



SALINAN

BUPATI GIANYAR  
PROVINSI BALI

PERATURAN BUPATI GIANYAR  
NOMOR 28 TAHUN 2024

TENTANG

PEDOMAN PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI  
PEMERINTAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN GIANYAR

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI GIANYAR,

- Menimbang :
- a. bahwa penyelenggaraan pemerintahan yang baik, terukur dalam sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang merupakan bentuk perlindungan kepada masyarakat dan kewajiban bagi Pemerintah Kabupaten Gianyar;
  - b. bahwa untuk mengakomodir kompleksitas pengukuran kinerja instansi pemerintah dan perkembangan teknologi, diperlukan pedoman terhadap evaluasi implementasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah;
  - c. 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, mengatur setiap pimpinan instansi pemerintah menetapkan kebijakan teknis evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah di instansinya;
  - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pedoman Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi

Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten  
Gianyar;

- Mengingat :
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
  2. Undang-Undang Nomor 69 tahun 1958 tentang Pembentukan Daerah-daerah Tingkat II dalam Wilayah Daerah-daerah Tingkat I Bali, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 1958 Nomor 122, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1655);
  3. 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 beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);
  4. 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 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6841);

5. Undang-undang Nomor 15 Tahun 2023 tentang Provinsi Bali (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 62, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6871);
6. 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);
7. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);
9. 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);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PEDOMAN PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN GIANYAR.

BAB I  
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Gianyar.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Gianyar.
3. Bupati adalah Bupati Gianyar.
4. Perangkat Daerah adalah Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah.
5. Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disingkat AKIP adalah pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah melalui implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
6. 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.
7. 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) Maksud dietatapkannya Peraturan Bupati ini untuk mengetahui sejauh mana AKIP dilaksanakan dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil pada Perangkat Daerah.

- (2) Tujuan ditetapkannya Peraturan Bupati ini 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 AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

#### Pasal 3

- (1) Bupati melaksanakan Evaluasi AKIP.
- (2) Evaluasi AKIP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan terhadap seluruh Perangkat Daerah setiap tahun.
- (3) Evaluasi AKIP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui tim evaluator.
- (4) Tim evaluator sebagaimana dimaksud pada ayat (3) memiliki keanggotaan yang berasal dari:
  - a. unsur Aparat Pengawas Internal Pemerintah;
  - b. unsur yang menangani Perencanaan Pembangunan; dan
  - c. unsur yang menangani kinerja Pemerintah Daerah.
- (5) Pembentukan dan tugas tim evaluator sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

#### Pasal 4

Pelaksanaan Evaluasi AKIP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB III  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 5

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Gianyar  
pada tanggal 19 Juli 2024

Pj. BUPATI GIANYAR,

**ttd**

I DEWA TAGEL WIRASA

Diundangkan di Gianyar  
pada tanggal 19 Juli 2024  
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN GIANYAR,

**ttd**

I DEWA GEDE ALIT MUDIARTA

BERITA DAERAH KABUPATEN GIANYAR TAHUN 2024 NOMOR 28.

Salinan sesuai dengan aslinya  
Kepala Bagian Hukum  
Sekretariat Daerah Kabupaten Gianyar,



I Wayan Madi, SH., MH.  
Pembina (IV/a)  
NIP. 19760110 200604 1 011

LAMPIRAN  
PERATURAN BUPATI GIANYAR  
NOMOR 28 TAHUN 2024  
TENTANG EVALUASI AKUNTABILITAS  
KINERJA PERANGKAT  
DAERAH DI LINGKUNGAN  
PEMERINTAH KABUPATEN  
GIANYAR

---

PEDOMAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH  
(AKIP) DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN GIANYAR

BAB I

PENDAHULUAN

**A. Latar Belakang Evaluasi**

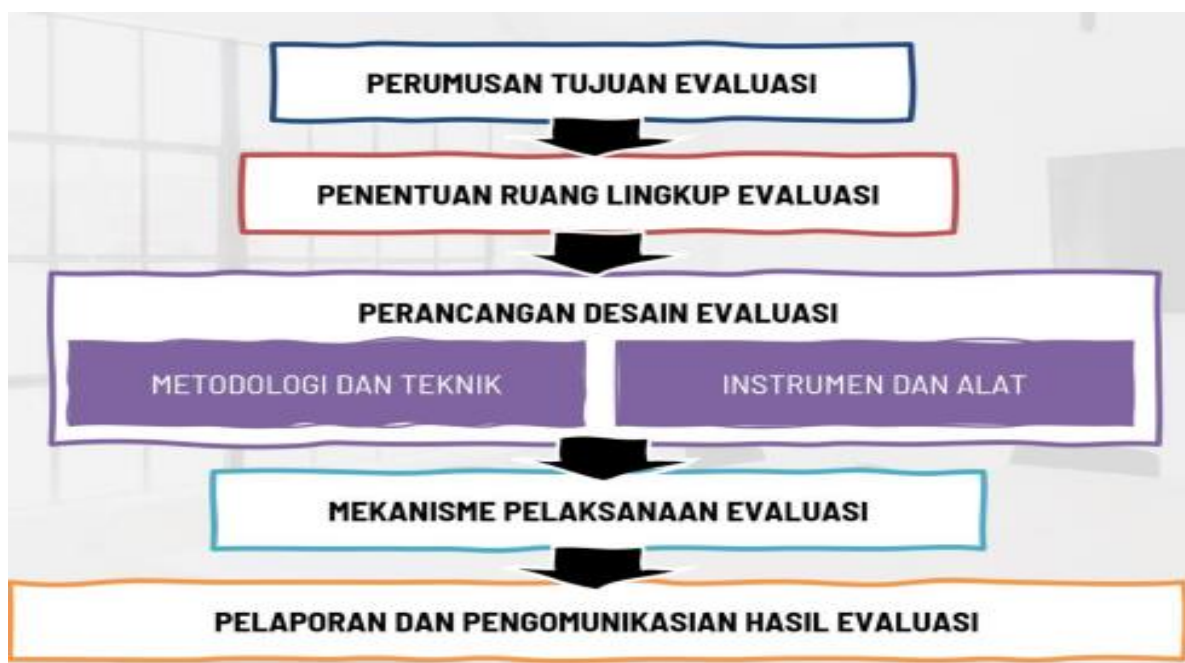
Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu strategi yang mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel, pemerintahan yang kapabel, serta meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 mengenai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi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

Untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan serta untuk mendorong peningkatan kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, maka perlu dilakukan evaluasi AKIP atau evaluasi atas implementasi SAKIP. Evaluasi AKIP ini diharapkan dapat mendorong setiap perangkat 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 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 dilihat pada gambar 1 sebagai berikut:





### **C. Tujuan Evaluasi**

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 baik pemerintah pusat maupun pemerintah 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 sangat bergantung pada para pihak pengguna hasil evaluasi dan kebijakan pimpinan instansi/ unit kerja yang diberi wewenang untuk melakukan evaluasi, dengan 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**

Evaluasi SAKIP yang dilakukan atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2022 yang disusun oleh masing- masing OPD dengan melakukan penilaian terhadap:

1. Penilaian Kualitas Perencanaan Kinerja yang selaras;
2. Penilaian Pengukuran Kinerja Berjenjang dan berkelanjutan;
3. Penilaian Pelaporan Kinerja yang menggambarkan kualitas atas Pencapaian Kinerja;
4. Penilaian Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP;
5. Penilaian Capaian Kinerja atas Output maupun Outcome serta Kinerja lainnya.

## **BAB II**

### **PERANCANGAN DESAIN EVALUASI AKIP**

#### **A. METODOLOGI DAN TEKNIK EVALUASI**

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.

##### **1. Pembentukan Tim Evaluator**

Berdasarkan Surat Tugas Inspektur Kabupaten Gianyar yang terdiri dari:

- a. Wakil Penanggungjawab : Inspektur Pembantu Wilayah
- b. Pengendali Teknis : Fungsional Ahli Madya
- c. Ketua Tim : Fungsional Ahli Muda
- d. Anggota Tim : Fungsional Pertama/Muda dan Auditor  
Terampil

##### **Teknik Evaluasi**

Teknik dalam evaluasi yang digunakan dalam pelaksanaan evaluasi AKIP ini adalah :

##### **a. Cheklist Pengumpulan Data dan Informasi**

Merupakan teknik pengumpulan data dan informasi dengan menyerahkan serangkaian daftar kebutuhan data dan informasi yang akan diisi dan dipenuhi oleh Organisasi Perangkat Daerah (OPD) secara mandiri. Cheklist kebutuhan data dan informasi berisi daftar dokumen.

##### **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 dilakukan dengan wawancara secara langsung dan melalui media telekomunikasi, yang tersedia seperti telepon, chat, ataupun digital marketing.

## **B. 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 evaluator.

### 1. Kebutuhan SDM Evaluator

Hal terpenting dalam evaluasi AKIP adalah ketersediaan SDM yang mempunyai kemampuan sebagai evaluator sesuai dengan standar dan kode etik evaluator, semakin banyak SDM yang memiliki kemampuan akan terbentuk tim yang berkualitas yang dapat mewujudkan hasil evaluasi AKIP yang berkualitas.

### 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.

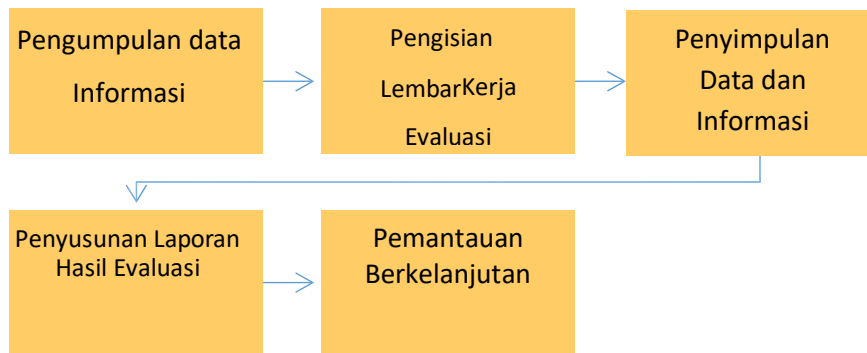
## **BAB III**

### **MEKANISME PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA**

#### A. Tahapan Evaluasi

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 LHE, Reviu LHE

AKIP, serta pengendalian evaluasi AKIP seperti terlihat pada Gambar 2 Diagram Metodologi Evaluasi.



Gambar 2 : Diagram Metodologi Evaluasi

## B. Pra Evaluasi AKIP

1. Berdasarkan pada kebutuhan dalam pelaksanaan evaluasi AKIP, dilakukan melalui dua tahapan yaitu tahap persiapan atau pra evaluasi dan pelaksanaan evaluasi itu sendiri, seperti digambarkan sebagai berikut:



### 2. Tujuan dan Manfaat Pra Evaluasi

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

- a. Memberikan gambaran pemahaman dasar mengenai kinerja utama atau peran dasar unit kerja 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.

### 3. Jenis Data Dokumen Evaluasi AKIP yang dikumpulkan

Sesuai tujuan dan manfaat pra evaluasi adapun dokumen yang dibutuhkan dalam evaluasi SAKIP adalah sebagai berikut :

**Tabel 1**  
**Kelengkapan Dokumen SAKIP**

NO	DOKUMEN	Ket
<b>A. Perencanaan Kinerja</b>		
1	Peraturan Pemerintah / Kementerian/ Lembaga/ Wali Kota atau SOP atau Juknis mengenai pedoman pelaksanaan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah	
2	Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP)	
3	Rencana Pemerintah Jangka Menengah Daerah (RPJMD)	
4	Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) dan Perubahannya	
5	Rencana Strategis (RENSTRA)	
6	Rencana Kerja (RENJA) dan Perubahannya	
7	Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) dan Perubahannya	
8	Daftar Pelaksanaan Anggaran (DPA) dan Perubahannya	
9	Pohon Kinerja	
10	Rencana Aksi (Renaksi)	
11	Diagram Cascading	
12	Diagram Crosscuting	
13	Perjanjian Kinerja (PK)	
<b>B. Pengukuran Kinerja</b>		
1	Peraturan/ SK Bupati/OPD tentang Indikator Kinerja Utama (IKU)	
2	Peraturan/ SK Bupati/OPD/ SOP tentang Petunjuk Teknis Pengumpulan dan Pengukuran data Kinerja	
3	Peraturan/ SK Bupati Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan Target Pencapaian Kinerja	
4	Peraturan/ SK Bupati mengenai penempatan/ penghapusan jabatan struktural dan fungsional berdasarkan kinerja pegawai	
5	Sumber Data Pengukuran Kinerja	
6	Laporan Pengukuran Kinerja Unit Kerja	
7	Monitoring dan Evaluasi (Monev) Triwulan 1, 2, 3, dan 4	
<b>C. Pelaporan Kinerja</b>		
1	Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP)	
2	Laporan Hasil Reviu (LHR) LKjIP	
3	Bukti pengiriman / penyerahan / tanda terima LKjIP	
4	Bukti unggah LKjIP pada Website OPD atau E-Sakip ( <a href="https://esr.menpan.go.id/">https://esr.menpan.go.id/</a> )	
<b>D. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal</b>		
1	Peraturan / SK / SOP / Petunjuk Teknis mengenai Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	
2	Monitoring dan Evaluasi (Monev) Triwulan 1, 2, 3, dan 4;	
3	Laporan Hasil Evaluasi (LHE) SAKIP Tahun sebelumnya	

#### 4. Teknik Pengumpulan Data

Inspektorat Kabupaten Gianyar dalam melakukan evaluasi teknik pengumpulan data dengan cara mengirim surat kepada OPD yang akan dievaluasi AKIP untuk menyampaikan dokumen/data dengan google drive dan mengirmkan ke alamat e.mail: [ev.sakip23@gmail.com](mailto:ev.sakip23@gmail.com) dengan memberikan batas waktu penyampaian dokumen yang diminta.

#### Pelaksanaan Evaluasi Akip

##### Komponen Evaluasi

Penerapan komponen-komponen manajemen kinerja yang meliputi perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal sebagai fakta obyektif unit kerja dalam mengimplementasikan SAKIP.

Komponen- komponen tersebut kemudian dituangkan dalam LKE, sesuai dengan kreteria masing- masing komponen yaitu:

- Komponen : terdiri dari Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal;
- Sub-Komponen : dibagi dengan gradasi keberadaan, kualitas dan pemanfaatan pada setiap komponen;
- Kreteria: merupakan gambaran kondisi yang perlu dicapai disetiap 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 kreteria penilaian dengan bobot seperti pada gambar berikut:

Komponen	Sub-Komponen			Total Bobot
	Sub-Komponen 1 Keberadaan 20%	Sub-Komponen 2 Kualitas 30%	Sub-Komponen 3 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

### Pengisian Lembar Kerja Evaluasi

Berdasarkan data dan informasi yang dikumpulkan, LKE kemudian dianalisis, dan digunakan sebagai bahan dasar dalam menyusun LHE. Variabel dalam LKE AKIP dapat dijelaskan pada tabel 2 yaitu kertas kerja evaluasi (KKE).

Penilaian evaluasi pada lembar kerja evaluasi

a. Penjelasan dokumen:

Dicantumkan deskripsi atau gambaran atas dokumen dukung, meliputi tanggal, nomor, kualitas, dsb.

b. Keterangan evaluator:

Memberikan keterangan atas setiap kriteria dengan penilaian "*Professional Judgements*" evaluator atas bukti dukung;

c. Check list:

Diisi (Y) ketika dokumen dukung didapatkan, dan (T) jika dokumen dukung tidak didapatkan.

**Tabel 2**

**Kertas Kerja Evaluasi (KKE)**

NO	HASIL EVALUASI AKIP		
	Evidence Dokumen Pendukung OPD	Penjelasan Dokumen	Ket dari Evaluator
<b>1.a.</b>	<b>Dokumen Perencanaan</b>		
1	Peraturan Pemerintah/Kementrian, Perkada Juknis/Pedoman Pelaksanaan Anggaran/Kinerja Daerah (sebut Nomor dan Tanggal)	Terdapat pedoman pelaksanaan SAKIP yang memuat cara pembuatan Perencanaan, Perjanjian, Pengukuran, Pengelolaan Data, Pelaporan, dan Evaluasi Kinerja	
2	(Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kota Pasuruan disertai Peraturan Daerah Kota Pasuruan mengenai RPJPD	Pengecekan kelengkapan adanya dokumen RPJPD Kab. Gianyar tahun dilakukan evaluasi	
3	RPJMD (Bagi Pemda) dan Renstra (bagi OPD/Instansi) (sebut Nomor dan Tanggal)	- Pengecekan kelengkapan adanya dokumen RPJMD - Renstra OPD tahun dilakukan evaluasi	
4	RKPD (Bagi Pemda) dan Renja (bagi OPD/Instansi) (sebut Nomor dan Tanggal)	Pengecekan kelengkapan adanya dokumen RKPD Kab. Gianyar atau Renja OPD tahun dilakukan evaluasi	
5	Rencana Aksi dan Jadwal Monitoring dan Pengukuran Kinerja Internal secara Berkala (misal periode Triwulan)	Pengecekan kelengkapan adanya dokumen Renaksi tahun dilakukan evaluasi	

NO	HASIL EVALUASI AKIP		
	Evidence Dokumen Pendukung OPD	Penjelasan Dokumen	Ket dari Evaluator
6	RKA/DPA/DPPA (Sebut nomor dan tanggal)	Pengecekan kelengkapan adanya dokumen RKA atau DPA tahun dilakukan evaluasi	
7	RKPD atau Renja - Perjanjian Kerja (PK)	Setiap unit kerja yang diwakili oleh pegawai eselon 2 – 3 dan seluruh pegawai fungsional dan struktural membuat perencanaan kinerja dalam bentuk Perjanjian Kinerja (PK) berdasarkan Renja	
<b>a.2</b>	<b>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 memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)</b>		
1.	RPJMD atau Renstra RKPD atau Renja - Renaksi - RKA atau DPA	Dokumen pendukung telah ditetapkan dengan penandatanganan Kepala Daerah / Kepala Unit Kerja dengan pemberian stempel, disertai terbitnya kebijakan seperti Perda / Perwali / SK	
	Seluruh dokumen SAKIP	Unggah dokumen perencanaan kinerja pada website OPD dan website Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi melalui website E-SAKIP dengan alamat <a href="http://esr.menpan.go.id">esr.menpan.go.id</a>	
	Terdapat Dokumen pendukung yaitu Pohon Kinerja/ Diagram Cascading/Diagram Crosscutting dan Perjanjian Kinerja	Pengecekan tugas- tugas pada PK pimpinan OPD (eselon 2) sudah diturunkan seluruhnya pada unit kerja hingga eselon 4 melalui diagram pohon kinerja sesuai Permen PAN RB nomor 88 tahun 2021	
	Dokumen RPJMD/RENSTRA/RKPD atau Renja	Tujuan dan Sasaran apakah sudah sesuai dengan Visi dan Misi OPD dan sudah berorientasi hasil atau mewujudkan keberhasilan seperti meningkatnya, terciptanya, terwujudnya, menguatnya dll	
	Dokumen RPJMD/RENSTRA/RKPD atau Renja	Terdapat Target kinerja pada dokumen Perencanaan apakah sdh masuk kriteria SMART (Specific (jelas tujuannya pedomannya 5W 2 H), Measurable (dapat diukur dengan %, jumlah, indeks dll), Achievable (meskipun menantang tapi masih bisa dicapai/dijangkau dengan alasan jelas), Relevant (sesuai Visi/Misi/Tujuan organisasi/IKU/PK), Time-Bond Goals (adat penetapan target periodik/antara hingga target akhir harus ada kerangka waktu yang jelas)	
	IKU	Terdapat IKU dalam Dokumen RPJMD dan Renstra sehingga penerapan IKU berkelanjutan selama 1 periode RPJMD atau Renstra (5 Tahun). IKU harus sesuai dengan target kinerja yang akan dicapai.	
	Dokumen RPJMD/RENSTRA/RKPD atau Renja	Target minimal yang ditetapkan pada RKPD atau Renja sesuai dengan RPJMD atau Renstra.	



NO	HASIL EVALUASI AKIP		
	Evidence Dokumen Pendukung OPD	Penjelasan Dokumen	Ket dari Evaluator
	Diagram Cascading	Cascading menunjukkan kesinambungan antara tujuan dengan sasaran dan antara organisasi dengan unit kerja yang logis	
	Diagram Crosscuting	Diagram Crosscuting menunjukkan kesinambungan antar unit organisasi atau unit kerja lain untuk pencapaian tujuan dan sasaran kinerja.	
	SKP, Perjanjian Kinerja seluruh Pegawai Struktural, Fungsional dan Staff	Pegawai Struktural, Fungsional dan Staff menetapkan SKP atau PK yang ditandatangani oleh atasan langsung sebagai komitmen dalam pencapaian target kinerja	-
<b>a.3</b>	<b>Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan</b>		
1	RKA/DPA/DPPA	Pengecekan setiap Program, Kegiatan dan Sub Kegiatan sudah memiliki anggaran yang cukup untuk bisa dilaksanakan	
2	Rencana Aksi	Pengecekan Rencana Aksi sudah memuat program Kegiatan dan Sub Kegiatan serta target yang harus dicapai setiap triwulan untuk mendukung kinerja.	
3	Rencana Aksi	Capaian target triwulan dan akhir sesuai tujuan/sasaran/target utama pada satuan target dan pembagian target setiap triwulan yang telah ditetapkan pada RKPD atau Renja	
4	Monitoring Evaluasi berkala sesuai Renaksi (kegiatan dan jadwal yang ditentukan)	Monev menunjukkan program kegiatan dan sub kegiatan yg menunjukkan realisasi target setiap triwulan yang sudah ditanda tangani pejabat terkait	
5	LKjIP tahun sebelumnya, RKPD dan Renja	Kendala atas kinerja atau target yang tidak tercapai pada tahun sebelumnya di LKjIP menjadi langkah perbaikan yang tertuang di RKPD atau Renja	
6	RKPD atau Renja	RKPD / Renja memuat informasi perbaikan / penyempurnaan untuk peningkatan kinerja yang lebih baik dari target yang direncanakan dalam RPJMD / Renstra seperti inovasi, penambahan program kinerja, atau peningkatan target kinerja	
7	Perjanjian Kinerja Eselon 1,2 dan 3	Perjanjian Kinerja Eselon 1, 2, dan 3 mewakili Unit / Satuan Kerja dalam menentukan target pencapaian kinerja dan anggaran	
8	PK Eselon 4, Jabatan Fungsional dan Struktural	Setiap pegawai membuat dan menandatangani Perjanjian Kinerja sebagai wujud komitmen dalam pencapaian target kinerja dan penggunaan anggaran	
<b>b.</b>	<b>Pengukuran Kinerja</b>		

NO	HASIL EVALUASI AKIP		
	Evidence Dokumen Pendukung OPD	Penjelasan Dokumen	Ket dari Evaluator
b.1.	Pengukuran Kinerja telah dilakukan		
1	Peraturan atau Surat Keputusan (SK) petunjuk teknis pengumpulan dan pengukuran data kinerja,	SK Juknis pengumpulan dan pengukuran data kinerja (Dasar, tujuan, manfaat, Tusi sesuai Proses bisnis, IKU, PK dan penanggungjawab (dilampiri semua SOP pengumpulan data kinerja per-PK, Jadwal Monev pengukuran kinerja sesuai Renaksi)	
2	- Peraturan Bupati / SK OPD tentang IKU - RPJMD atau Renstra - RKPD atau Renja - Perjanjian Kinerja (PK)	Pada salah satu dokumen pendukung terdapat penjelasan deskripsi dan cara mengukur kinerja yang jelas. Memuat informasi mengenai What (deskripsi), Buku Pedoman Evaluasi SAKIP PermenPANRB No. 88 Tahun 2021 17 No PENJELASAN KERTAS KERJA EVALUASI Why (penyebab adanya kinerja tersebut), When (target waktu), Where (lokasi kinerja), Who (target / sasaran kinerja), How (langkah – Langkah kinerja), How Much (Berapa biayanya)	
3	- Indikator Kinerja Utama (IKU) - SOP Pengumpulan Data	Terdapat SOP pengumpulan data yang memberikan informasi mekanisme atau sumber pengumpulan data kinerja untuk komponen perhitungan IKU	
<b>b.2</b>	<b>Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan.</b>		
1	Monitoring Evaluasi (Monev) Triwulan 1, 2, 3 dan 4	Terdapat notulensi / berita acara / lembar monitoring evaluasi disertai daftar hadir yang ditandatangani oleh pimpinan OPD. Contoh Form E.81 (hal. 628) dari Permendagri Nomor 86 Tahun 2017.	
2	Sumber Data Pengukuran Kinerja	Terdapat sumber data pengukuran kinerja yang akuntabel dan sesuai dengan tujuan dan sasaran yang akan dicapai	
3	Sumber Data Pengukuran Kinerja - Indikator Kinerja Utama (IKU)	Sumber data pengukuran kinerja telah sesuai dengan formulasi perhitungan Indikator Kinerja Utama (IKU)	
4	- Laporan Pengukuran Kinerja - Jadwal Pengukuran Kinerja	Terlampir jadwal / laporan / berita acara / dokumentasi kegiatan pengukuran kinerja setiap triwulan	
5	Monitoring Evaluasi (Monev) Triwulan 1, 2, 3 dan 4	Laporan Monev masingx jenjang sesuai jadwal Renaksi/sidak (Ka OPD ke Bidang, Bidang terhadap seksi, seksi terhadap staf	
6	Sumber Data Pengukuran Kinerja	Pengumpulan data kinerja minimal menggunakan aplikasi yang akuntabel dalam proses pengisian atau pengambilan data	
7	- Sumber Data Pengukuran Kinerja - Laporan Pengukuran Kinerja	Analisis data hingga hasil Analisis data (contoh angka akhir, grafik, persentase, dll) dilakukan menggunakan aplikasi yang akuntabel	
<b>b.3</b>	<b>Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien</b>		

NO	HASIL EVALUASI AKIP		
	Evidence Dokumen Pendukung OPD	Penjelasan Dokumen	Ket dari Evaluator
1	Perwali / SK Wali Kota mengenai Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan Target Pencapaian Kinerja	Terdapat Peraturan / Surat Keputusan Wali Kota yang mengatur pemberian Tunjangan Kinerja / Tambahan Penghasilan Pegawai yang berdasarkan Target dan Realisasi Pencapaian Kinerja oleh setiap pegawai negeri sipil (PNS)	
2	Perwali / SK Wali Kota mengenai penempatan / penghapusan jabatan struktural dan fungsional berdasarkan kinerja pegawai - Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) / Perjanjian Kinerja	Terdapat Peraturan / Surat Keputusan Wali Kota yang mengatur penempatan kerja pegawai seperti mutasi, rotasi, promosi, demosi, hingga pemberhentian kerja yang berdasarkan hasil atau capaian kinerja dari pegawai	
3	RKPD Perubahan / Renja Perubahan	Terdapat penyesuaian dalam target dan pengukuran kinerja berdasarkan kebijakan nasional, kementerian, atau pemerintah daerah yang baru diterbitkan dan hasil dari monitoring evaluasi triwulan, sehingga Dokumen Perencanaan Kinerja mengalami pergeseran atau perubahan	
4	Monitoring Evaluasi (Monev) Triwulan 1, 2, 3, dan 4	Hasil Monev Triwulan dengan informasi realisasi kinerja tidak mencapai target kinerja, dan ditambahkan faktor hambatan dan solusi atau rekomendasi perbaikan dimana perubahan atau penyesuaian strategi kinerja diperlukan	
5	RKPD Perubahan / Renja Perubahan	Hasil dari Monev dan Refocusing membuat Kepala Pemerintahan atau Kepala OPD membuat penyesuaian kebijakan dengan terbitnya RKPD Perubahan atau Renja Perubahan yang telah diformalkan	
6	RKPD Perubahan / Renja Perubahan	Dampak dari refocusing menyebabkan perubahan / penyesuaian pada tujuan, sasaran, program, kegiatan, atau sub kegiatan agar target yang telah ditetapkan	
7	-RKPD Perubahan / Renja Perubahan - RKA Perubahan - Monitoring Evaluasi (Monev) Triwulan 1, 2, 3, dan 4	Terdapat perubahan atau penyesuaian anggaran berdasarkan RKPD / Renja Perubahan dan hasil pengukuran kinerja pada Monev Triwulan	
8	Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP)	Terdapat informasi efisiensi anggaran yang berdasarkan target dan realisasi kinerja dengan rencana dan realisasi anggaran yang digunakan	
9	Monitoring Evaluasi (Monev) Triwulan 1, 2, 3 dan 4	Pada Monev Triwulan memberikan informasi faktor pendorong, faktor penghambat, dan rencana perbaikan / rekomendasi untuk capaian kinerja yang tidak mencapai target di setiap triwulan	
10	Laporan Pengukuran Kinerja Triwulan	Setiap pegawai memberikan laporan pengukuran kinerja triwulan yang memberikan informasi mengenai target dan realisasi capaian kinerja setiap triwulan dan memberikan langkah – langkah perbaikan untuk realisasi yang Buku Pedoman Evaluasi SAKIP PermenPANRB No. 88 Tahun 2021 22	

NO	HASIL EVALUASI AKIP		
	Evidence Dokumen Pendukung OPD	Penjelasan Dokumen	Ket dari Evaluator
		No penjelasan kertas kerja evaluasi tidak mencapai target, dan memberikan laporan hasil dari pelaksanaan perbaikan untuk laporan selanjutnya	
<b>c</b>	<b>Pelaporan Kinerja</b>		
<b>c.1</b>	<b>Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja</b>		
1	Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP)	Terdapat Laporan Kinerja Instansi Pemerintah yang telah disusun	
2	Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP)	Laporan Kinerja Instansi Pemerintah disusun sekali dalam setahun	
3	Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP)	Laporan Kinerja Instansi Pemerintah telah ditandatangani oleh Kepala OPD dengan disertai stempel OPD	
4	- Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) - Laporan Hasil Reviu (LHR) LKjIP	Menurut PermenPANRB Nomor 53 Tahun 2014 mengenai Laporan Kinerja harus direviu oleh Auditor Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) atau tim yang dibentuk untuk melakukan reviu dengan output Laporan Hasil Reviu atau Surat Pernyataan Telah Direviu	
5	- Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) - Bukti unggah LKjIP pada Website OPD / esr.menpan.go.id (screenshot)	Dokumen LKjIP dalam bentuk soft copy yang sudah diformalkan telah dipublikasikan dengan unggah pada Website OPD atau esr.menpan.go.id dengan jelas menunjukkan lokasi file dan waktu unggah	
6	- Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) - Bukti pengiriman / penyerahan / tanda terima LKjIP	Berdasarkan PermenPANRB Nomor 53 Tahun 2014 : 1. Kepala OPD menyerahkan LKjIP kepada Wali Kota paling lambat 2 bulan setelah tahun anggaran berakhir; 2. Wali Kota menyerahkan LKjIP kepada Gubernur, Menteri PPN / Kepala Bappenas, Menpan RB, dan Mendagri paling lambat 3 bulan setelah tahun anggaran berakhir	
<b>c.2</b>	<b>Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya</b>		
1	Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP)	Laporan Kinerja Instansi Pemerintah yang telah disusun sesuai dengan PermenPANRB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah	
2	- Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) - Perjanjian Kinerja (PK)	Target dan realisasi capaian kinerja dan penggunaan anggaran yang telah ditetapkan pada PK seluruh pegawai (Eselon 2 - 4, Fungsional, dan struktural) telah ditambahkan di LKjIP	
3	Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) - RKPD / Renja	LKjIP memberikan informasi mengenai target yang akan dicapai pada RKPD / Renja, kemudian dibandingkan dengan capaian hasil atau realisasi kinerja	

NO	HASIL EVALUASI AKIP		
	Evidence Dokumen Pendukung OPD	Penjelasan Dokumen	Ket dari Evaluator
4	-Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) - RPJMD / Renstra	LKjIP memberikan informasi mengenai target yang akan dicapai pada tahun evaluasi pada RPJMD / Renstra, kemudian dibandingkan dengan capaian hasil atau realisasi kinerja pada tahun evaluasi. Realisasi capaian kinerja secara kumulatif (tahun awal / pertama RPJMD / Renstra hingga tahun dilakukan evaluasi) dibandingkan juga dengan target akhir / total pada RPJMD dan Renstra	
5	Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP)	LKjIP memberikan informasi mengenai target dan realisasi kinerja tahun evaluasi (tahun n) dan tahun – tahun sebelumnya (tahun n-1 dan tahun n-2) untuk dilakukan perbandingan kinerja	
6	Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP)	LKjIP memberikan informasi mengenai perbandingan realisasi capaian kinerja OPD / Pemda dengan data realisasi capaian nasional (contoh rata – rata capaian Pemerintah Indonesia melalui data Kementerian, Badan Pusat Statistik, Lembaga Negara / Swasta Independen, Antar Kab/Kota dalam 1 Provinsi) dan data realisasi capaian internasional (contoh rata – rata capaian Lembaga Internasional Independen seperti PBB, ASEANstats, IMF, World Bank)	
7	Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP)	LKjIP memberikan informasi tentang hambatan / kendala selama pelaksanaan program / kegiatan / sub kegiatan pemerintahan, terutama penjelasan detail mengenai hambatan yang menyebabkan realisasi target tidak tercapai sesuai target kinerja	
8	Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP)	LKjIP memberikan informasi mengenai upaya dan besaran efisiensi sumber daya seperti besaran efisiensi anggaran dengan perhitungan. <i>(100% – Realisasi Anggaran) / 100% x 100%</i> <i>asi Anggaran Target Anggaran</i>	
9	Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP)	LKjIP memberikan rekomendasi perbaikan atas hambatan / kendala yang terjadi, terutama mengenai tujuan dan sasaran OPD	
<b>c.3</b>	<b>Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya</b>		
1	- Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) - Monitoring Evaluasi (Monev) Triwulan 1, 2, 3 dan 4	Dalam rapat penetapan LKjIP dan Monev selalu dihadiri dan ditandatangani oleh Kepala OPD	
2	- Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) - Perjanjian Kinerja (PK)	LKjIP memberikan informasi target kinerja dan anggaran dengan realisasi Buku Pedoman Evaluasi SAKIP PermenPANRB No. 88 Tahun 2021 27 No PENJELASAN KERTAS KERJA EVALUASI kinerja dan anggaran yang tertera pada PK seluruh pegawai	

NO	HASIL EVALUASI AKIP		
	Evidence Dokumen Pendukung OPD	Penjelasan Dokumen	Ket dari Evaluator
3	Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP)	LKjIP memberikan informasi mengenai target dan realisasi yang telah ditetapkan pada sasaran dan perjanjian kinerja sudah sesuai dengan aktivitas yang dilaksanakan meliputi program, sub kegiatan, dan kegiatan	
4	- Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) - Perjanjian Kerja (PK)	LKjIP menyajikan informasi keuangan / anggaran (target dan realisasi) masing – masing sasaran / indikator kinerja sesuai PK seluruh pegawai (Pejabat Eselon, Fungsional, dan Struktural)	
5	Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP)	Pada LKjIP menyajikan informasi terhadap realisasi kinerja dan anggaran sebagai berikut : 1. Upaya efisiensi jika realisasi kinerja $\geq$ 100% dan anggaran $\leq$ 100% ; 2. Faktor pendorong jika realisasi kinerja 100% dan anggaran 100% ; 3. Faktor hambatan jika realisasi kinerja < 100%	
6	Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP)	Pada penutup LKjIP terdapat rekomendasi atau langkah antisipasi untuk perencanaan kinerja tahun berikutnya berdasarkan hambatan atau kendala dalam pelaksanaan kinerja tahun sebelumnya / evaluasi berjalan	
7	Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP)	LKjIP memberikan informasi mengenai perubahan budaya kinerja pada pegawai secara implisit dan eksplisit, seperti pada berikut : 1. Seluruh target kinerja mencapai 100% sebagai wujud berkomitmen; 2. Adanya efisiensi dan efektif anggaran sebagai wujud kepedulian dan berkomitmen; 3. Menurunnya angka pelanggaran atau hukuman pada pegawai; 4. Selalu memberikan rekomendasi jika terdapat kendala / hambatan sebagai wujud kepedulian dan inovasi / adaptif.	
<b>d.</b>	<b>Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal</b>		
<b>d.1</b>	<b>Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan</b>		
1	Peraturan / SK / SOP / Petunjuk Teknis mengenai Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	Adanya pedoman evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang telah diakui / diformalkan. Evaluasi dilakukan dengan dasar target kinerja yang telah ditetapkan pada Rencana Aksi, sehingga evaluasi dilaksanakan triwulan	
2	- Laporan Pengukuran Kinerja Triwulan - Monitoring Evaluasi (Monev) Triwulan 1, 2, 3 dan 4	Setiap unit kerja / bidang melaksanakan / membuat Laporan Pengukuran Kinerja Triwulan, kemudian dilakukan rekapitulasi pada Monev	

NO	HASIL EVALUASI AKIP		
	Evidence Dokumen Pendukung OPD	Penjelasan Dokumen	Ket dari Evaluator
3	Monitoring Evaluasi (Monev) Triwulan 1, 2, 3 dan 4	Proses monev dilakukan secara bottom up, sehingga penyesuaian target dan realisasi pada monev sama dari level pegawai bawah hingga atas dan diformalkan	
<b>d.2</b>	<b>Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai.</b>		
1.	- Peraturan / SK / SOP / Petunjuk Teknis mengenai Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal - Monitoring Evaluasi (Monev) Triwulan 1, 2, 3 dan 4	Monev triwulan dilakukan secara berkala sesuai dengan peraturan / pedoman teknis yang telah ditetapkan	
2	Monitoring Evaluasi (Monev) Triwulan 1, 2, 3 dan 4	Pelaksana monev dilakukan oleh pegawai yang memiliki kompetensi dan pernah mengikuti sosialisasi / diklat mengenai pengukuran dan pengumpulan realisasi data kinerja. Pegawai Eselon 2 dan 3 terlibat dalam pelaksanaan Monev dengan bukti tanda tangan pada Monev.	
3	Monitoring Evaluasi (Monev) Triwulan 1, 2, 3 dan 4	Informasi pada Monev Triwulan harus meliputi target kinerja, realisasi kinerja, faktor pendorong, faktor hambatan, dan rekomendasi.	
4	Informasi pada Monev Triwulan harus meliputi target kinerja, realisasi kinerja, faktor pendorong, faktor hambatan, dan rekomendasi.	Program, kegiatan, dan sub kegiatan yang di input pada monev harus sesuai dengan PK seluruh pegawai yang telah disetujui / ditetapkan	
	- Laporan Pengukuran Kinerja Triwulan - Monitoring Evaluasi (Monev) Triwulan 1, 2, 3 dan 4	Proses pengumpulan, pengukuran, dan analisa data target dan realisasi hingga proses input pada laporan pengukuran kinerja dan monev menggunakan Buku Pedoman Evaluasi SAKIP PermenPANRB No. 88 Tahun 2021 31 No PENJELASAN KERTAS KERJA EVALUASI teknologi informasi / aplikasi yang terintegrasi	
<b>d.3</b>	<b>Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja.</b>		
1	Monitoring Evaluasi (Monev) Triwulan 1, 2, 3 dan 4	Auditor memastikan rekomendasi perbaikan atas faktor hambatan pada Monev telah dilaksanakan dengan adanya peningkatan realisasi target pada Monev Triwulan berikutnya	

NO	HASIL EVALUASI AKIP		
	Evidence Dokumen Pendukung OPD	Penjelasan Dokumen	Ket dari Evaluator
2	Laporan Hasil Evaluasi (LHE) SAKIP Tahun Sebelumnya	Auditor memastikan rekomendasi pada LHE SAKIP Tahun Sebelumnya telah ditindaklanjuti oleh OPD dengan indikator peningkatan nilai evaluasi SAKIP tahun evaluasi berjalan dengan tahun sebelumnya	
3	Monitoring Evaluasi (Monev) Triwulan 1, 2, 3 dan 4	Monev memiliki dampak penyesuaian strategi, kebijakan, aktivitas, atau anggaran untuk dilakukan perbaikan / peningkatan realisasi kinerja, terutama pada realisasi kinerja yang tidak mencapai target yang telah ditetapkan	
4	- Monitoring Evaluasi (Monev) Triwulan 1, 2, 3 dan 4 - Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP)	Monev memiliki manfaat dalam efektif dan efisiensi kinerja jika persentase realisasi anggaran sama dengan atau dibawah dari persentase realisasi kinerja, dan persentase realisasi anggaran tidak melebihi 100%	
5	- Monitoring Evaluasi (Monev) Triwulan 1, 2, 3 dan 4 - Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP)	Monev menunjukkan peningkatan realisasi kinerja dari monev sebelumnya. Pemanfaatan monev optimal jika seluruh realisasi target kinerja sama dengan atau lebih dari 100% yang diinformasikan pada LKjIP	

### 3. Pengisian LKE AKIP

- a. Penilaian dilakukan pada sub-komponen evaluasi AKIP, dan setiap sub-komponen dinilai berdasarkan pemenuhan kualitas dari kreteria, berikut penjelasan dan pengisian LKE AKIP seperti pada gambar 4 yaitu:



KERTAS KERJA EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA PEMERINTAH									
Nama OPD:									
NO	KOMPONEN	KRETERIA	HASIL EVALUASI AKIP			CEK LIST	Bobot	OPD	
			Evidence Dokumen Pendukung OPD	Penjelasan Dokumen	Ket dari Evaluator			Jawaban	Nilai
							30,00		
1.1	Keberadaan 30% Perencanaan Kinerja	Dokumen Perencanaan					6,00	BB	5,06
	1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja	Peraturan Pemerintah / Kementerian / Lembaga / Wali Kota atau SOP atau petunjuk teknis mengenai pedoman pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)	Terdapat pedoman pelaksanaan SAKIP yang memuat cara pembuatan Perencanaan, Perjanjian, Pengukuran, Pengelolaan Data, Pelaporan, dan Evaluasi Kinerja. Contoh pedoman SAKIP di kota Pasuruan adalah Peraturan Wali Kota Nomor 73 Tahun 2015		Y	0,86	A	0,77
	2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja panjang	(Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kab. Gianyar	Pengecekan kelengkapan adanya dokumen RPJPD Kab. Gianyar tahun dilakukan evaluasi		Y	0,86	B	0,60
	3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah	- Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Kab. Gianyar - Rencana Strategis (Renstra) untuk Organisasi Perangkat Daerah (OPD)	Pengecekan kelengkapan adanya dokumen RPJMD Kab. Gianyar atau Buku Pedoman Evaluasi SAKIP PermenPANRB No. 88 Tahun 2021 10 No PENJELASAN KERTAS KERJA EVALUASI Renstra OPD tahun dilakukan evaluasi		Y	0,86	B	0,60
	4	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek	- Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) - Rencana Kerja (Renja) untuk OPD	Pengecekan kelengkapan adanya dokumen RKPD atau Renja OPD tahun dilakukan evaluasi		Y	0,86	A	0,77
	5	Terdapat dokumen perencanaan aktifitas yang mendukung kinerja	Rencana Aksi (Renaksi)	Pengecekan kelengkapan adanya dokumen Renaksi tahun dilakukan evaluasi		Y	0,86	A	0,77
	6	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja	Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) atau Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) dan Perubahannya	Pengecekan kelengkapan adanya dokumen RKA atau DPA tahun dilakukan evaluasi		Y	0,86	A	0,77
	7	Setiap unit kerja merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja	- RKPD atau Renja - Perjanjian Kerja (PK)	Setiap unit kerja yang diwakili oleh pegawai eselon 2 – 3 dan seluruh pegawai fungsional dan struktural membuat perencanaan kinerja dalam bentuk Perjanjian Kinerja (PK) berdasarkan Renja		Y	0,86	A	0,77
							6,00		5,06

Gambar 4 : Contoh Pengisian KKE

Dari gambar 4 dapat dijelaskan pengisian LKE AKIP yaitu:

1. Penjelasan dokumen:

Dicantumkan deskripsi atau gambaran atas dokumen pendukung, meliputi tanggal, nomor, kualitas, dsb.

2. Keterangan evaluator:

Dicantumkan penilaian deskriptif evaluator atas bukti dukung;

3. Check list:

Diisi (Y) ketika dokumen dukung didapatkan, dan (T) jika dokumen dukung tidak didapatkan.

4. Bobot:

Bobot yang dicantumkan dalam LKE telah berisi formula (tidak perlu diubah oleh evaluator);

5. OPD-jawaban:

Evaluator memilih jawaban sesuai hasil evaluasi atas dokumen dukung sebagaimana kriteria yang telah dijelaskan pada table 3 dan table 4 di atas dan dapat dilengkapi KKE tambahan oleh evaluator untuk mempermudah penentuan nilai evaluasi per sub komponen;

6. Nilai:

Nilai yang dicantumkan dalam LKE telah berisi formula (tidak perlu diubah oleh evaluator).

- b. Penilaian Sub- Komponen akan dinilai dengan pilihan jawaban AA/A/BB/B/CC/C/D/E, jika kondisi atau gambaran kriteria sesuai dengan gradasi nilai yaitu keberadaan, Kualitas, Pemanfaatan seperti pada tabel 3 dan tabel 4 sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Bobot Penilaian Kriteria Keberadaan**

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

**Tabel 4**

**Bobot Penilaian Kriteria Kualitas Dan Pemanfaatan**

Nilai	Kriteria Penilaian	Bobot Nilai
AA	Pemenuhan kriteria 100 % dan terdapat upaya inovatif serta layak menjadi percontohan secara nasional	100
A	Pemenuhan kriteria 100 % dan terdapat beberapa upaya yang bisa dihargai dari pemenuhan kriteria tersebut	90
BB	Pemenuhan kriteria 100 % sesuai dengan mandat kebijakan	80
B	Kualitas Sebagian besar kriteria terpenuhi (>75% - 100%)	70
CC	Kualitas Sebagian besar kriteria terpenuhi (>50% - 75%)	60
C	Kualitas Sebagian kecil kriteria terpenuhi (>25% - 50%)	50
D	Kriteria penilaian telah mulai dipenuhi (0% - 25%)	30
E	Sama sekali tidak ada upaya pemenuhan kriteria penilaian	0

Sumber : PermenPANRB No. 88 Tahun 2021

- c. Penilaian komponen KKE Setelah nilai sub komponen selesai, maka dilakukan rekapitulasi nilai dengan mengisi Lembar Kerja Evaluasi Gabungan yang memuat seluruh nilai dan persentase sub komponen seperti pada Gambar 5: Lembar Kerja Evaluasi Gabungan:

## Lembar Kerja Evaluasi Gabungan

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja	
5				
6	<b>1 PERENCANAAN KINERJA</b>	<b>30,00</b>	<b>24,00</b>	<b>80,00%</b>
7	1.a Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6,00	4,8	125,00%
8	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	7,2	125,00%
9	1.c Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15,00	12	125,00%
10	<b>2 PENGUKURAN KINERJA</b>	<b>30,00</b>	<b>24,00</b>	<b>80,00%</b>
11	2.a Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6,00	4,8	125,00%
12	2.b Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan	9,00	7,2	125,00%
13	2.c Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15,00	12	125,00%
14	<b>3 PELAPORAN KINERJA</b>	<b>15,00</b>	<b>12,00</b>	<b>80,00%</b>
15	3.a Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3,00	2,1	142,86%
16	3.b Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya	4,50	3,15	142,86%
17	3.c Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7,50	6,75	111,11%
18	<b>4 EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL</b>	<b>25,00</b>	<b>20,00</b>	<b>80,00%</b>
19	4.a Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5,00	3,5	142,86%
20	4.b Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7,50	5,25	142,86%
21	4.c Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	12,50	11,25	111,11%
22	<b>Nilai Akuntabilitas Kinerja</b>		<b>80,01</b>	

Gambar 5 Sumber : PermenPANRB No. 88 Tahun 2021

### d. Hasil Penilaian Evaluasi SAKIP OPD

Penilaian SAKIP OPD didapat secara otomatis nilainya akan terlihat pada Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja, temuan positif dan negatif pada tabel catatan hasil evaluasi, lalu dilakukan pengisian rekomendasi untuk perbaikan dari temuan negatif contoh pada gambar 5 dibawan ini.

### Contoh Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja	
			2021	2022
1	Perencanaan Kinerja	30,00		24,00
2	Pengukuran Kinerja	30,00		24,00
3	Pelaporan Kinerja	15,00		12,00
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00		20,00
<b>Nilai Akuntabilitas Kinerja</b>			Belum Input	80,01
S				
Catatan				
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
Rekomendasi				
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				

**Gambar 3: Contoh Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja**

#### 4. Penentuan Predikat SAKIP Pemerintah Daerah

Penentuan predikat SAKIP Pemerintah Daerah ditentukan dengan Nilai SAKIP OPD sesuai dengan Tipe Klaster OPD menurut tabel 7. Kemudian dilakukan uji petik / sampling oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi untuk menentukan Predikat SAKIP sesuai dengan tabel 6 yaitu:

**Tabel 6**

#### Uji petik pencapaian predikat SAKIP

Nilai	Utama	Pendukung	Tambahan
AA	3 OPD memuaskan (A)	3 OPD memuaskan (A)	3 OPD memuaskan (A)
A	3 OPD memuaskan (A)	3 OPD Sangat Baik (BB)	3 OPD Sangat Baik (BB)
BB	3 OPD Sangat Baik (BB)	3 OPD Sangat Baik (BB)	3 OPD Sangat Baik (BB)
CC	3 OPD Baik (B)	3 OPD Baik (B)	-
C	-	-	-
D	-	-	-

**Tabel 7****Klaster unit kerja evaluasi SAKIP**

No	Klaster Utama	No	Klaster Pendukung	No	Klaster Tambahan
1	Perencanaan Pembangunan Daerah	1	Tenaga kerja	1	Komunikasi dan informatika
2	Pengawasan Internal	2	Pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak	2	Statistik
3	Pendidikan	3	Pengendalian penduduk dan keluarga berencana	3	Persandian
4	Kesehatan	4	Pangan	4	Kearsipan
5	Pekerjaan umum dan penataan ruang	5	Pertanahan	5	Kesekretariatan
6	Perumahan rakyat dan kawasan pemukiman	6	Lingkungan hidup	6	Kepegawaian
7	Ketentraman, ketertiban, dan perlindungan masyarakat	7	Administrasi kependudukan dan pencatatan sipil	7	Keuangan
8	Sosial	8	Pemberdayaan masyarakat dan desa	8	Aset (Barang Milik Negara/Daerah)
9	Pertanian (Pilihan)	9	Perhubungan	9	Rumah Sakit
10	Kelautan dan Perikanan (Pilihan)	10	Koperasi, usaha kecil dan menengah	10	Pendidikan dan Pelatihan
11	Perindustrian (Pilihan)	11	Penanaman modal	11	Kecamatan
12	Pariwisata (Pilihan)	12	Kepemudaan dan olah raga		
13	Perdagangan	13	Perpustakaan		
		14	Kebudayaan		
		15	Kehutanan		
		16	Energi dan Sumber Daya Mineral		
		17	Transmigrasi		

Sumber : PermenPANRB No. 88 Tahun 2021

#### 5. Penyimpulan Data dan Informasi

Setelah dilakukan penentuan predikat SAKIP Pemerintah Kabupaten Gianyar dengan hasil nilai SAKIP Pemda AA/A/BB/B/ CC/C/D/E. Nilai SAKIP memiliki intrepetasi impelentasi SAKIP seperti dalam tabel 8.

**Tabel 8**  
**Gambaran tingkatan SAKIP**

Nilai	Intrepetasi
AA (>90 – 100)	<p><b>Sangat Memuaskan</b></p> <p>Telah terwujud Good Governance. Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan di seluruh unit kerja. Telah terbentuk pemerintah yang yang dinamis, adaptif, dan efisien (Reform). Pengukuran kinerja telah dilakukan Buku Pedoman Evaluasi SAKIP PermenPANRB No. 88 Tahun 2021 38 Nilai Intrepetasi sampai ke level individu</p>
A (>80 – 90)	<p><b>Memuaskan</b></p> <p>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.</p>
BB (>70 – 80)	<p><b>Sangat Baik</b></p> <p>Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik pada 2/3 unit kerja, baik itu unit kerja utama, maupun unit kerja pendukung. Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 3 / koordinator.</p>
B (>60 – 70)	<p><b>Baik</b></p> <p>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.</p>
CC (>50 –60)	<p><b>Cukup (Memadai)</b></p> <p>Terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja.</p>
C (>30 – 50)	<p><b>Kurang</b></p>

Nilai	Intrepetasi
	Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi sistem manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat.
D (>0 – 30)	<b>Sangat Kurang</b> 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, Buku Pedoman Evaluasi SAKIP PermenPANRB No. 88 Tahun 2021 39 Nilai Intrepetasi khususnya dalam implementasi SAKIP.

Sumber : PermenPANRB No. 88 Tahun 2021

## BAB IV

### PELAPORAN

#### HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA

##### A. LAPORAN HASIL EVALUASI

Penyusunan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) terdiri dari :

##### 1. Pendahuluan

##### a. Dasar Hukum Evaluasi

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

##### b. Latar Belakang Evaluasi

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

##### c. Tujuan Evaluasi

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

##### d. Ruang Lingkup Evaluasi



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

- d. Metodologi Evaluasi Informasi mengenai tahapan evaluasi, standar penilaian, hasil pelaksanaan evaluasi, dan interpretasi dari hasil penilaian evaluasi SAKIP.
- e. Gambaran Umum Instansi Pemerintah / Unit Kerja  
Deskripsikan gambaran umum Nama Instansi dan Unit Kerjanya, Pimpinan, Tugas dan Fungsi, IKU, PK, Dana yang dikelola Tahun yang dievaluasi) Buku Pedoman Evaluasi SAKIP Permen PANRB No. 88 Tahun 2021.
- f. Gambaran Umum Implementasi SAKIP Instansi Pemerintah / Unit Kerja  
Sampaikan deskripsi singkat mengenai hasil pelaksanaan implementasi dan akuntabilitas kinerja Pemerintah / OPD yang telah dievaluasi.
- g. Tindak Lanjut Evaluasi Tahun Sebelumnya  
Bagian ini untuk Instansi yang jika periode sebelumnya dievaluasi, dan memuat kekurangan/catatan apa yang perlu diperbaiki, upaya/kebijakan yang diambil untuk perbaikan, kendala dan upaya mengatasinya dan hasil perbaikan.

## 2. Gambaran Hasil Evaluasi

- a. Kondisi, berupa gambaran baik maupun catatan kekurangan tentang kondisi sebelum, sesudah, serta dampak keberhasilan pada :
  1. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja  
Isilah hasil evaluasi perencanaan kinerja, berupa uraian temuan positif (dibuktikan dengan evidence), uraian temuan negatif berupa catatan kriteria yang belum dipenuhi untuk ditindaklanjuti dalam upaya perbaikan kedepan.
  2. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja  
Isilah hasil evaluasi pengukuran kinerja, berupa uraian temuan positif (dibuktikan dengan evidence), uraian temuan negative berupa catatan kriteria yang belum dipenuhi untuk ditindaklanjuti dalam upaya perbaikan kedepan.
  3. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja  
Isilah hasil evaluasi pelaporan kinerja, berupa uraian temuan positif (dibuktikan dengan evidence), uraian temuan negatif berupa catatan kriteria yang belum dipenuhi untuk ditindaklanjuti dalam upaya perbaikan kedepan
  4. Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal  
Isilah hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal, berupa uraian temuan positif (dibuktikan dengan evidence), uraian temuan Buku Pedoman Evaluasi SAKIP PermenPANRB No. 88 Tahun 2021 41 negatif berupa catatan kriteria yang belum dipenuhi untuk ditindaklanjuti dalam upaya perbaikan kedepan

### 5. Evaluasi atas Capaian Kinerja

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

#### b. Rekomendasi atas catatan kekurangan untuk perbaikan

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

### 3. Penutupan

a. Kesimpulan Sebutkan hasil evaluasi berupa predikat dan interpretasinya sesuai dengan Tabel 8.

#### b. Dorongan terhadap implementasi SAKIP yang lebih baik

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

## **B. PEMANTAUAN BERKELANJUTAN**

Berdasarkan Surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Indonesia Nomor B/693/AA.05/2022 tanggal 20 Juli 2022 tentang Permintaan Data Dukung dan Matrik Tindak Lanjut untuk Evaluasi Reformasi Birokrasi (RB) dan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP).

Selanjutnya diturunkan dengan Surat Sekretariat Daerah Kabupaten Gianyar perihal Penyampaian Laporan Hasil Evaluasi AKIP Internal dan Rencana Aksi Perangkat Daerah. Pada surat tersebut meminta OPD agar Laporan Hasil Reviu dan Rencana Aksi Tindak Lanjut untuk di unggah pada sistem E-Sakip (<https://esr.menpan.go.id/>) milik KemenPANRB. Format pelaporan Rencana Aksi Tindak Lanjut seperti pada tabel 9.

Tabel 9

Format Rencana Aksi Tindak Lanjut SAKIP

<b>NO</b>	<b>Rekomendasi</b>	<b>Rencana Aksi Tindak Lanjut</b>	<b>Target</b>	<b>Waktu Pelaksanaan</b>	<b>Status / Progress Penyelesaian</b>

## **BAB V**

### **PENUTUP**

Evaluasi AKIP merupakan bagian dari siklus manajemen kinerja perangkat daerah/unit kerja. Dengan ditetapkannya Pedoman Evaluasi AKIP ini, diharapkan para evaluator dapat memiliki acuan yang sama dalam melaksanakan evaluasi. Namun demikian, diharapkan para evaluator juga dapat menggunakan inovasi-inovasi baru, serta dapat mengembangkan secara terus-menerus metode dan teknik evaluasi AKIP yang lebih optimal dan lebih efisien.

Pada akhirnya keberhasilan pelaksanaan evaluasi AKIP diharapkan dapat mewujudkan tujuan dari implementasi SAKIP itu sendiri, yaitu meningkatnya kinerja instansi pemerintah/unit kerja serta meningkatnya akuntabilitas instansi pemerintah/unit kerja terhadap kinerjanya.

Pj. BUPATI GIANYAR,

**ttd**

I DEWA TAGEL WIRASA