



PERATURAN WALI KOTA LUBUK LINGGAU
NOMOR ²⁹... TAHUN 2024
TENTANG
PEDOMAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH KOTA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA LUBUK LINGGAU,

- Menimbang : a. bahwa penyelenggaraan Pemerintahan yang baik, terukur dalam sistem akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah yang merupakan bentuk perlindungan kepada masyarakat dan kewajiban bagi Pemerintah;
- b. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 6 ayat (1) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, perlu mengatur pelaksanaannya;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota;

- Mengingat : 1. Pasal 18 Ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2001 tentang Pembentukan Kota Lubuk Linggau (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 87, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4114);
3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);

A J

4. 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);
5. 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 beberapa kali diubah, 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 6856);
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 Tahun 2006 Nomor 4614);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);

R J

9. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1842);
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 9 Tahun 2023 tentang Evaluasi Reformasi Birokrasi (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 601);
12. 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 2019 Nomor 157);
13. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 Tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1569);
14. Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Lubuk Linggau (Lembaran Daerah Kota Lubuk Linggau Tahun 2016 Nomor 7) sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2021 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Lubuk Linggau (Lembaran Daerah Kota Lubuk Linggau Tahun 2021 Nomor 12);

R G

15. Peraturan Wali Kota Nomor 18 Tahun 2022 tentang Kedudukan Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Inspektorat Kota Lubuk Linggau (Berita Daerah Kota Lubuk Linggau Tahun 2021 Nomor 12);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan:

PERATURAN WALI KOTA TENTANG PEDOMAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH KOTA.

Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan:

1. Kota adalah Kota Lubuk Linggau.
2. Pemerintah Kota adalah Pemerintah Kota Lubuk Linggau.
3. Wali Kota adalah Wali Kota Lubuk Linggau.
4. Inspektorat adalah Inspektorat Kota Lubuk Linggau.
5. Perangkat Daerah adalah Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Lubuk Linggau.
6. Evaluator adalah pejabat inspektorat Kota Lubuk Linggau yang diberi perintah untuk melaksanakan proses penilaian.
7. Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disingkat AKIP adalah laporan perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan melalui sistem pertanggungjawaban secara periodik.
8. Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disingkat AKIP adalah instrumen pertanggungjawaban yang pada pokoknya terdiri dari berbagai indikator dan mekanisme kegiatan pengukuran, penilaian dan pelaporan kinerja secara menyeluruh dan terpadu untuk memahami kewajiban suatu instansi pemerintah dalam mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi, serta misi organisasi.

9. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disingkat LKjIP adalah dokumen yang berisi gambaran perwujudan Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah yang disusun dan disampaikan secara sistematis dan melembaga.
10. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pemerintah adalah kegiatan analisis kritis, penilaian yang sistematis, pemberi atribut, pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi untuk tujuan peningkatan kinerja dan akuntabilitas Perangkat Daerah oleh Inspektorat.
11. Laporan Hasil Evaluasi yang selanjutnya disingkat LHE adalah laporan Inspektorat yang menyajikan informasi pelaksanaan AKIP dan evaluasi atas kinerja Perangkat Daerah yang dievaluasi sehingga diperoleh data sebagai bahan perbaikan.
12. Aparat Pengawas Intern Pemerintah adalah Inspektorat Kota Lubuk Linggau.

Pasal 2

- (1) Pedoman Teknis Evaluasi atas implementasi AKIP di Pemerintah Kota digunakan untuk:
 - a. memberi panduan bagi evaluator yang berkaitan dengan:
 1. Pemahaman mengenai tujuan evaluasi dan penetapan ruang lingkup evaluasi;
 2. Pemahaman mengenai strategi dan metodologi yang digunakan dalam evaluasi;
 3. Penyusunan LHE dan mekanisme pelaporan hasil evaluasi serta proses pengolahan datanya.
 - b. menjadi panduan bagi pejabat dan staf pelaksana dalam mengelola pelaksanaan evaluasi atas implementasi AKIP di Lingkungan Pemerintah Kota Lubuk Linggau.
- (2) Tujuan evaluasi atas implementasi AKIP di Pemerintah Kota sebagai berikut:

- a. memperoleh informasi tentang implementasi AKIP di Lingkungan Pemerintah Kota;
- b. menilai akuntabilitas kinerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota;
- c. memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota; dan
- d. memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

Pasal 3

Pedoman teknis evaluasi atas implementasi AKIP beserta lembar kriteria evaluasi atas implementasi AKIP di Lingkungan Pemerintah Kota Lubuk Linggau sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

Pasal 4

Pedoman teknis evaluasi ini selain digunakan untuk mengevaluasi AKIP Perangkat Daerah juga dapat digunakan sebagai pedoman penilaian mandiri oleh semua Perangkat Daerah yang ada di Pemerintah Kota.

Pasal 5

Pada saat berlakunya Peraturan Wali Kota ini, Peraturan Wali Kota Nomor 9 Tahun 2016 tentang petunjuk Teknis Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kota Lubuk Linggau (Berita Daerah Kota Lubuk Linggau Tahun 2016 Nomor 9), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 6

Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku pada tanggal di undangkan.

R

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Wali Kota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Lubuk Linggau.

Ditetapkan di Lubuk Linggau
pada tanggal, 30 September 2024

R Pj. WALI KOTA LUBUK LINGGAU, A




Handwritten signature of Koimudin, consisting of a series of vertical lines and a horizontal line at the top, with a small 'g' written to the left.

KOIMUDIN

Diundangkan di Lubuk Linggau
pada tanggal,

SEKRETARIS DAERAH KOTA LUBUK LINGGAU



Handwritten signature of Trisko Defriyansa, featuring a stylized 'T' and 'D' with a checkmark to the left.

TRISKO DEFRIYANSA

BERITA DAERAH KOTA LUBUK LINGGAU TAHUN 2024 NOMOR ...

LAMPIRAN
PERATURAN WALI KOTA LUBUK LINGGAU
NOMOR 29 ... TAHUN 2024
TENTANG
PEDOMAN EVALUASI AKUNTABILITAS
KINERJA INSTANSI PEMERINTAH KOTA

PEDOMAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH PERANGKAT DAERAH

BAB I
KETENTUAN UMUM

A. Latar Belakang

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) adalah pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah melalui implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). 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.

Untuk mengetahui sejauh mana 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. Kementerian PANRB menerbitkan Peraturan Menteri PANRB Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang merupakan penyesuaian terhadap kompleksitas pengukuran kinerja instansi pemerintah dan pesatnya kemajuan teknologi, yang sebelumnya diatur dalam Peraturan Menteri PANRB Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi SAKIP.

Penyesuaian yang dilakukan oleh Kementerian PANRB dilatarbelakangi kondisi bahwa pedoman sebelumnya tidak cukup mudah untuk

631

dilaksanakan pada saat ini, masih banyak Instansi Pemerintah yang belum menyusun pedoman internal karena belum jelas memahami pedoman sebelumnya, pada pedoman sebelumnya belum memuat gambaran minimum requirement peningkatan implementasi SAKIP yang diperlukan serta Laporan Hasil Evaluasi (LHE) belum dapat didukung secara langsung dengan Lembar Kerja Evaluasi (LKE), serta pengisian LKE dianggap rumit dan membutuhkan waktu yang cukup lama.

Selaras dengan gambaran tersebut di atas, Inspektur perlu membuat Pedoman Evaluasi Internal atas Implementasi SAKIP Inspektorat, agar dapat memperlancar proses evaluasi serta menjadi acuan bagi Evaluator dalam melakukan penilaian AKIP Perangkat Daerah di lingkup Pemerintah Kota Lubuk Linggau, sehingga dapat mencapai tujuan evaluasi yang ditetapkan sesuai Peraturan Menteri PANRB Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

B. Kerangka Logis Evaluasi AKIP

Evaluasi AKIP diawali dengan perumusan tujuan evaluasi, kemudian dilanjutkan dengan penentuan ruang lingkup evaluasi, perancangan desain evaluasi, penentuan mekanisme pelaksanaan evaluasi, diakhiri dengan pelaporan dan pengkomunikasian hasil evaluasi. Kerangka logis evaluasi AKIP secara umum disajikan pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Logis Evaluasi AKIP

C. Tujuan Evaluasi AKIP

Secara umum tujuan evaluasi AKIP adalah untuk mengetahui sejauh

677

mana implementasi SAKIP dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, sehingga diharapkan dapat mendorong setiap unit kerja 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, 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 AKIP

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 capaian kinerja.

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

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

491

efektifitas dan efisiensi kinerja.

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

E. Dasar Hukum

1. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 89 Tahun 2021 tentang Penjenjangan Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Peraturan Daerah Kota Lubuk Linggau Nomor 07 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Lubuk Linggau sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Kota Lubuk Linggau Nomor 12 Tahun 2021 tentang perubahan kedua atas Peraturan Daerah Kota Lubuk Linggau Nomor 07 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan susunan organisasi Perangkat Daerah Kota Lubuk Linggau (Lembaran Daerah Kota Lubuk Linggau Tahun 2021 Nomor 12).
4. Peraturan Wali Kota Lubuk Linggau Nomor 44 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Inspektorat Kota Lubuk Linggau.

F. Maksud dan Tujuan

Pedoman ini disusun sebagai acuan bagi Aparat pengawasan Intern Pemerintah (APIP) dan evaluator di setiap unit kerja di lingkungan Pemerintah Kota Lubuk Linggau dalam melaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Pedoman ini diharapkan dapat memberikan keseragaman pemahaman dan tindakan dalam melaksanakan evaluasi terhadap Organisasi Perangkat Daerah dan evaluator satuan unit kerja di lingkungan Pemerintah Kota Lubuk Linggau.

UJR

BAB II

PERANCANGAN DESAIN EVALUASI AKIP

Informasi pertanggungjawaban kinerja yang diungkapkan dalam dokumen laporan kinerja bukan 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 dilihat dari kepentingan pihak-pihak pengguna informasi hasil evaluasi, antara lain:

- a. Informasi untuk mengetahui tingkat kemajuan/perkembangan (progress);
- b. Informasi untuk membantu agar tetap berada pada alurnya (efektif); dan
- c. Informasi untuk meningkatkan efisiensi.

Desain evaluasi pada intinya mengidentifikasi jenis informasi yang perlu disesuaikan dengan tujuan evaluasi, antara lain: deskripsi, pertimbangan profesional (judgement), dan interpretasi. Jenis perbandingan yang akan dilakukan sesuai 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 dibentuk adalah sebagai berikut:

A. Sumber Daya, Instrumen, dan Alat Evaluasi AKIP

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

UJF

pelaksanaan evaluasi, dan pengendalian evaluasi.

1. Kebutuhan SDM Evaluator

Keberadaan Tim Evaluasi yang berkualitas merupakan pemicu utama keberhasilan mewujudkan hasil evaluasi AKIP yang berkualitas. Susunan Tim Evaluasi mengacu kepada ketentuan penyusunan tim pengawasan internal (APIP), yaitu terdiri atas:

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

Penyusunan Tim Evaluasi disesuaikan dengan evaluasi (simulasi) AKIP pada APIP sesuai kebijakan penanggung jawab/koordinator pengawasan.

Penyusunan Tim dimaksud mempertimbangkan kompetensi SDM yang memadai, antara lain memiliki sertifikat diklat/workshop/bimtek/pelatihan tentang AKIP atau memiliki pengalaman dalam pengawasan AKIP minimal selama 2 tahun.

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.

Berdasarkan pertimbangan identifikasi pengguna hasil evaluasi, pemilihan pertanyaan evaluasi yang penting; identifikasi informasi yang akan dihasilkan; dan identifikasi sistem komunikasi dengan pihak yang terkait, maka tingkatan evaluasi yang diutamakan adalah Evaluasi Mendalam (in depth evaluation). Apabila tidak memungkinkan dapat dilaksanakan melalui Evaluasi Sederhana (desk evaluation) atau Evaluasi Terbatas.

a. Evaluasi Sederhana (desk evaluation)

Evaluasi AKIP sederhana hanya dengan menelaah dokumen ataupun informasi lain yang tersedia atas implementasi SAKIP. Tanpa menguji kebenaran atas pembuktian di lapangan melalui rewiu atau wawancara langsung kepada evaluatan.

Evaluasi ini dapat meliputi pengungkapan dan penyajian informasi

4 JP

kinerja dalam dokumen Laporan Kinerja (Lkj), dokumen Rencana Strategis (Renstra), dokumen Perjanjian Kinerja (PK), dengan melakukan telaah, antara lain keselarasan antar komponen dalam perencanaan strategis, logika pelaksanaan program, dan logika strategi pemecahan masalah yang direncanakan/diusulkan, serta keberhasilan/ kegagalan pencapaian kinerja.

b. Evaluasi Terbatas

Evaluasi ini menggunakan langkah-langkah pada evaluasi sederhana, hanya saja ditambah dengan berbagai konfirmasi, pengujian, dan penelitian terbatas pada komponen akuntabilitas kinerja tertentu. Misalnya, evaluasi untuk mengetahui tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi AKIP sebelumnya atau evaluasi untuk mengetahui akuntabilitas kinerja yang terbatas pada penelitian, pengujian, dan penilaian atas kinerja pelaksanaan program tertentu.

c. Evaluasi Mendalam (in depth evaluation atau disebut "Evaluasi" saja)

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

B. Metodologi dan Teknik Evaluasi AKIP

1. Metodologi Evaluasi AKIP

Metodologi yang 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.

UJF

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

Teknik evaluasi yang digunakan oleh evaluator dalam evaluasi AKIP dipengaruhi:

- a. Kedalaman evaluasi 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. Checklist Pengumpulan Data dan Informasi

Merupakan teknik pengumpulan data dan informasi dengan menyerahkan serangkaian daftar kebutuhan data dan informasi yang akan diisi dan dipenuhi oleh Tim Penilai Internal (TPI) kementerian/unit kerja secara mandiri. 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 telekomunikasi 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

QJF

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 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/unit kerja yang dievaluasi, melainkan melalui sumber literasi lain seperti peraturan perundangan dan media informasi baik cetak maupun elektronik/digital.

C. Mekanisme Evaluasi AKIP

Mekanisme evaluasi AKIP dikelompokkan dalam beberapa tahapan, antara lain pendokumentasian, analisis, dan interpretasi data dan informasi yang diperlukan dalam evaluasi AKIP, pembahasan dan penyusunan rancangan LHE, rewiu rancangan LHE AKIP, serta pengendalian evaluasi AKIP, sebagaimana disajikan pada Gambar 2.



Gambar 2. Mekanisme Evaluasi AKIP

1. Pendokumentasian, Analisis, dan Interpretasi Data

Aktivitas utama dalam pelaksanaan evaluasi adalah pengumpulan dan analisis data serta menginterpretasikan hasilnya melalui LKE. Hal ini

GF

sesuai dengan tujuan evaluasi yaitu untuk memberikan keyakinan bahwa implementasi SAKIP yang telah dilakukan oleh kementerian/unit kerja telah memadai, kemudian dapat diberikan saran atau rekomendasi guna meningkatkan AKIP.

2. Pembahasan dan Penyusunan Rancangan LHE

Sebelum rancangan LHE disusun, dilakukan pembahasan oleh tim evaluator, termasuk supervisor (Pengendali Teknis dan/atau Pengendali Mutu) serta Penanggung Jawab atas informasi hasil evaluasi yang diperoleh Tim Evaluator. Rancangan LHE harus disusun oleh Ketua Tim dan setidaknya memuat:

- a. Nilai/Predikat Hasil Evaluasi
- b. Kondisi
- c. Rekomendasi
- d. Rancangan LHE (termasuk LKE) perlu dilakukan pembahasan bersama-sama dengan tim yang lain.

3. Reviu Rancangan LHE AKIP

LHE disusun berdasarkan prinsip kehati-hatian dan mengungkapkan hal-hal penting bagi perbaikan manajemen kinerja unit kerja yang dievaluasi. Permasalahan atau temuan sementara hasil evaluasi (tentative finding) dan saran perbaikannya harus dapat diungkapkan secara jelas dan dikomunikasikan kepada pihak unit kerja yang dievaluasi untuk mendapatkan konfirmasi ataupun tanggapan bahkan perbaikan secukupnya. Penulisan LHE harus mengikut 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 Pengendali Mutu untuk memastikan objektivitas serta kesesuaian standar kualitas LHE, sebelum akhirnya LHE ditandatangani oleh Penanggung Jawab Evaluasi.

a. Finalisasi LHE AKIP

Penyusunan LHE merupakan tahap akhir dalam pelaksanaan

U P P

evaluasi. Finalisasi LHE ditandai dengan penandatanganan LHE oleh penanggung jawab hasil evaluasi AKIP, yang dilakukan setelah adanya revidi berjenjang.

- b. Penyampaian dan Pengomunikasian LHE AKIP Penyampaian LHE sebaiknya dilakukan secara langsung dengan mengomunikasikan hal-hal yang penting dan mendesak sebagai hasil evaluasi AKIP yang telah dilaksanakan.
- c. Penyampaian dan pengomunikasian LHE secara langsung juga dapat memotret respon, tindakan, dan antusiasme dari para pengambil keputusan pada instansi pemerintah/unit kerja 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, Pengendali Mutu dan/atau Penanggung Jawab evaluasi) dilakukan untuk menjaga mutu hasil evaluasi, dengan cara sebagai berikut:

- a. Revidi Tingkat 1, dilakukan di masing-masing internal Tim Evaluasi.
- b. Revidi Tingkat 2, dilakukan dalam bentuk forum panel lintas Tim Evaluasi, untuk menentukan standarisasi nilai dan penetapan kategori hasil evaluasi.

Hal-hal yang berkaitan dengan pembentukan tim, perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian evaluasi, seperti mekanisme penerbitan

471

surat tugas dan penerbitan laporan hasil evaluasi mengikuti kebijakan-kebijakan yang berlaku pada Inspektorat Kota Lubuk Linggau.

BAB III 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. Pelaksanaan tahapan tersebut dapat dilakukan secara simultan dalam satu penugasan evaluasi.

A. Pra Evaluasi AKIP

1. 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.

2. Jenis Data dan Informasi yang dikumpulkan pada Pra Evaluasi Sesuai dengan tujuan dan manfaat pra evaluasi, beberapa data/informasi yang diharapkan diperoleh terkait unit kerja 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

U S F

1. Hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya.

Dalam tahapan pra evaluasi, Evaluatur hendaknya tidak terjebak pada pengumpulan data yang terlalu mendetail, karena pada dasarnya pra evaluasi dititikberatkan untuk memahami unit kerja 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 di antara beberapa cara tersebut.

B. Pelaksanaan Evaluasi AKIP

1. Evaluatan AKIP

Evaluatan AKIP terdiri dari:

- a. Unit Kerja, yaitu Perangkat Daerah dilingkungan Pemerintah Kota Lubuk Linggau berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Wali Kota Lubuk Linggau, dan dilakukan penilaian risiko setidaknya terhadap kriteria:
- 1) Pelaksanaan evaluasi AKIP oleh Inspektorat (belum pernah dievaluasi selama 3 tahun terakhir, pernah dievaluasi, namun tidak berturut-turut selama 3 tahun, atau pernah dievaluasi, secara berturut-turut selama 3 tahun terakhir).
 - 2) Nilai hasil evaluasi AKIP oleh Inspektorat (nilai evaluasi AKIP < CC, nilai evaluasi AKIP B s.d BB, atau nilai evaluasi AKIP A s.d AA).
 - 3) Tindak lanjut atas hasil pengawasan atas implementasi SAKIP (prosentase tindak lanjut tuntas < 50%, prosentase tindak lanjut tuntas 50% s.d 70%, atau prosentase tindak lanjut tuntas > 70%).
 - 4) Pimpinan Unit Kerja (Pimpinan Satker belum definitif > 6 bulan, Pimpinan satker belum definitif 3 s.d 6 bulan, atau

U J F

Pimpinan satker belum definitif < 3 bulan atau sudah definitif).

- 5) Capaian kinerja pada Aplikasi Pantau (capaian kinerja IKU warna Merah = < 60%, capaian kinerja IKU warna Kuning= 60%^{s/d} 80%, atau capaian kinerja IKU warna Hijau= >80%).
- 6) Akan menjadi sampling Evaluasi Reformasi Birokrasi dan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi.

Adapun untuk Sakip Kota dilakukan evaluasi (simulasi) AKIP untuk memperoleh gambaran umum implementasi SAKIP serta bahan untuk menyusun Ikhtisar Evaluasi AKIP lingkup Pemerintah Daerah Kota Lubuk Linggau Struktur evaluasi AKIP untuk Perangkat Daerah disusun berdasarkan hasil evaluasi AKIP Unit Kerja dengan klaster unit sebagai berikut:

- a. Klaster Utama, yaitu : Perencanaan Pembangunan Daerah, Pengawasan Internal, Pendidikan, Kesehatan, Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang, Perumahan Rakyat dan Kawasan Pemukiman, Ketentraman, ketertiban dan perlindungan masyarakat, Sosial, Pertanian (pilihan), Kelautan dan Perikanan (pilihan), Perindustrian (pilihan), Pariwisata (pilihan), Perdagangan.
 - b. Unit Pendukung, yaitu Tenaga Kerja, Pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak, pengendalian penduduk dan KB, Pangan, Pertanahan, Lingkungan Hidup, Administrasi Kependudukan dan Capil, Pemberdayaan masyarakat dan Desa, Perhubungan, Koperasi, usaha kecil dan menengah, Penanaman Modal, Kepemudaan dan Olah Raga, Perpustakaan, Kebudayaan, Kehutanan, Energi dan Sumber Daya Mineral, Transmigrasi.
2. 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

UFR

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.

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 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 sebagaimana tertera pada Tabel 1.

GJR

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

Tabel 1. Pembobotan Nilai Evaluasi AKIP

Berdasarkan data dan informasi yang dikumpulkan, LKE kemudian dianalisis, dan digunakan sebagai bahan dasar dalam menyusun LHE.

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.

Variabel dalam LKE AKIP disesuaikan dengan level organisasi sebagaimana disajikan pada LKE AKIP masing-masing level organisasi dan secara garis besar dipetakan sebagaimana disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Peta Kriteria Evaluasi AKIP

No	Komponen	Sub-komponen	Kriteria
1.	Perencanaan Kinerja	1. Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	1. Terdapat Pedoman Penyelenggaraan SAKIP 2. Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah 3. Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek 4. Terdapat dokumen perencanaan aktivitas

6 8 1

No	Komponen	Sub-komponen	Kriteria
			yang mendukung kinerja 5. Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja 6. Setiap unit satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja
		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 memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)	1. Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan 2. Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu 3. Dokumen Perencanaan Kinerja 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

491

No	Komponen	Sub-komponen	Kriteria
			(sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis) 7. Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis 8. Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (cascading) 9. Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (crosscutting). 10. Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja. 11. Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja
		3. Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan	1. Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja

U J R

No	Komponen	Sub-komponen	Kriteria
		untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	<p>yang ingin dicapai</p> <ol style="list-style-type: none">2. Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai3. Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih on the right track4. Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala5. Terdapat perbaikan/ penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya6. Terdapat perbaikan/ penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/ hasil yang lebih baik7. Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.8. Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen

4 F

No	Komponen	Sub-komponen	Kriteria
			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 kinerja2. Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja3. 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 (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja2. Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan3. Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan4. Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.5. Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit

471

No	Komponen	Sub-komponen	Kriteria
			<p>dibawahnya secara berjenjang</p> <p>6. Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi)</p> <p>7. Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi)</p>
		<p>3. Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishmen, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien</p>	<p>1. Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/ pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan</p> <p>2. Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/ penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional</p> <p>3. Pengukuran kinerja telah memengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi</p> <p>4. Pengukuran kinerja telah memengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.</p> <p>5. Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja</p>
3.	Pelaporan Kinerja	1. Terdapat dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	<p>1. Dokumen Laporan Kinerja telah disusun</p> <p>2. Dokumen Laporan Kinerja telah disusun</p>

4/11

No	Komponen	Sub-komponen	Kriteria
			secara berkala 3. Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan 4. Dokumen Laporan Kinerja telah direviu 5. Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu
		2. Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/ kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/ penyempurnaan-nya.	1. Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar 2. Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja 3. Dokumen Laporan Kinerja 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

48R

No	Komponen	Sub-komponen	Kriteria
			<p>sebelumnya Dokumen</p> <p>6. Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/ internasional (Benchmark Kinerja)</p> <p>7. Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya</p> <p>8. Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja</p> <p>9. Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja)</p>
		<p>3. Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/ kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya.</p>	<p>1. Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung jawab)</p> <p>2. Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai</p> <p>3. Informasi dalam laporan kinerja berkala telah</p>

48R

No	Komponen	Sub-komponen	Kriteria
			<p>digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja</p> <p>4. Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja</p> <p>5. Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja</p> <p>6. Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya Informasi dalam laporan kinerja selalu memengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi</p>
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	1. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	<p>1. Terdapat pedoman teknis Evaluasi AKIP Internal</p> <p>2. Evaluasi AKIP Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/ Perangkat Daerah</p> <p>3. Evaluasi AKIP Internal telah dilaksanakan secara berjenjang</p>
		2. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	<p>1. Evaluasi AKIP Internal telah dilaksanakan sesuai standar</p> <p>2. Evaluasi AKIP Internal</p>

UGA

No	Komponen	Sub-komponen	Kriteria
		secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai 3. Evaluasi AKIP Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai 4. Evaluasi AKIP Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/Perangkat Daerah 5. Evaluasi AKIP 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 AKIP internal telah ditindaklanjuti 2. Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi AKIP internal 3. Hasil Evaluasi AKIP Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja 4. Hasil dari Evaluasi AKIP Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja 5. Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja

UJR

No	Komponen	Sub-komponen	Kriteria
			dengan memanfaatkan hasil evaluasi AKIP internal

a. Pengisian LKE AKIP

Penilaian dilakukan pada sub-komponen evaluasi AKIP, dan setiap sub-komponen dinilai berdasarkan pemenuhan kualitas dari kriteria. Pemenuhan kualitas dari kriteria dilakukan dengan mengacu LKE pada Lampiran 1. Sub-komponen akan dinilai dengan pilihan jawaban AA/A/BB/B/CC/C/D/E, jika kondisi atau gambaran kriteria sesuai dengan gradasi nilai pada Tabel 3.

Tabel 3. Gradasi Nilai Jawaban LKE AKIP

Pilihan Jawaban	Bobot Nilai	Gambaran Kriteria
➤ Keberadaan		
AA	100	Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%), dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 (lima) tahun terakhir
A	90	Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%), dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 (satu) tahun terakhir
BB	80	Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) sesuai dengan mandat kebijakan
B	70	Jika sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75%-<100%)
CC	60	Jika sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50%-75%)
C	50	Jika 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
➤ Kualitas		
AA	100	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%), dan terdapat upaya inovatif serta layak

U R R

Pilihan Jawaban	Bobot Nilai	Gambaran Kriteria
		menjadi percontohan tingkat kementerian
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
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
➤ Pemanfaatan		
AA	100	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%), dan terdapat upaya inovatif serta layak menjadi percontohan tingkat kementerian
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
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

U R R

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.

Pengisian LKE disesuaikan dengan level organisasi, yaitu:

- i. **Unit Kerja**, menggunakan LKE Gabungan Unit Kerja yang merupakan rata-rata nilai Unit Kerja Utama dan Unit Kerja Pendukung (Pusat) sebagaimana disajikan pada Lampiran 2.
- ii. **Kementerian**, menggunakan LKE Gabungan yang merupakan gabungan dari nilai Unit Kerja dan nilai Instansi sebagaimana disajikan pada Lampiran 3.

Pengisian LKE **diintegrasikan dengan kertas kerja evaluasi**.

- b. **Penyimpulan Data dan Informasi setelah Pengisian LKE AKIP**
Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen memberikan gambaran tingkat AKIP, dengan kategori predikat sebagaimana disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Predikat Nilai AKIP

Predikat	Nilai	Interpretasi
AA	> 90 - 100	Sangat Memuaskan Telah terwujud good governance. Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan diseluruh unit kerja. Telah terbentuk pemerintah yang dinamis, adaptif, dan efisien (Reform). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level individu
A	> 80 - 90	Memuaskan Terdapat gambaran bahwa unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karenapengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4/ Pengawas/Subkoordinator
BB	> 70 - 80	Sangat Baik Terdapat gambaran bahwa AKIP

UJR

Predikat	Nilai	Interpretasi
		sangat baik pada 2/3 unit kerja, baik itu unit kerja utama, maupun unit kerja pendukung. Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 3/koordinator
B	> 60 - 70	Baik Terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik pada 1/3 unit kerja, khususnya pada unit kerja utama. Terlihat masih perlu adanya perbaikan pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja. Pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai dengan level eselon 2/unit kerja
CC	> 50 - 60	Cukup (Memadai) Terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja
C	> 30 - 50	Kurang Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi sistem manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat.
D	> 0 - 30	Sangat Kurang Sistem dan tatanan dalam AKIP sama sekali tidak dapat diandalkan. Sama sekali belum terdapat penerapan manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan/perubahan

6 JK

Predikat	Nilai	Interpretasi
		yang sifatnya sangat mendasar, khususnya dalam implementasi SAKIP.

QBR

BAB IV
PELAPORAN DAN PENGOMUNIKASIAN
HASIL EVALUASI AKIP

A. Pelaporan Hasil Evaluasi AKIP

Setiap surat tugas yang diterbitkan untuk pelaksanaan evaluasi AKIP harus menghasilkan Lembar Kerja Evaluasi (LKE) dan Laporan Hasil Evaluasi (LHE). LHE AKIP disusun berdasarkan berbagai hasil pengumpulan data dan fakta serta analisis yang telah didokumentasikan dalam LKE. LKE tersebut berisi fakta dan data yang dianggap relevan dan berarti untuk perumusan temuan permasalahan serta saran dan rekomendasi perbaikan peningkatan AKIP. Data dan deskripsi fakta ini ditulis kemudian dianalisis (pemilahan, perbandingan, pengukuran, dan penyusunan argumentasi) sampai pada simpulannya dalam LHE. Pada unit kerja yang sudah pernah dievaluasi, pelaporan hasil evaluasi diharapkan menyajikan informasi tindak lanjut dari rekomendasi tahun sebelumnya, sehingga diperoleh data yang dapat diperbandingkan dan dapat diketahui perbaikan-perbaikan yang telah dilakukan.

LHE AKIP disusun dalam bentuk surat (short-form), dan secara garis besar memuat hal-hal sebagai berikut:

1. Dasar hukum evaluasi
2. Tujuan dan Ruang Lingkup Evaluasi
3. Gambaran hasil evaluasi, setidaknya memuat: Kondisi, berupa gambaran baik maupun catatan kekurangan tentang kondisi sebelum, sesudah, serta dampak keberhasilan pada:
 - a. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja
 - b. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja
 - c. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja
 - d. Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal
4. Tindak lanjut hasil evaluasi tahun sebelumnya
5. Rekomendasi atas catatan kekurangan untuk perbaikan

B. Pengomunikasian Hasil Evaluasi AKIP

LHE AKIP disampaikan kepada pimpinan unit kerja yang dievaluasi sebagai bahan perbaikan dalam implementasi SAKIP serta mendorong capaian kinerja secara efektif dan efisien. Sedangkan ikhtisar LHE pada Unit Kerja disampaikan kepada Kementerian PANRB. Mekanisme

QJR

pengkomunikasian hasil evaluasi AKIP adalah sebagai berikut:

1. Inspektorat Kota Lubuk Linggau menyampaikan LHE AKIP Perangkat Daerah kepada Kepala Perangkat Daerah dengan tembusan Walikota Luuklinggau, sebagaimana format pada Lampiran 4.
2. Inspektur Kota Lubuk Linggau menyampaikan Ikhtisar Hasil Evaluasi AKIP kepada Menteri PAN&RB melalui online, sebagaimana format pada Lampiran 5.

4 8 1

BAB V
PENUTUP

Penyusunan Pedoman Evaluasi AKIP di lingkungan Pemerintah Kota Lubuk Linggau ini disusun berdasarkan Peraturan Menteri PANRB Republik Indonesia Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang merupakan penyesuaian atas Peraturan Menteri PANRB Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi SAKIP. Kami berharap bahwa Pedoman Evaluasi AKIP ini dapat menjadi acuan dalam pelaksanaan evaluasi sehingga hasil evaluasi dapat menggambarkan tingkat akuntabilitas kinerja, meningkatkan implementasi SAKIP, mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja serta perbaikan dan peningkatan kinerja.

Selanjutnya apabila dijumpai kelemahan dalam pedoman ini, kami berharap adanya komunikasi dalam rangka peningkatan kualitas pelaksanaan evaluasi tahun mendatang.

Demikian Pedoman ini disusun untuk dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Lubuk Linggau,

2024

Inspektur,

(nama Inspektur)

Matriks Pemenuhan Kualitas dari Kriteria Unit Kerja

*Tingkat Instansi

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit Kerja		Checklist	Contoh Data Dukung	Catatan dan Rekomendasi APIP
			Jawaban	Nilai			
1	PERENCANAAN KINERJA	30,00		21			
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6,00	B	4,2	Keberadaan (Y/T)		
1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja						
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah						
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek						
4	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja						
5	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja						
*6	Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.						
						Peraturan..... No.... Tahun tentang Pedoman Penyelenggaraan SAKIP	
						Renstra	
						PK	
						Rencana Aksi (RA) / Dokumen TOR	
						Rencana Kerja Anggaran (RKA)	
						Rencana Kerja dan Perjanjian Kinerja (PK) telah diformalkan	

R 68

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit Kerja		Checklist	Contoh Data Dukung	Catatan dan Rekomendasi APIP
			Jawaban	Nilai			
1.b	Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyeselaran (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)	9,00		6,3	Kualitas (Y/T)		
1	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan					1) Renstra; 2) PK; 3) TOR; dan 4) RKA	
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu					Screenshoot publikasi yang dilakukan pada website terkait	
3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai					PK, Renstra dan Reviu Renstra (jika ada)	
4	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai					Renstra dan Reviu Renstra (jika ada)	
5	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART					PK dan IKU	
6	Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis)					IKU dan PK periode Renstra berlangsung	
7	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis					PK	
8	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (cascading)					Dokumen Matriks cascading dari pimpinan ke satu level bawahnya	
10	Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.					PK	
11	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.					SKP dan Cascading IKI (Indikator Kinerja Individu) / MPH (Matriks Peran Hasil)	

K U J

No	Komponen/Sub Komponen/ Kriteria	Bobot	Unit Kerja		Checklist	Contoh Data Dukung	Catatan dan Rekomendasi APIP
			Jawaban	Nilai			
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15,00		10,5	Pemanfaatan (Y/T)		
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai					PK, RKA atau Renja (Dokumen PK mengacupada RKA atau Renja)	
2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai					PK dan RA (Aktifitas berupa Rencana aksi atas PK yang sesuai dalam RKA)	
3	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih <i>on the right track</i>						
4	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena pencapaian kinerja selalu dipantau secara berkala					Evaluasi RAB/TOR atas PK secara berkala (min. setiap semester); (Penilaian dilakukan menggunakan dokumen Evaluasi RA/TOR atas PK secara berkala yang dilakukan paling sedikit per semester)	
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya					Dokumen LKj atau dokumen lain yang menunjukkan adanya perbaikan perencanaan; Penilaian dilakukan menggunakan dokumen LKj yang membahas hasil analisa periode sebelumnya	
6	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik					Dokumen LKj atau dokumen lain yang menunjukkan adanya perbaikan perencanaan	

5 6 7

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit Kerja		Checklist	Contoh Data Dukung	Catatan dan Rekomendasi APP
			Jawaban	Nilai			
7	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan					PK	
8	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan					SKP	
*9	Pimpinan terlibat dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.					PK	
*10	Kinerja Individu telah selaras dengan kinerja organisasi					SKP dan Cascading IKI (Indikator Kinerja Individu)	

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit Kerja		Checklist	Contoh Data Dukung	Catatan dan Rekomendasi APP
			Jawaban	Nilai			
2	PENGUKURAN KINERJA	30,00		21			
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6,00		4,2	Keberadaan (Y/T)		
1	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja					Manual IKU	
2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja					Manual IKU	
3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan					Manual IKU	

A G J

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit Kerja		Checklist	Contoh Data Dukung	Catatan dan Rekomendasi APIP
			Jawaban	Nilai			
2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9,00		6,3	Kualitas (Y/T)		
1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (<i>decision maker</i>) dalam mengukur capaian kinerja					LKj (minimal per semester) yang ditandatangani	
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan					LKj (minimal per semester) yang ditandatangani dan data dukung IKU	
3	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan					LKj (minimal per semester) yang ditandatangani dan data dukung IKU	
4	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala					LKj (minimal per semester) yang ditandatangani	
5	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang					LKj (minimal per semester) yang ditandatangani	
6	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi)					Screenshot aplikasi	
7	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi)					Screenshot aplikasi	

R D P

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit Kerja		Checklist	Contoh Data Dukung	Catatan dan Rekomendasi APIP
			Jawaban	Nilai			
2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15,00		10,5	Pemanfaatan (Y/T)		
*1.	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.					Peraturan.... No ... Tahun tentang Pedoman Penyelenggaraan SAKIP Pada Pemkot Lubuk Linggau	
2	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan					Peraturan Wali Kota Lubuk Linggau Nomor Tahun tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Lubuk Linggau, serta bukti implementasinya.	
3	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.					Peraturan/ Surat Edaran/ Surat Keputusan/ Pedoman/ Nota Dinas terkait penempatan/ penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.	
4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.					RKA dan LKj atau revisi RKA (jika ada) Catatan: Dokumen yang menunjukkan adanya pengaruh pengukuran kinerja terhadap penyesuaian anggaran	
5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.					Pantau dan e-monev Catatan: Untuk capaian kinerja yang masih rendah diperlukan konfirmasi tindak lanjutnya dan/atau dokumen lain yang menunjukkan adanya efisiensi.	

R U J

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit Kerja		Checklist	Contoh Data Dukung	Catatan dan Rekomendasi APP
			Jawaban	Nilai			
6	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyediaan Kebijakan dalam mencapai kinerja.					Pantau dan e-monev Catatan: Untuk capaian kinerja yang masih rendah diperlukan konfirmasi tindak lanjutnya	
7	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyelesaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.					Pantau dan e-monev Catatan: Untuk capaian kinerja yang masih rendah diperlukan konfirmasi tindak lanjutnya	
8	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyelesaian Anggaran dalam mencapai kinerja.					Pantau dan e-monev Catatan: Untuk capaian kinerja yang masih rendah diperlukan konfirmasi tindak lanjutnya	
9	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.					LKJ Tahunan dan/ atau dokumen lain yang menunjukkan adanya efisiensi	
10	Setiap unit/ satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.					LKJ (minimal per semester) dan bukti tindak lanjutnya	
11	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.					Kuisisioner	

R 4/20

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit Kerja		Checklist	Contoh Data Dukung	Catatan dan Rekomendasi APJP
			Jawaban	Nilai			
3	PELAPORAN KINERJA	15,00		10,5			
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3,00	B	2,1	Keberadaan (Y/T)		
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun					Lkj Tahunan periode terakhir beserta lampiran data dukung	
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala					Lkj (minimal per semester)	
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan					Lkj telah ditandatangani oleh Pejabat yang berwenang Laporan hasil reuiu Lkj Catatan: a. Reuiu atas Laporan Kinerja Tingkat Satkerdilakukan oleh Satker b. Reuiu atas Laporan Kinerja Tingkat Kota dilakukan oleh APJP	
4	Dokumen Laporan Kinerja telah direuiu					Laporan hasil reuiu Lkj Catatan: a. Reuiu atas Laporan Kinerja Tingkat Satkerdilakukan oleh Evaluator Satker b. Reuiu atas Laporan Kinerja Tingkat Kota dilakukan oleh APJP.	
5	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan					Laporan Kinerja dapat diakses dengan mudah setiap saat antara lain melalui website resmi Satker atau media lain yang dapat diakses secara mudah oleh publik (Screenshot publikasi)	
6	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepatwaktu					Nota Dinas pengantar penyampaian Lkj sesuai dengan ketentuan yang berlaku (tidakterlambat).	

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit Kerja		Checklist	Contoh Data Dukung	Catatan dan Rekomendasi APP
			Jawaban	Nilai			
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/ penyempurnaannya	4,50	B	3,15	Kualitas (Y/T)		
*1	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.					LKj	
2	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar					LKj	
3	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja					LKj	
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja, analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target tahunan					LKj	
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja, analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah					LKj	
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja, analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya					LKj	
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja, analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level kementerian/nasional/ internasional (<i>benchmark</i> Kinerja)					LKj	
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas keberhasilan /kegagalan mencapai target kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya					LKj	
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja					LKj	
10	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja)					LKj	

R U J

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit Kerja		Checklist	Contoh Data Dukung	Catatan dan Rekomendasi APIP
			Jawaban	Nilai			
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/ kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7,50	B	5,25	Pemanfaatan (Y/T)		
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab)					Lkj yang telah ditandatangani oleh pimpinan	
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadikepedulian seluruh pegawai					Kuesioner	
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja					1. LKj (minimal per semester) 2. Dokumen tindak lanjut rekomendasi Laporan Kinerja	
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja					RKA dan LKj atau revisi RKA (jika ada) Note: Dokumen yang menunjukkan adanya pengaruh pelaporan kinerja terhadap penyesuaian anggaran	
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja					LKj Tahunan dan bukti dokumen tindak lanjut atas evaluasi/rekomendasi.	
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya					LKj dan tindak lanjutnya atau dapat berupa Prognosa Triwulan IV dan Draft perencanaan kinerja periode berikutnya	
7	Informasi dalam laporan kinerja selalumempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi					LKj dan bukti nyata misalnya peningkatan target, efisiensi, hasil evaluasi akuntabilitas kinerja	

R G S

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit Kerja		Checklist	Contoh Data Dukung	Catatan dan Rekomendasi APIP
			Jawaban	Nilai			
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25,00		17,5			
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5,00	B	3,5	Keberadaan (Y/T)		
1	Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal					Pedoman Inspektur Nomor Tahun tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Pemkot Lubuk Linggau	
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit/satuan Kerja					Hasil Rekonsiliasi kinerja pada tiap unit/satuan kerja	
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang					Hasil Rekonsiliasi kinerja pada tiap unit/satuan kerja	
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7,50	B	5,25	Kualitas (Y/T)		
1	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar					Pedoman Inspektur Nomor Tahun tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah diLingkungan Pemkot Lubuk Linggau serta SOP turunannya.	
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai					SDM yang memadai, jika telah memiliki sertifikat diklat/workshop/bimtek/pelatihan tentang AKIP atau memiliki pengalaman sebagai tim pengelola kinerja minimal selama 1 tahun	

248

3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai		Laporan Rekon atau Laporan Hasil Evaluasi PM Mandiri	Hasil
---	---	--	--	-------

24

No	Komponen/Sub-Komponen/Kriteria	Bobot	Unit Kerja		Checklist	Contoh Data Dukung	Catatan dan Rekomendasi APIP
			Jawaban	Nilai			
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit/satuan kerja.					Laporan tindak lanjut atas hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya (baik Internal (APIP) maupun eksternal (KemenPAN&RB))	
5	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi)					Screenshoot Aplikasi atau TI yang digunakan dalam Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	
4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	12,50	B	8,75	Pemanfaatan (Y/T)		
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti					Laporan tindak lanjut atas hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya (baik Internal (APIP) maupun eksternal (KemenPAN&RB))	
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal					Implementasi SAKIP dapat dilihat dari nilai/ hasil evaluasi akuntabilitas kinerja (perbandingan Nilai SAKIP 2 tahun sebelumnya)	
3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja					Laporan tindak lanjut atas hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya (baik Internal (APIP) maupun eksternal (KemenPAN&RB))	
4	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja					LKj Catatan: Pemanfaatan efektifitas dan efisiensi kinerja dapat dilihat dari nilai/hasil evaluasi akuntabilitas kinerja (perbandingan efisiensi periode 2 tahun sebelumnya.	

268

5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal		Perbandingan capaian kinerja 2 tahun sebelumnya (perbandingan dalam persentase capaian) yaitu semua Indikator Kinerja yang dapat dibandingkan	
---	---	--	---	--

Keterangan:

Data dukung untuk Sub Komponen Kualitas dan Pemanfaatan dapat dilengkapi tidak terbatas pada data dukung yang telah disebutkan;

Handwritten signature or initials.

LKE AKIP Unit Kerja

LEMBAR KERJA EVALUASI AKIP GABUNGAN

Unit Kerja TAHUN 2022

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Eselon ii					Nilai Unit Sampel	Nilai Akuntabilitas Kinerja	
1	PERENCANAAN KINERJA	30,00							21,00	70,00%
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6,00	4,20	4,20	4,20	4,20	4,20	4,20	4,20	70,00%
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	6,30	6,30	6,30	6,30	6,30	6,30	6,30	70,00%
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15,00	10,50	10,50	10,50	10,50	10,50	10,50	10,50	70,00%
2	PENGUKURAN KINERJA	30,00							21,00	70,00%
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6,00	4,20	4,20	4,20	4,20	4,20	4,20	4,20	70,00%
2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan	9,00	6,30	6,30	6,30	6,30	6,30	6,30	6,30	70,00%
2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15,00	10,50	10,50	10,50	10,50	10,50	10,50	10,50	70,00%
3	PELAPORAN KINERJA	15,00							10,50	70,00%
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3,00	2,10	2,10	2,10	2,10	2,10	2,10	2,10	70,00%
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	3,15	3,15	3,15	3,15	3,15	3,15	70,00%
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7,50	5,25	5,25	5,25	5,25	5,25	5,25	5,25	70,00%
4	EVALUASI AKUNTABILITAS	25,00							17,50	70,00%

R L G

KINERJA INTERNAL										
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5,00	3,50	3,50	3,50	3,50	3,50	3,50	3,50	70,00%
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7,50	5,25	5,25	5,25	5,25	5,25	5,25	5,25	70,00%
4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	12,50	8,75	8,75	8,75	8,75	8,75	8,75	8,75	70,00%
Nilai Akuntabilitas Kinerja									70,00	

LKE AKIP PERANGKAT DAERAH

LEMBAR KERJA EVALUASI GABUNGAN
(Self Assesment) 2022

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Instansi	Unit klas	Unit Pendukung	Unit Tambahan	Nilai Unit	Nilai Akuntabilitas Kinerja	
1	PERENCANAAN KINERJA	30,00						0,00	0,00%
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6,00	Belum Diisi	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%
1.b	Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)	9,00	Belum Diisi	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15,00	Belum Diisi	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%
2	PENGUKURAN KINERJA	30,00						0,00	0,00%
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6,00	Belum Diisi	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%
2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan	9,00	Belum Diisi	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%
2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15,00	Belum Diisi	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%
3	PELAPORAN KINERJA	15,00						0,00	0,00%

R G 9

3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3,00	Belum Diisi	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya	4,50	Belum Diisi	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7,50	Belum Diisi	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25,00						0,00	0,00%
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5,00	Belum Diisi	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7,50	Belum Diisi	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%
4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	12,50	Belum Diisi	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%
Nilai Akuntabilitas Kinerja								0,01	

R 6 8

KOP SURAT

Nomor : (B/R) -...../...../...../...../..... Lubuk Linggau,

Sifat : Segera Lampiran : 1 (satu) berkas

Hal : Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)
Tahun (tulis nama PERANGKAT DAERAH)

Kepada Yth.

Kepala PERANGKAT DAERAH

di

Berdasarkan tugas dan fungsi Inspektorat Kota Lubuk Linggau serta memperhatikan Peraturan Menteri PANRB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, bersama ini disampaikan Hasil Evaluasi AKIP Tahun 2022 pada Badan/ Dinas/Kantor.... dengan hasil sebagai berikut:

1. Tujuan Evaluasi 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 unit kerja untuk berkomitmen dan secara konsisten mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan melalui implementasi SAKIP.
2. Evaluasi dilakukan terhadap 4 (empat) komponen manajemen kinerja, meliputi perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal. Selanjutnya disampaikan bahwa Laporan Kinerja (LKj) Tahun 2021 merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain Rencana Strategis (Renstra), Rencana Kinerja Tahunan (RKT), Perjanjian Kinerja (PK) dan dokumen terkait lainnya.
3. Penilaian terhadap AKIP Badan/Dinas/Kantor memperoleh nilai.... dari nilai maksimum 100 atau mendapat predikat ... (interpretasi ...), dengan rincian sebagaimana diuraikan pada Tabel 1.

A U 3

4. Tabel 1. Hasil Penilaian AKIP pada Badan/Dinas/Kantor.... ..

No	Komponen Yang Dinilai	Bobot	Nilai
			2022
1	Perencanaan Kinerja	30	
2	Pengukuran Kinerja	30	
3	Pelaporan Kinerja	15	
4	Evaluasi Internal	25	
Nilai Hasil Evaluasi		100	
Predikat Penilaian			A

5. Uraian hasil penilaian terhadap masing-masing komponen manajemen kinerja dapat dikemukakan sebagai berikut:

- a. Perencanaan Kinerja
(diuraikan secara ringkas hal yang telah dicapai)
(diuraikan secara jelas kelemahan yang perlu ditindaklanjuti)
- b. Pengukuran Kinerja
(diuraikan secara ringkas hal yang telah dicapai)
(diuraikan secara jelas kelemahan yang perlu ditindaklanjuti)
- c. Pelaporan Kinerja
(diuraikan secara ringkas hal yang telah dicapai)
(diuraikan secara jelas kelemahan yang perlu ditindaklanjuti)
- d. Evaluasi Internal
(diuraikan secara ringkas hal yang telah dicapai)
(diuraikan secara jelas kelemahan yang perlu ditindaklanjuti)

Uraian lengkap hasil evaluasi disajikan pada Lembar Kerja Evaluasi AKIP Badan/Dinas/Kantor sebagaimana terlampir.

6. Tindaklanjut hasil pengawasan periode sebelumnya (disajikan nilai evaluasi AKIP periode sebelumnya, serta status tindaklanjut, jika ada).
7. Berdasarkan kondisi tersebut dan untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja di lingkungan Badan/Dinas/Kantor, direkomendasikan kepada Saudara agar menginstruksikan secara tertulis kepada:

(diuraikan rekomendasi terhadap kelemahan yang perlu ditindaklanjuti dengan menyebut subjek/penanggung jawab dan tindakan yang perlu dilakukan secara jelas untuk menjadi feedback perbaikan manajemen kinerja).

R 6/8

Tindak lanjut terhadap rekomendasi tersebut diharapkan dapat kami terima sesuai dengan rencana aksi yang telah disepakati atau paling lambat 30 (tiga puluh) hari setelah surat ini diterima.

Atas perhatian dan kerja samanya diucapkan terima kasih

Inspektur Kota Lubuk
Linggau,

[Nama Inspektur]

Tembusan disampaikan kepada Yth.:
Wali Kota Lubuk Linggau.

KOP SURAT

Nomor : (B/R) - Lubuk Linggau,
...../...../...../...../.....
Sifat : Segera
Lampiran : 1 (satu) eksemplar
Hal : Ikhtisar Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
(AKIP) di lingkungan Pemerintah Kota Lubuk Linggau

Kepada Yth.

Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi
di Jakarta

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) Nomor Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dengan ini disampaikan hal-hal sebagai berikut:

1. Sesuai dengan Program Kerja Pengawasan, Inspektorat Kota Lubuk Linggau telah melaksanakan reviu atas Laporan Kinerja Tahun 20... dan evaluasi AKIP di Lingkungan Pemerintah Kota Lubuk Linggau. Evaluasi AKIP dilaksanakan pada periode tanggal 20... bertujuan:
 - a. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP;
 - b. Menilai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah;
 - c. Memberikan rekomendasi perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas instansi; dan
 - d. Memonitor tindak lanjut hasil evaluasi periode sebelumnya.
2. Dalam evaluasi tersebut, Inspektorat Kota Lubuk Linggau telah menyusun pedoman evaluasi yang mengacu pada Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Selanjutnya disampaikan bahwa untuk Evaluasi atas Implementasi SAKIP diberikan penilaian kisaran antara 0 s.d. 100. Hal ini selaras dengan Lembar Kerja Evaluasi dalam lampiran Pedoman Evaluasi AKIP dari Menteri PANRB.
3. Laporan Kinerja (LKj) Tahun 20..., merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain Rencana Strategis (Renstra), dokumen Perencanaan Kinerja

H Q J

Tahunan, dokumen Perjanjian Kinerja (PK), serta dokumen terkait lainnya. Hasil evaluasi merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang telah dievaluasi .

4. Hasil evaluasi AKIP (PERANGKAT DAERAH) memperoleh nilai ... atau dengan predikat penilaian “..”. Adapun rincian hasil evaluasi sebagaimana tercantum pada Tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1. Rincian Hasil Evaluasi AKIP pada Unit Kerja Pemkot Lubuk Linggau

Unit Kerja	Komponen Manajemen Kinerja				Nilai Hasil	
	Perencanaan Kinerja (%)	Pengukuran Kinerja (%)	Pelaporan Kinerja (%)	Evaluasi Kinerja (%)	Evaluasi Tahun 2022	Predikat Penilaian

5. Sehubungan dengan hasil evaluasi di atas, kami telah merekomendasikan kepada masing-masing Pimpinan Unit Kerja beserta seluruh jajarannya agar melakukan langkah-langkah perbaikan yang diperlukan sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Inspektur,

.....

Tembusan:

1. Wali Kota Lubuk Linggau;

R Pj. WALI KOTA LUBUK LINGGAU, A


KOIMUDIN