukan pemantauan atas pengukuran kinerja yang dilaksanakan.

Dengan kesimpulan

C. Pelaporan Kinerja

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. Hasil evaluasi atas komponen "Pelaporan Kinerja" menunjukkan nilai sebesar **XX** dengan uraian sebagai berikut:

1) Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja.

Hasil evaluasi atas sub komponen ini menunjukkan nilai sebesar **XX** dengan uraian sebagai berikut:

- a) Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.
- b) Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.
- c) Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.
- d) Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.
- e) Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.
- f) Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.

Dengan kesimpulan

2) Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya.

Hasil evaluasi atas sub komponen ini menunjukkan nilai sebesar **XX**

dengan uraian sebagai berikut:

- a) Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.
- b) Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.
- c) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.
- d) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.
- e) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.
- f) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja).
- g) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.
- h) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.
- i) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).

Dengan kesimpulan

3) Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya.

Hasil evaluasi atas sub komponen ini menunjukkan nilai sebesar **XX** dengan uraian sebagai berikut:

- a) Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab).
- b) Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.
- c) Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.
- d) Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.
- e) Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.
- f) Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.
- g) Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.
- h) Kepala Perangkat Daerah telah melakukan pemantauan terhadap isi dokumen LAKIP Perangkat Daerah, sehingga dokumen LAKIP diyakini telah menggambarkan kinerja.

Dengan kesimpulan

D. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja. Hasil evaluasi atas komponen "Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal" menunjukkan nilai sebesar **XX** dengan uraian sebagai berikut:

1) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan

Hasil evaluasi atas sub komponen ini menunjukkan nilai sebesar 4 dengan uraian sebagai berikut:

- a) Terdapat pedoman teknis Evaluasi AKIP Internal.

- b) Evaluasi AKIP Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.
- c) Evaluasi AKIP Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.

Dengan kesimpulan

2) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai

Hasil evaluasi atas sub komponen ini menunjukkan nilai sebesar XX dengan uraian sebagai berikut:

- a) Evaluasi AKIP Internal telah dilaksanakan sesuai standar.
- b) Evaluasi AKIP Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.
- c) Evaluasi AKIP Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.
- d) Evaluasi AKIP Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.
- e) Evaluasi AKIP Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).

Dengan kesimpulan

3) Implementasi SAK.IP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja.

Hasil evaluasi atas sub komponen m1 menunjukkan nilai sebesar **XX** dengan uraian sebagai berikut:

- a) Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi AKIP internal telah ditindaklanjuti.
- b) Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi AKIP internal.
- c) Hasil Evaluasi AKIP Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.
- d) Hasil dari Evaluasi AKIP Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.
- e) Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi AKIP internal.
- f) Kepala Perangkat Daerah melakukan monitoring terhadap pelaksanaan tindaklanjut atas laporan hasil evaluasi internal periode sebelumnya.

Dengan kesimpulan

6. Rekomendasi

Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan di atas, kami merekomendasikan kepada Kepala Dinas/Badan/Satuan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, beserta seluruh jajarannya agar dilakukan perbaikan sebagai berikut:

- a)
- b)
- c)

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas Implementasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Dinas / Badan / Satuan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Kami menghargai upaya Kepala Dinas beserta seluruh jajaran dalam menerapkan manajemen kinerja di lingkungan Dinas / Badan / Satuan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, Terimakasih atas perhatian dan kerjasama Saudara.

INSPEKTUR
PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG,
Selaku Koordinator Pengawas

.....
NIP

Tim Evaluasi,

1. Wakil Penanggung Jawab

.....
NIP.

2. Pengendali Teknis

.....
NIP.

3. Ketua Tim

.....
NIP.

4. Anggota Tim

.....
NIP.

5. Anggota Tim

.....
NIP.

6. Anggota Tim

.....
NIP.

Pj. GUBERNUR
KEPULAUAN BANGKA BELITUNG,

SUGANDA PANDAPOTAN PASARIBU

