



SALINAN

WALI KOTA MAKASSAR  
PROVINSI SULAWESI SELATAN

PERATURAN WALI KOTA MAKASSAR  
NOMOR 59 TAHUN 2023

TENTANG

PEDOMAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA MAKASSAR,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka meningkatkan akuntabilitas kinerja penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan terukur di lingkungan Pemerintah Kota Makassar, perlu dilakukan evaluasi terhadap akuntabilitas kinerja Pemerintah Kota Makassar;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a serta untuk melaksanakan ketentuan Pasal 6 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, perlu menetapkan Peraturan Eali Kota Makassar tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah daerah.

- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 1959 tentang Pembentukan Daerah-daerah Tingkat II di Sulawesi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1822);
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 diubah dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 183, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6398);

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 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
5. 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);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 1971 tentang Perubahan Batas-batas Daerah Kotamadya Makassar dan Kabupaten Gowa, Maros dan Pangkajene dan Kepulauan dalam Lingkungan Daerah Propinsi Sulawesi Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1971 Nomor 65, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1971 Nomor 2970);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 1999 tentang Perubahan Nama Kota Ujung Pandang menjadi Kota Makassar dalam Wilayah Propinsi Sulawesi Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia 1999 Nomor 193);
8. 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);
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 Dalam Negeri Nomor 18 Tahun 2020 tentang Peraturan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 2019 tentang Laporan Dan Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 288);
12. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
13. Peraturan Daerah Kota Makassar Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Makassar Tahun 2016 Nomor 8);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALI KOTA TENTANG PEDOMAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH

BAB I  
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan ini yang dimaksudkan dengan:

1. Daerah adalah Kota Makassar.
2. Kota adalah Kota Makassar.
3. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan Urusan Pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah menurut Azas Otonomi dan Tugas Pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
4. Pemerintah Daerah adalah Kepala Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
5. Wali Kota adalah Wali Kota Makassar.
6. Inspektorat Daerah adalah Inspektorat Daerah Kota Makassar.
7. Inspektur Daerah adalah Inspektur Daerah Kota Makassar.
8. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu kepala daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan Urusan Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
9. Sistem AKIP yang selanjutnya disingkat SAKIP adalah rangkaian sistematik dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada Instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.
10. Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disingkat AKIP adalah pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja Instansi pemerintah melalui implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
11. 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.
12. Tim Evaluator adalah Tim yang bertugas melaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
13. Evaluator adalah anggota Tim Evaluator yang berasal dari Pegawai Negeri Sipil yang dibentuk oleh Wali Kota.
14. Unit Kerja adalah Unit Kerja pada Perangkat Daerah.

## Pasal 2

- (1) Maksud ditetapkannya Peraturan Wali Kota ini sebagai pedoman atau petunjuk teknis bagi aparatur pengawasan intern pemerintah dalam mengevaluasi AKIP Perangkat Daerah dan/atau Unit Kerja di Lingkungan Pemerintah Daerah.
- (2) Pelaksanaan evaluasi AKIP secara umum bertujuan untuk:
  - a. mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil;
  - b. mendorong Perangkat Daerah berkomitmen dan konsisten mewujudkan capaian kinerja yang telah direncanakan melalui implementasi SAKIP.
- (3) Pelaksanaan evaluasi AKIP secara khusus bertujuan untuk:
  - a. memperoleh informasi mengenai implementasi SAKIP;
  - c. menilai tingkat implementasi SAKIP;
  - d. menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
  - e. memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP; dan
  - f. memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

## Pasal 3

Ruang lingkup evaluasi AKIP meliputi penyelenggaraan SAKIP terdiri atas:

- a. Perencanaan kinerja;
- b. Pengukuran kinerja;
- c. Pelaporan kinerja; dan
- d. Evaluasi akuntabilitas kinerja internal.

## BAB II PELAKSANAAN EVALUASI AKIP

### Pasal 4

- (1) Pemerintah Daerah melaksanakan evaluasi AKIP.
- (2) Evaluasi AKIP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan oleh Inspektorat Daerah.
- (3) Inspektorat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) melakukan evaluasi AKIP Perangkat Daerah setiap tahun.
- (4) Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh Tim Evaluator yang dibentuk dengan Keputusan Wali Kota.
- (5) Dalam melaksanakan evaluasi AKIP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Inspektorat dapat dibantu oleh instansi lain dengan membentuk Tim Evaluator yang penugasannya ditetapkan oleh Inspektorat.
- (6) Pelaksanaan evaluasi AKIP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mengacu pada pedoman sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

BAB III  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 5

Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.  
Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Wali Kota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Makassar.

Ditetapkan di Makassar  
pada tanggal 1 November 2023

WALI KOTA MAKASSAR,

TTD

MOH. RAMDHAN POMANTO

Diundangkan di Makassar  
pada tanggal 2 November 2023

SEKRETARIS DAERAH KOTA MAKASSAR,

TTD

M. ANSAR

BERITA DAERAH KOTA MAKASSAR TAHUN 2023 NOMOR 60



Salinan sesuai dengan aslinya  
Kepala Bagian Hukum  
Sekretariat Daerah Kota Makassar

Muh. Izhar Kurniawan

LAMPIRAN

PERATURAN WALI KOTA MAKASSAR

NOMOR 59 TAHUN 2023

TENTANG PEDOMAN EVALUASI  
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI  
PEMERINTAH DI LINGKUNGAN  
PEMERINTAH DAERAH

PEDOMAN EVALUASI  
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar belakang

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

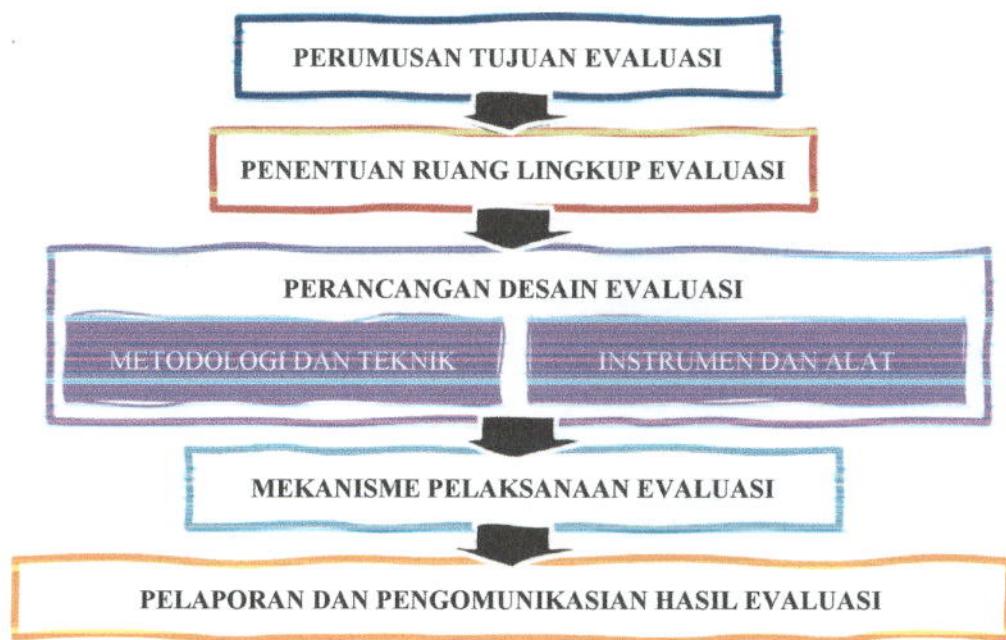
Untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, maka perlu dilakukan evaluasi AKIP atau evaluasi atas implementasi SAKIP. Evaluasi AKIP ini diharapkan dapat mendorong setiap Perangkat Daerah 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 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 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. 7 Kerangka logis

evaluasi AKIP secara umum dapat digambarkan sebagai berikut :



### C. Tujuan Evaluasi AKIP

Secara umum tujuan evaluasi AKIP adalah untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, sehingga diharapkan dapat mendorong setiap instansi pemerintah, 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 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 AKIP

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 efektifitas dan efisiensi kinerja;
5. Penilaian capaian kinerja atas output maupun outcome serta kinerja lainnya.

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

## II. PERENCANAAN DESAIN EVALUASI AKIP

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

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

Persiapan yang matang sebelum melaksanakan evaluasi merupakan salah satu strategi/upaya yang harus dilakukan untuk menjaga kualitas evaluasi, yaitu dengan menyusun desain evaluasi yang optimal agar pelaksanaan evaluasi dapat berjalan dengan maksimal. Desain evaluasi pada intinya mengidentifikasi jenis informasi yang perlu disesuaikan dengan tujuan evaluasi misalnya deskripsi, pertimbangan profesional (judgement), dan interpretasi. Jenis pembandingan yang akan dilakukan harus disesuaikan dengan jenis penilaian (penilaian kelayakan/progress, penilaian efektivitas, dan evaluasi efisiensi) yang masing-masing memerlukan jenis pembandingan 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. Pembandingan hasil analisis informasi (dampak atau hubungan sebabakibat); dan
6. Analisis perencanaan.

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

1. Sumber Daya, Instrumen, dan Alat Evaluasi AKIP Pengorganisasian evaluasi AKIP bertujuan untuk mempersiapkan kebutuhan sumber daya manusia (SDM) evaluator, perencanaan evaluasi, pelaksanaan evaluasi, dan pengendalian evaluasi.
2. Metode dan Teknik Evaluasi AKIP

a. Metodologi

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.

b. Teknik

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

- 1) Kedalaman evaluasi (instansi pemerintah) dalam memahami dan mengimplementasikan SAKIP;
- 2) Tingkatan tataran (context) yang dievaluasi dan bidang (context) permasalahan yang dievaluasi;
- 3) Validitas dan ketersediaan data yang mungkin diperoleh.

### III. MEKANISME EVALUASI AKIP

Mekanisme evaluasi AKIP dapat dikelompokkan dalam beberapa tahapan antara lain :

1. Pendokumentasian, Analisis, dan Interpretasi Data

Aktivitas utama dalam pelaksanaan evaluasi adalah pengumpulan dan analisis data serta menginterpretasikan hasilnya melalui Lembar Kerja Evaluasi (LKE). Hal ini sesuai dengan tujuan evaluasi yaitu untuk memberikan keyakinan bahwa implementasi SAKIP yang telah dilakukan oleh instansi pemerintah/unit kerja telah memadai, kemudian dapat diberikan saran atau rekomendasi guna meningkatkan AKIP.

2. Pembahasan dan Penyusunan Rancangan Laporan Hasil Evaluasi (LHE)

Sebelum rancangan LHE disusun, dilakukan pembahasan oleh tim evaluator, termasuk pengawas (supervisor) dan 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

Meskipun sebelum penyusunan rancangan LHE telah diadakan pertemuan pembahasan di internal tim evaluator, dalam penerapannya perlu dilakukan pembahasan rancangan LHE bersama-sama dengan tim yang lain.

### 3. Reviu Rancangan LHE AKIP

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 ditandatangani oleh penanggung jawab evaluasi.

#### a. Finalisasi LHE AKIP

Penyusunan LHE merupakan tahap akhir dalam pelaksanaan evaluasi. Finalisasi LHE ditandai dengan penandatanganan LHE oleh penanggungjawab hasil evaluasi AKIP, yang dilakukan setelah adanya reviu 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.

### 4. Pengendalian evaluasi AKIP

Pengendalian evaluasi AKIP dimaksudkan untuk menjaga agar evaluasi berjalan sesuai 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).

Hal-hal yang berkaitan dengan pembentukan tim, perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian evaluasi, seperti mekanisme penerbitan surat tugas dan penerbitan laporan hasil evaluasi tetap mengikuti kebijakan – kebijakan yang berlaku.

## IV. PELAKSANAAN EVALUASI AKIP

Berdasarkan pada kebutuhan dalam pelaksanaan evaluasi AKIP, pelaksanaan evaluasi AKIP dilakukan melalui dua tahapan yaitu Pra Evaluasi AKIP dan Pelaksanaan Evaluasi AKIP.

### A. Pra Evaluasi AKIP

Pra Evaluasi SAKIP bertujuan untuk memperoleh gambaran awal/informasi secara umum tentang unit kerja yang akan dievaluasi. 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;
- h. Aktivitas utama;
- i. Sumber pembiayaan;
- j. Capaian kinerja beserta dengan analisis capaian kinerja;
- k. Sistem informasi kinerja yang digunakan; dan
- l. Hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya.

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

#### B. Pelaksanaan Evaluasi AKIP

##### 1. Penetapan Variabel dan Bobot Penilaian

Evaluasi AKIP difokuskan pada kriteria-kriteria yang telah ditetapkan dengan tetap memperhatikan hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya. Data dan informasi yang digunakan dalam evaluasi merupakan data dan informasi terakhir yang digunakan dalam implementasi SAKIP saat evaluasi berjalan. Isu penting yang perlu diungkap melalui 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 serta upaya 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 Lembar Kerja Evaluasi, 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 subkomponen untuk dapat dinilai apakah kondisi tersebut sudah atau belum dicapai dan dapat digambarkan atau tidak.

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

Komponen	Sub-Komponen			Total Bobot
	Sub-Komponen 1 Keberadaan	Sub-Komponen 2 Kualitas	Sub-Komponen 3 Pemanfaatan	
Perencanaan Kinerja	20%	30%	50%	
Pengukuran Kinerja	6	9	15	30
Pelaporan Kinerja	6	9	15	30
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	3	4,5	7,5	15
Nilai Akuntabilitas Kinerja	5	7,5	12,5	25
	20	30	50	100

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

Komponen	Sub-Komponen	Kriteria
1. Perencanaan Kinerja	1. Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.</li> <li>2. Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang.</li> <li>3. Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.</li> <li>4. Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.</li> <li>5. Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.</li> <li>6. Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.</li> <li>7. Setiap unit satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.</li> </ul>
	2. Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan ( <i>cascading</i> ) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain ( <i>crosscutting</i> ).	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.</li> <li>2. Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.</li> <li>3. Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.</li> <li>4. Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.</li> <li>5. Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.</li> <li>6. Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1</li> </ul>

Komponen	Sub-Komponen	Kriteria
		<p>periode Perencanaan Strategis).</p> <p>7. Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistik.</p> <p>8. Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/ Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).</p> <p>9. Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).</p> <p>10. Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan Kinerja.</p>
	<p>3. Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan</p>	<p>1. Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.</p> <p>2. Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.</p> <p>3. Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih on the right track.</p> <p>4. Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.</p>

Komponen	Sub-Komponen	Kriteria
		<p>5. Terdapat perbaikan / penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.</p> <p>6. Terdapat perbaikan/ penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.</p> <p>7. Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.</p> <p>8. Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.</p>
2. Pengukuran Kinerja	1. Pengukuran Kinerja telah dilakukan	<p>1. Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.</p> <p>2. Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.</p> <p>3. Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.</p>
	2. Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif	<p>1. Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil Keputusan (<i>Decision Maker</i>) dalam mengukur capaian kinerja.</p> <p>2. Data kinerja yang</p>

Komponen	Sub-Komponen	Kriteria
	<p>dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan</p>	<p>dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.</p> <p>3. Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.</p> <p>4. Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.</p> <p>5. Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.</p> <p>6. Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).</p> <p>7. Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi)</p>

Komponen	Sub-Komponen	Kriteria
	<p>3. Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment , serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien</p>	<p>1. Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/ pengurangan) tunjangan kinerja/ penghasilan.</p> <p>2. Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/ penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.</p> <p>3. Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) organisasi.</p> <p>4. Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.</p> <p>5. Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.</p> <p>6. Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.</p> <p>7. Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.</p> <p>8. Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.</p>

Komponen	Sub-Komponen	Kriteria
		<p>9. Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.</p> <p>10. Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.</p>
3. Pelaporan Kinerja	1. Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	<p>1. Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.</p> <p>2. Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.</p> <p>3. Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.</p> <p>4. Dokumen Laporan Kinerja telah direview.</p> <p>5. Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.</p> <p>6. Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.</p>

Komponen	Sub-Komponen	Kriteria
	<p>2. Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan / kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/ penyempurnaan</p>	<p>1. Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.</p> <p>2. Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.</p> <p>3. Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.</p> <p>4. Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.</p> <p>5. Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.</p> <p>6. Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan 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)</p>

Komponen	Sub-Komponen	Kriteria perbaikan kinerja).
	3. Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/ kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	<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 digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.</p> <p>4. Informasi dalam laporan berkala telah digunakan 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.</p> <p>7. Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi 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	<p>1. Evaluasi AKIP Internal telah dilaksanakan sesuai standar.</p> <p>2. Evaluasi AKIP Internal</p>

	dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	<p>telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.</p> <p>3. Evaluasi AKIP Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.</p> <p>4. Evaluasi AKIP Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.</p> <p>5. Evaluasi AKIP Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).</p>
	<p>3. Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja</p>	<p>1. Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi AKIP Internal telah ditindaklanjuti.</p> <p>2. Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi AKIP internal.</p> <p>3. Hasil Evaluasi AKIP Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.</p> <p>4. Hasil dari Evaluasi AKIP Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.</p> <p>5. Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi AKIP internal.</p>

## 2. Evaluator AKIP

Tim Evaluator AKIP setidaknya terdiri dari Penanggung Jawab, Supervisor (Pengawas), Ketua Tim, dan Anggota Tim yang akan membagi tugas melaksanakan evaluasi AKIP dengan mengisi LKE dan menyusun LHE, serta menyampaikannya kepada pihak yang dievaluasi (Evaluatan).

Setiap kriteria yang dinilai pada LKE ini membutuhkan *“Profesional 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.

### 3. Pengisian LKE AKIP

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

Predikat	Interpretasi
AA (Bobot nilai 100)	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi(100%) dan terdapat upaya inovatif serta layak menjadi percontohan secara nasional.
A (Bobot nilai 90)	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi(100%) dan terdapat beberapa upaya yang bisa dihargai dari pemenuhan kriteria tersebut.
BB (Bobot nilai 80)	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) sesuai dengan mandat kebijakan.
B (Bobot nilai 70)	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75%-100%).
CC (Bobot nilai 60)	Jika kualitas Sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50%-75%).
C (Bobot nilai 50)	Jika kualitas Sebagian kecil kriteria telah terpenuhi (>25%-50%).
D (Bobot nilai 30)	Jika kriteria penilaian akuntabilitas kinerja telah mulai dipenuhi (>0%-25%).
E (Bobot nilai 0)	Jika sama sekali tidak ada upaya dalam pemenuhan kriteria penilaian akuntabilitas kinerja

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

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

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

Predikat	Interpretasi
AA Nilai >90–100	Sangat memuaskan  Telah terwujud Good Governance. Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan di seluruh unit kerja. Telah terbentuk pemerintahan yang dinamis, adaptif, dan efisien (Reform). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level individu.
A Nilai >80–90	Memuaskan  Terdapat gambaran bahwa instansi pemerintah/unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4/Pengawas/subkoordinator
BB Nilai >70–80	Sangat Baik  Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik pada 2/3 unit kerja, 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 yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 3/ koordinator.
B Nilai >60–70	Baik  Terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik pada 1/3 unit kerja, khususnya unit kerja utama. Terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja. Pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai dengan level eselon 2/ unit kerja
CC Nilai >50–60	Cukup (memadai)  Terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja.
C Nilai >30–50	Kurang  Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi sistem manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat.
D	Sangat Kurang

Nilai >30–50	Sistem dan tatanan dalam AKIP sama sekali tidak dapat diandalkan. Sama sekali belum terdapat penerapan manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan / perubahan yang sifatnya sangat mendasar, khususnya dalam implementasi SAKIP.
--------------	---

## 5. Pemantauan Berkelanjutan

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

- 1) Reviu tingkat 1 dilakukan di masing-masing tim evaluator oleh supervisor tim; dan
- 2) Reviu tingkat 2 dilakukan dalam bentuk forum panel seluruh tim evaluator, terutama untuk menentukan standarisasi nilai dan penetapan kategori hasil evaluasi.

## V. PELAPORAN DAN PENGOMUNIKASIAN 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 hasil pengumpulan data dan berisi fakta dan data yang dianggap relevan dan berarti untuk perumusan temuan permasalahan serta saran dan rekomendasi perbaikan peningkatan AKIP. Data dan fakta tersebut ditulis dan dianalisis sampai pada simpulannya dalam LHE.

LHE disusun berdasarkan prinsip kehati-hatian dan mengungkapkan hal-hal penting bagi perbaikan manajemen kinerja Perangkat Daerah yang dievaluasi. Permasalahan atau temuan sementara hasil evaluasi (tentative finding) dan saran perbaikannya harus diungkapkan secara jelas dan dikomunikasikan kepada pihak Perangkat Daerah yang dievaluasi untuk mendapatkan konfirmasi ataupun tanggapan secukupnya. Bagi Perangkat Daerah yang sudah pernah dievaluasi, pelaporan hasil evaluasi diharapkan menyajikan informasi tindak lanjut dari rekomendasi tahun sebelumnya, sehingga diperoleh data yang dapat diperbandingkan dan dapat diketahui perbaikan-perbaikan yang telah dilakukan.

Penulisan LHE mengikuti kaidah-kaidah umum penulisan laporan yang baik, antara lain:

1. Laporan hasil evaluasi AKIP pada Perangkat Daerah yang dievaluasi oleh Evaluator, disampaikan kepada pimpinan Perangkat Daerah yang dievaluasi dengan tembusan Walikota.
2. Ikhtisar keseluruhan dari laporan hasil evaluasi tersebut kemudian disampaikan kepada Kementerian PANRB.
3. Format laporan hasil evaluasi, selain bentuk surat (short-form), juga dapat berbentuk bab yang dikenal dengan bentuk penyajian yang Panjang (long-form).
4. Secara garis besar, penyusunan laporan hasil evaluasi AKIP dengan

sistematika pelaporan sebagai berikut:

1. Pendahuluan
  - a. Dasar Hukum Evaluasi.
  - b. Latar Belakang Evaluasi.
  - c. Tujuan Evaluasi.
  - d. Ruang Lingkup Evaluasi.
  - e. Metodologi Evaluasi.
  - f. Gambaran Umum Instansi Pemerintah/Unit Kerja.
  - g. Gambaran umum implementasi SAKIP Instansi Pemerintah/Unit Kerja.
  - h. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun sebelumnya (jika periode sebelumnya dievaluasi).
2. Gambaran Hasil Evaluasi
  - a. Kondisi, berupa gambaran baik maupun catatan kekurangan tentang kondisi sebelum, sesuadah, serta dampak keberhasilan pada:
    - 1) Evaluasi atas Perencanaan Kinerja.
    - 2) Evaluasi atas Pengukuran Kinerja.
    - 3) Evaluasi atas Pelaporan Kinerja.
    - 4) Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.
    - 5) Evaluasi atas Caoaian Kinerja.
  - b. Rekomendasi atas catatan kekurangan untuk perbaikan
3. Penutupan
  - a. Simpulan
  - b. Dorongan terhadap implementasi SAKIP yang lebih baik.

A. FORMAT DAN ISI LHE

	<b>PEMERINTAH KOTA MAKASSAR INSPEKTORAT DAERAH</b> Jl. .... 
Makassar, Tanggal Bulan Tahun Nomor : Sifat : Lampiran : Hal : Laporan Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun ..... Yth. Kepala ..... (Perangkat Daerah) ..... di Makassar	
<p>Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, kami telah melakukan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja pada Perangkat Daerah..... Kota Makassar. Pelaksanaan evaluasi ini berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Wali Kota Makassar Nomor ..... Tahun ..... tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kota Makassar.</p> <p>Tujuan evaluasi ini untuk menilai tingkat Akuntabilitas Kinerja atau pertanggungjawaban atas hasil (Outcome) terhadap penggunaan anggaran dalam rangka mewujudkan pemerintah yang berorientasi kepada hasil (result oriented goverment) serta memberikan saran perbaikan yang diperlukan.</p> <p>Dari hasil evaluasi menunjukkan bahwa Perangkat Daerah..... Kota Makassar memperoleh nilai angka (0 – 100) dengan kategori “AA/A/BB/B/CC/C/D/E” Interpretasi.....</p> <p>Rincian penilaian tersebut adalah sebagai berikut:</p>	

**Nama Perangkat Daerah**

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

Uraian singkat selengkapnya hasil evaluasi sebagai berikut :

1. Selain mempertimbangkan nilai kualitas penerapan (capaian) akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah..... Kota Makassar saat ini, (kualitas sistem dan dokumen pendukungnya), kami juga menilai dan melihat kondisi terakhir, praktik dan hal-hal substantif yang telah diwujudkan dan dilakukan serta konsistensi dan keberlanjutan implementasinya. Berikut adalah beberapa hal yang perlu diperhatikan beserta rekomendasinya yang diperlukan :
  - a. .....(hal-hal yang perlu diperhatikan)
  - b. .....(hal-hal yang perlu diperhatikan)
  - c. dst.
2. Terhadap permasalahan tersebut, kami merekomendasikan:
  - a. ..... (rekomendasi 1)
  - b. ..... (rekomendasi 2)

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas implementasi sistem AKIP sebagai penerapan manajemen kinerja, Atas perhatian dan kerjasama saudara kami ucapkan terima kasih.

Inspektor Daerah  
Kota Makassar,

Nama  
Pangkat/Gol  
NIP

## B. PENYAMPAIAN LAPORAN HASIL EVALUASI

Inspektorat Daerah Kota Makassar menyampaikan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) kepada Kepala Perangkat Daerah dengan tembusan Wali Kota Makassar.

C. LEMBAR KERJA EVALUASI (LKE) PERANGKAT DAERAH/UNIT KERJA

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Instansi	Unit Utama	Unit Pendukung	Unit Tambahan	Nilai Unit	Nilai Akuntabilitas Kinerja
1	<b>PERENCANAAN KINERJA</b>	<b>30,00</b>						<b>0,00</b> <b>0,00 %</b>
1.a	Dokumen perencanaan kinerja telah tersedia	6,00	Belum Diisi	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 ( <i>cascading</i> ) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain ( <i>crosscutting</i> )	9,00	Belum Diisi	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 %
2	<b>PENGUKURAN KINERJA</b>	<b>30,00</b>						<b>0,00</b> <b>0,00 %</b>
2.a	Pengukuran kinerja telah dilakukan	6,00	Belum Diisi	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 berkelanjutan	9,00	Belum Diisi	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00 %
2.c	Pengukuran kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian <i>reward</i> dan <i>punishment</i> , serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15,00	Belum Diisi	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00 %
3	<b>PELAPORAN KINERJA</b>	<b>15,00</b>						<b>0,00</b> <b>0,00 %</b>

3.a	Terdapat dokumen laporan yang menggambarkan kinerja	3,00	Belum Diisi	0,00	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	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	0,00 %
<b>4</b>	<b>EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL</b>	<b>25,00</b>							<b>0,00</b>	<b>0,00 %</b>
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5,00	Belum Diisi	0,00	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	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	0,00 %

A. LEMBAR KRITERIA EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA OPD DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA MAKASSAR

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		Catatan	Daftar Evidence
			Jawaban	Nilai		
1	<b>PERENCANAAN KINERJA</b>	<b>30,00</b>		<b>0</b>		
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6,00		Belum Diisi		
Kriteria:						

1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.	SE Perencanaan Kinerja, Perwal RKPD, Perwal IKU, Pedum Pelaksanaan APBD, SK IKU Perangkat Daerah, PK Perangkat Daerah, SOP Penyusunan Perjanjian Kinerja		
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang.	Dokumen RPJPD		
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.	Ya, Jika terdapat dokumen Renstra		
4	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.	Ya, Jika terdapat dokumen Renja		
5	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.	Ya, jika terdapat Rencana Aksi (RA) yang menjabarkan lebih lanjut target-target kinerja yang ada di Perjanjian Kinerja (PK)		
6	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.	Dokumen Perencanaan dan Anggaran Perangkat Daerah		
<b>1.b</b>	<b>Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (<i>cascading</i>) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (<i>crosscutting</i>)</b>	<b>9,00</b>		<b>Belum Diisi</b>
<b>Kriteria:</b>				
1	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.	Renstra, Renja dan Perjanjian Kinerja telah tersusun dengan ditandatangani pejabat berwenang sebagai penetapan (formal)		
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.	Dokumen Renstra, Renja dan Perjanjian Kinerja telah dipublikasikan melalui website eSAKIP REVIU KemenPAN RB tahun berjalan (optional dengan batas waktu yang telah ditentukan)		

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.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. apabila <math>&gt; 90\%</math> tujuan / sasaran dalam renstra, renja telah berorientasi hasil;</li> <li>b. apabila <math>75\% &lt; \text{berorientasi hasil} &lt; 90\%</math>;</li> <li>c. apabila <math>40\% &lt; \text{berorientasi hasil} &lt; 75\%</math>;</li> <li>d. apabila <math>10\% &lt; \text{berorientasi hasil} &lt; 40\%</math></li> <li>e. apabila kondisi jangka menengah dan sasaran yg berorientasi hasil <math>&lt; 10\%</math> Kriteria berorientasi hasil : <ul style="list-style-type: none"> <li>☐ berkualitas outcome atau output penting, bukan proses/kegiatan</li> <li>☐ menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan atau seharusnya terwujud</li> <li>☐ terkait dengan isu strategis organisasi</li> <li>☐ sesuai dengan tugas dan fungsi organisasi</li> </ul> </li> </ul>
5	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.	<p>Kriteria ukuran keberhasilan yang baik; SMART :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>☐ <i>Spesific</i>: Tidak berdwimakna</li> <li>☐ <i>Measureable</i>: Dapat diukur, dapat diidentifikasi satuan atau parameternya</li> <li>☐ <i>Achievable</i>: Dapat dicapai, relevan dengan tugas fungsinya (domainnya) dan dalam kendalinya (<i>controllable</i>)</li> <li>☐ <i>Relevance</i>: Terkait langsung dengan (merepresentasikan) apa yang akan diukur</li> <li>☐ <i>Timebound</i>: Mengacu atau menggambarkan kurun waktu tertentu</li> <li>☐ Cukup, dari segi jumlah, ukuran keberhasilan yang ada harus cukup mengindikasikan tercapainya tujuan, sasaran dan hasil program Kriteria Jawaban :</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. apabila lebih dari <math>90\%</math> ukuran keberhasilan (indikator kinerja) dalam</li> </ul>

	<p>Perencanaan Kinerja telah memenuhi kriteria SMART dan Cukup;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>b. apabila <math>75\% &lt; \text{ukuran keberhasilan SMART} \leq 90\%</math></li> <li>c. apabila <math>40\% &lt; \text{ukuran keberhasilan SMART} \leq 75\%</math></li> <li>d. apabila <math>10\% &lt; \text{ukuran keberhasilan SMART} \leq 40\%</math></li> <li>e. apabila ukuran keberhasilan yang SMART <math>\leq 10\%</math></li> </ul>	
6	<p>Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (<i>sustainable</i> - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Jika Indikator Kinerja Sasaran diganti maksimal 1 kali dalam satu periode perencanaan</li> <li>b. Jika Indikator Kinerja Sasaran diganti maksimal 2 kali dalam satu periode perencanaan</li> <li>c. Jika Indikator Kinerja Sasaran diganti maksimal 3 kali dalam satu periode perencanaan</li> <li>d. Jika Indikator Kinerja Sasaran diganti maksimal 4 kali dalam satu periode perencanaan</li> <li>e. Jika Indikator Kinerja Sasaran diganti maksimal 5 kali dalam satu periode perencanaan</li> </ul>

7	<p>Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (<i>achievable</i>), menantang, dan realistik.</p>	<p>a. apabila &gt; 90% target yang ditetapkan memenuhi kriteria target yang dapat dicapai, menantang dan realistik;</p> <p>b. apabila 75% &lt; target yang memenuhi seluruh kriteria &lt; 90%;</p> <p>c. apabila sebagian besar (&gt; 75%) target yang ditetapkan tidak berdasarkan basis data yang memadai dan argumen yang logis;</p> <p>d. apabila sebagian besar (&gt; 75%) target yang ditetapkan tidak berdasarkan indikator yang SMART;</p> <p>e. apabila sebagian besar (&gt; 75%) target yang ditetapkan tidak memenuhi kriteria target yang dapat dicapai, menantang dan realistik.</p> <p>Kriteria target yang baik :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>□ Menggambarkan suatu tingkatan tertentu yang seharusnya dicapai (termasuk tingkatan yang standar, <i>generally accepted</i>)</li> <li>□ Selaras dengan RPJMN/RPJMD/Renstra;</li> <li>□ Berdasarkan (relevan dgn) indikator yg SMART;</li> <li>□ Berdasarkan basis data yang memadai Berdasarkan argumen dan perhitungan yang logis</li> </ul>	
8	<p>Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (<i>Cascading</i>).</p>	<p>a. apabila &gt; 90% dokumen perencanaan kinerja telah selaras dengan cascading kinerja;</p> <p>b. apabila &gt; 75% dokumen perencanaan kinerja telah selaras dengan cascading kinerja ≤90%</p> <p>c. apabila &gt; 40% dokumen perencanaan kinerja telah selaras dengan cascading kinerja ≤75%</p> <p>d. apabila &gt; 10% dokumen perencanaan kinerja telah selaras dengan cascading kinerja ≤40%</p> <p>e. apabila ≤10% dokumen perencanaan kinerja telah selaras dengan cascading kinerja;</p>	
9	<p>Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (<i>Crosscutting PD</i>) dituangkan pada Renja BAB III / BAB IV</p>	<p>hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (<i>Crosscutting PD</i>) dituangkan pada Renja BAB III / BAB IV</p>	

	aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan ( <i>Crosscutting</i> ).			
10	Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.	Ya, apabila telah disusun dan ditetapkan Perjanjian Kinerja Kepala PD/unit kerja		
11	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.	Ya, apabila seluruh pegawai telah menetapkan Perjanjian Kinerja		
<b>1.c</b>	<b>Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan</b>	<b>15,00</b>	<b>Belum Diisi</b>	
<b>Kriteria:</b>				
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada kinerja yang ingin dicapai.	a. Jika $>90\%$ target-target kinerja sasaran dalam rencana kinerja tahunan menjadi prasyarat dalam pengajuan dan pengaloksan anggaran b. Jika $>75\%$ target-target kinerja sasaran dalam rencana kinerja tahunan menjadi prasyarat dalam pengajuan dan pengaloksan anggaran $\leq 90\%$ c. Jika $>40\%$ target-target kinerja sasaran dalam rencana kinerja tahunan menjadi prasyarat dalam pengajuan dan pengaloksan anggaran $\leq 75\%$ d. Jika $>10\%$ target-target kinerja sasaran dalam rencana kinerja tahunan menjadi prasyarat dalam pengajuan dan pengaloksan anggaran $\leq 40\%$ e. Jika $\leq 10\%$ target-target kinerja sasaran dalam rencana kinerja tahunan menjadi prasyarat dalam pengajuan dan pengaloksan anggaran		

2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung kinerja yang ingin dicapai.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Jika &gt;90% aktivitas yang dilakukan oleh Perangkat Daerah menunjang target kinerja (outcome)</li> <li>b. Jika &gt;75% aktivitas yang dilakukan oleh Perangkat Daerah menunjang target kinerja (outcome) ≤90%</li> <li>c. Jika &gt;40% aktivitas yang dilakukan oleh Perangkat Daerah menunjang target kinerja (outcome) ≤75%</li> <li>d. Jika &gt;10% aktivitas yang dilakukan oleh Perangkat Daerah menunjang target kinerja (outcome) ≤40%</li> <li>e. Jika ≤10% aktivitas yang dilakukan oleh Perangkat Daerah menunjang target kinerja (outcome)</li> </ul> <p>Definisi "Aktivitas" antara lain : kegiatan, rencana aksi, perencanaan anggaran, rencana strategi, koordinasi, kebijakan, solusi, perumusan, penetapan</p>
3	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih <i>on the right track</i> .	Laporan Perkembangan Kinerja Triwulanan
4	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.	Laporan Perkembangan Kinerja Triwulanan
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.	Perubahan Renja, Perjanjian Kinerja Perubahan, Laporan Monev.
6	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.	Perubahan Renja, Perjanjian Kinerja Perubahan, Laporan Monev
7	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.	Perjanjian Kinerja, Laporan Kinerja, Laporan Perkembangan Kinerja

	8	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.	a. Apabila >90% pegawai berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) b. Apabila >75% pegawai berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) ≤90% c. Apabila >40% pegawai berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) ≤75% d. Apabila >10% pegawai berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) ≤40% e. Apabila ≤10% pegawai berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan dalam Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)	
<b>2</b>	<b>PENGUKURAN KINERJA</b>	<b>30,00</b>	<b>0</b>	
<b>2.a</b>	<b>Pengukuran Kinerja telah dilakukan</b>	<b>6,00</b>	<b>Belum Diisi</b>	
1	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.			
2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.		a. Terdapat Definisi Operasional >90% dari Indikator Kinerja dan Pengukuran Indikator Kinerja. b. Terdapat Definisi Operasional >75% dari Indikator Kinerja dan Pengukuran Indikator Kinerja ≤90% c. Terdapat Definisi Operasional >40% dari Indikator Kinerja dan Pengukuran Indikator Kinerja ≤75% d. Terdapat Definisi Operasional >10% dari Indikator Kinerja dan Pengukuran Indikator Kinerja ≤40%	

	e. Terdapat Definisi Operasional ≤10% dari Indikator Kinerja dan Pengukuran Indikator Kinerja.	
3	<p>Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.</p> <p>a. apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan;</p> <p>b. apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi kriteria yang ditetapkan kecuali penanggung jawab yang jelas;</p> <p>c. apabila &gt; 80% capaian (realisasi) kinerja dapat diyakini validitas datanya;</p> <p>d. apabila realisasi data kinerja kurang dapat diyakini validitasnya (validitas sumber data diragukan)</p> <p>e. apabila realisasi data kinerja tidak dapat diverifikasi</p> <p>Mekanisme pengumpulan data yang memadai dengan kriteria sbb :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Terdapat pedoman atau SOP tentang pengumpulan data kinerja yang up to date;</li> <li>- Ada kemudahan untuk menelusuri sumber datanya yang valid;</li> <li>- Ada kemudahan untuk mengakses data bagi pihak yang berkepentingan;</li> <li>- Terdapat penanggungjawab yang jelas;</li> <li>- Jelas waktu <i>delivery</i>nya;</li> <li>- Terdapat prosedur yang jelas jika terjadi kesalahan data</li> </ul>	

<b>2.b</b>	<b>Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan</b>	<b>9,00</b>		<b>Belum Diisi</b>		
1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan ( <i>Decision Maker</i> ) dalam mengukur capaian kinerja.			a. apabila pengukuran kinerja telah dilakukan periodik dan memenuhi seluruh kriteria yang disebutkan dibawah; b. apabila pengukuran kinerja telah dilakukan periodik berdasarkan kriteria yang disebutkan dibawah, namun belum seluruh rekomendasi ditindaklanjuti; c. apabila target kinerja telah dilakukan periodik dengan kriteria tersebut namun tidak ada tindak lanjut terhadap rekomendasi yang diberikan; d. apabila pengukuran kinerja dilakukan secara insidentil, tidak terjadual, tanpa SOP atau mekanisme yang jelas; e. Pengukuran kinerja tidak dimonitor. Pengukuran capaian kinerja mengacu pada prasyarat sbb : <input type="checkbox"/> Terdapat pengukuran kinerja tahunan yang selanjutnya dapat dilakukan secara triwulan; <input type="checkbox"/> Terdapat jadual, mekanisme atau SOP yang jelas tentang mekanisme pengukuran kinerja secara periodik; <input type="checkbox"/> Terdapat dokumentasi hasil pengukuran kinerja <input type="checkbox"/> Terdapat tindak lanjut atas hasil pengukuran kinerja		
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.			a. apabila lebih dari 90% data (capaian) kinerja yang dihasilkan telah relevan; b. apabila $75\% < \text{data (capaian) kinerja yang telah relevan} < 90\%$ ;		

		<ul style="list-style-type: none"> <li>c. apabila <math>40\% &lt; \text{data (capaian) kinerja yang telah relevan} &lt; 75\%</math>;</li> <li>d. apabila <math>10\% &lt; \text{data (capaian) kinerja yang telah relevan} &lt; 40\%</math></li> <li>e. apabila data (capaian) kinerja yang telah relevan <math>&lt; 10\%</math></li> </ul>
3	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. apabila lebih dari <math>90\%</math> data (capaian) kinerja yang dihasilkan telah mendukung;</li> <li>b. apabila <math>75\% &lt; \text{data (capaian) kinerja yang telah mendukung} &lt; 90\%</math>;</li> <li>c. apabila <math>40\% &lt; \text{data (capaian) kinerja yang telah mendukung} &lt; 75\%</math>;</li> <li>d. apabila <math>10\% &lt; \text{data (capaian) kinerja yang telah mendukung} &lt; 40\%</math></li> <li>e. apabila data (capaian) kinerja yang telah mendukung <math>&lt; 10\%</math></li> </ul>
4	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.	Ya, apabila seluruh target yang ada dalam Rencana Aksi telah diukur realisasinya secara berkala (bulanan/triwulanan/ semester)
5	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. apabila Perangkat Daerah telah melakukan <math>&gt;90\%</math> pengukuran kinerja secara berjenjang mulai dari staf, manajerial sampai kepada pimpinan tertinggi</li> <li>b. apabila Perangkat Daerah telah melakukan <math>&gt;75\%</math> pengukuran kinerja secara berjenjang mulai dari staf, manajerial sampai kepada pimpinan tertinggi <math>\leq 90\%</math></li> <li>c. apabila Perangkat Daerah telah melakukan <math>&gt;40\%</math> pengukuran kinerja secara berjenjang mulai dari staf, manajerial sampai kepada pimpinan tertinggi <math>\leq 75\%</math></li> <li>d. apabila Perangkat Daerah telah melakukan <math>&gt;10\%</math> pengukuran kinerja secara berjenjang mulai dari</li> </ul>

				staf, manajerial sampai kepada pimpinan tertinggi ≤40% e. apabila Perangkat Daerah telah melakukan ≤10% pengukuran kinerja secara berjenjang mulai dari staf, manajerial sampai kepada pimpinan tertinggi	
6	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan teknologi informasi (aplikasi).			<i>Cukup Jelas</i>	
7	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan teknologi informasi (aplikasi).			apabila K/L/D telah melakukan pengukuran capaian kinerja telah menggunakan bantuan teknologi sehingga capaian kinerja dapat diidentifikasi secara lebih tepat dan cepat	
<b>2.c</b>	<b>Pengukuran kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian <i>reward</i> dan <i>punishment</i>, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien</b>	<b>15,00</b>		<b>Belum Diisi</b>	

1	<p>Pengukuran kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Jika hasil pengukuran capaian kinerja dalam rencana kinerja tahunan telah dimanfaatkan &gt;90% sebagai dasar pemberian <i>reward and punishment</i></li> <li>b. Jika hasil pengukuran capaian kinerja dalam rencana kinerja tahunan telah dimanfaatkan &gt;75% sebagai dasar pemberian reward and punishment ≤90%</li> <li>c. Jika hasil pengukuran capaian kinerja dalam rencana kinerja tahunan telah dimanfaatkan &gt;40% sebagai dasar pemberian <i>reward and punishment</i> ≤75%</li> <li>d. Jika hasil pengukuran capaian kinerja dalam rencana kinerja tahunan telah dimanfaatkan &gt;10% sebagai dasar pemberian <i>reward and punishment</i> ≤40%</li> <li>e. Jika hasil pengukuran capaian kinerja dalam rencana kinerja tahunan telah dimanfaatkan ≤10% sebagai dasar pemberian <i>reward and punishment</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>□ Hasil pengukuran dikatakan terkait dengan reward &amp; punishment apabila terdapat perbedaan (dapat diidentifikasi) tingkat reward &amp; punishment antara lain :           <ul style="list-style-type: none"> <li>Pejabat/pegawai yang berkinerja dengan yang tidak berkinerja (tidak jelas kinerjanya)</li> <li>Pejabat/pegawai yang mencapai target dengan yang tidak mencapai target</li> <li>Pejabat/pegawai yang selesai tepat waktu dengan yang tidak tepat waktu (tidak selesai)</li> <li>Pejabat/pegawai dengan capaian diatas standar dengan yang standar</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>	
---	--	--	--

2	Pengukuran kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan jabatan baik struktural maupun fungsional.	****	
3	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian ( <i>refocusing</i> ) organisasi.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Jika <i>refocusing</i> dilakukan &gt;90% dari tindaklanjut hasil pengukuran capaian kinerja dalam rencana kinerja tahunan</li> <li>b. Jika <i>refocusing</i> dilakukan &gt;75% dari tindaklanjut hasil pengukuran capaian kinerja dalam rencana kinerja tahunan ≤90%</li> <li>c. Jika <i>refocusing</i> dilakukan &gt;40% dari tindaklanjut hasil pengukuran capaian kinerja dalam rencana kinerja tahunan ≤75%</li> <li>d. Jika <i>refocusing</i> dilakukan &gt;10% dari tindaklanjut hasil pengukuran capaian kinerja dalam rencana kinerja tahunan ≤40%</li> <li>e. Jika <i>refocusing</i> dilakukan ≤10% dari tindaklanjut hasil pengukuran capaian kinerja dalam rencana kinerja tahunan</li> </ul>	
4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Jika penyesuaian strategi dilakukan &gt;90% dari tindak lanjut hasil pengukuran capaian kinerja dalam rencana kinerja tahunan</li> <li>b. Jika penyesuaian strategi dilakukan &gt;75% dari tindak lanjut hasil pengukuran capaian kinerja dalam rencana kinerja tahunan ≤90%</li> <li>c. Jika penyesuaian strategi dilakukan &gt;40% dari tindak lanjut hasil pengukuran capaian kinerja dalam rencana kinerja tahunan ≤75%</li> <li>d. Jika penyesuaian strategi dilakukan &gt;10% dari tindak lanjut hasil pengukuran capaian kinerja dalam rencana kinerja tahunan ≤40%</li> </ul>	

		e. Jika penyesuaian strategi dilakukan $\leq 10\%$ dari tindak lanjut hasil pengukuran capaian kinerja dalam rencana kinerja tahunan	
5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian kebijakan dalam mencapai kinerja.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Jika kebijakan yang dihasilkan merupakan <math>&gt;90\%</math> dari tindak lanjut dari pengukuran capaian kinerja dalam rencana kinerja tahunan</li> <li>b. Jika kebijakan yang dihasilkan merupakan <math>&gt;75\%</math> dari tindak lanjut dari pengukuran capaian kinerja dalam rencana kinerja tahunan <math>\leq 90\%</math></li> <li>c. Jika kebijakan yang dihasilkan merupakan <math>&gt;40\%</math> dari tindak lanjut dari pengukuran capaian kinerja dalam rencana kinerja tahunan <math>\leq 75\%</math></li> <li>d. Jika kebijakan yang dihasilkan merupakan <math>&gt;10\%</math> dari tindak lanjut dari pengukuran capaian kinerja dalam rencana kinerja tahunan <math>\leq 40\%</math></li> <li>e. Jika kebijakan yang dihasilkan merupakan <math>\leq 10\%</math> dari tindak lanjut dari pengukuran capaian kinerja dalam rencana kinerja tahunan</li> </ul>	
6	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Jika aktivitas yang dilakukan merupakan <math>&gt;90\%</math> dari tindak lanjut dari pengukuran capaian kinerja dalam rencana kinerja tahunan</li> <li>b. Jika aktivitas yang dilakukan merupakan <math>&gt;75\%</math> dari tindak lanjut dari pengukuran capaian kinerja dalam rencana kinerja tahunan <math>\leq 90\%</math></li> <li>c. Jika aktivitas yang dilakukan merupakan <math>&gt;40\%</math> dari tindak lanjut dari pengukuran capaian kinerja dalam rencana kinerja tahunan <math>\leq 75\%</math></li> <li>d. Jika aktivitas yang dilakukan merupakan <math>&gt;10\%</math> dari tindak lanjut dari pengukuran capaian kinerja dalam rencana kinerja tahunan <math>\leq 40\%</math></li> </ul>	

		e. Jika aktivitas yang dilakukan merupakan $\leq 10\%$ dari tindak lanjut dari pengukuran capaian kinerja dalam rencana kinerja tahunan	
7	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Jika anggaran yang dibutuhkan merupakan <math>&gt;90\%</math> dari tindak lanjut dari pengukuran capaian kinerja dalam rencana kinerja tahunan</li> <li>b. Jika anggaran yang dibutuhkan merupakan <math>&gt;75\%</math> dari tindak lanjut dari pengukuran capaian kinerja dalam rencana kinerja tahunan <math>\leq 90\%</math></li> <li>c. Jika anggaran yang dibutuhkan merupakan <math>&gt;40\%</math> dari tindak lanjut dari pengukuran capaian kinerja dalam rencana kinerja tahunan <math>\leq 75\%</math></li> <li>d. Jika anggaran yang dibutuhkan merupakan <math>&gt;10\%</math> dari tindak lanjut dari pengukuran capaian kinerja dalam rencana kinerja tahunan <math>\leq 40\%</math></li> <li>e. Jika anggaran yang diutuhkan merupakan <math>\leq 10\%</math> dari tindak lanjut dari pengukuran capaian kinerja dalam rencana kinerja tahunan</li> </ul>	
8	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Jika anggaran yang dibutuhkan <math>&gt;90\%</math> dari sasaran kinerja yang telah memuat outcome dan sesuai dengan kapasitas organisasi</li> <li>b. Jika anggaran yang dibutuhkan <math>&gt;75\%</math> dari sasaran kinerja yang telah memuat outcome dan sesuai dengan kapasitas organisasi <math>\leq 90\%</math></li> <li>c. Jika anggaran yang dibutuhkan <math>&gt;40\%</math> dari sasaran kinerja yang telah memuat outcome dan sesuai dengan kapasitas organisasi <math>\leq 75\%</math></li> <li>d. Jika anggaran yang dibutuhkan <math>&gt;10\%</math> dari sasaran kinerja yang telah memuat outcome dan sesuai dengan kapasitas organisasi <math>\leq 40\%</math></li> </ul>	

		e. Jika anggaran yang dibutuhkan $\leq 10\%$ dari sasaran kinerja yang telah memuat outcome dan sesuai dengan kapasitas organisasi	
9	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.	<p>a. Jika pengukuran kinerja mempengaruhi tindaklanjut <math>&gt;90\%</math> unit/satuan kerja terhadap pemberian yang harus dilakukan berdasarkan hasil pengukuran kinerja</p> <p>b. Jika pengukuran kinerja mempengaruhi tindaklanjut <math>&gt;75\%</math> unit/satuan kerja terhadap pemberian yang harus dilakukan berdasarkan hasil pengukuran kinerja <math>\leq 90\%</math></p> <p>c. Jika pengukuran kinerja mempengaruhi tindaklanjut <math>&gt;40\%</math> unit/satuan kerja terhadap pemberian yang harus dilakukan berdasarkan hasil pengukuran kinerja <math>\leq 75\%</math></p> <p>d. Jika pengukuran kinerja mempengaruhi tindaklanjut <math>&gt;10\%</math> unit/satuan kerja terhadap pemberian yang harus dilakukan berdasarkan hasil pengukuran kinerja <math>\leq 40\%</math></p> <p>e. Jika pengukuran kinerja mempengaruhi tindaklanjut <math>\leq 10\%</math> unit/satuan kerja terhadap pemberian yang harus dilakukan berdasarkan hasil pengukuran kinerja</p>	
10	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.	<p>a. Jika pengukuran kinerja mempengaruhi aksi <math>&gt;90\%</math> pegawai terhadap tindaklanjut pemberian yang harus dilakukan berdasarkan hasil pengukuran kinerja</p> <p>b. Jika pengukuran kinerja mempengaruhi aksi <math>&gt;75\%</math> pegawai terhadap tindaklanjut pemberian yang harus dilakukan berdasarkan hasil pengukuran kinerja <math>\leq 90\%</math></p>	

				c. Jika pengukuran kinerja mempengaruhi aksi >40% pegawai terhadap tindaklanjut pemberian yang harus dilakukan berdasarkan hasil pengukuran kinerja ≤75%	
				d. Jika pengukuran kinerja mempengaruhi aksi >10% pegawai terhadap tindaklanjut pemberian yang harus dilakukan berdasarkan hasil pengukuran kinerja ≤40%	
				e. Jika pengukuran kinerja mempengaruhi aksi ≤10% pegawai terhadap tindaklanjut pemberian yang harus dilakukan berdasarkan hasil pengukuran kinerja	
<b>3</b>	<b>PELAPORAN KINERJA</b>	<b>15,00</b>	<b>0</b>		
<b>3.a</b>	<b>Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan kinerja</b>	<b>3,00</b>	<b>Belum Diisi</b>		
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.			Cukup jelas	
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.			Jika Laporan Kinerja disusun setiap tahun	
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.			Jika Laporan Kinerja telah tersusun dengan ditandatangani pejabat berwenang sebagai penetapan (formal)	
4	Dokumen Laporan Kinerja telah direview.			Cukup jelas	
5	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.			Dokumen Renstra telah dipublikasikan melalui website e-SAKIP REVIU KemenPAN RB tahun berjalan ( <i>optional</i> dengan batas waktu yang telah ditentukan)	
6	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.			Jika laporan kinerja disampaikan sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan	
<b>3.b</b>	<b>Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan kualitas atas</b>	<b>4,50</b>	<b>Belum Diisi</b>		

	<b>pencapaian kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya</b>					
1	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.	Kriteria standart adalah menyajikan sebagai berikut : Bab I : Struktur Organisasi, Tugas dan Fungsi, isu strategik, <i>Cascading Kinerja</i> , Peta Proses Bisnis, Ringkasan LHE Bab II : Perjanjian Kinerja Bab III : Capaian Kinerja Organisasi, realisasi anggaran, Tindak lanjut LHE. Penutup : Lampiran Form pendanaan Indikatif pada Renstra, Perjanjian Kinerja, dan rekapitulasi data a. apabila dokumen laporan kinerja sesuai dengan kriteria standar lebih dari 90% b. apabila $75\% < \text{sesuai dengan kriteria standar} < 90\%$ ; c. apabila $40\% < \text{sesuai dengan kriteria standar} < 75\%$ ; d. apabila $10\% < \text{sesuai dengan kriteria standar} < 40\%$ e. apabila dokumen laporan kinerja sesuai dengan kriteria standar lebih dari $\leq 10\%$				
2	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.	a. Jika dokumen laporan kinerja telah mengungkap $> 90\%$ informasi pencapaian kinerja b. Jika $75\% < \text{informasi pencapaian kinerja} \leq 90\%$ c. Jika $40\% < \text{informasi pencapaian kinerja} \leq 75\%$ d. Jika $10\% < \text{informasi pencapaian kinerja} \leq 40\%$ e. Jika dokumen laporan kinerja telah mengungkap $\leq 10\%$ informasi pencapaian kinerja				

3	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Jika dokumen laporan kinerja telah menginfokan <math>&gt; 90\%</math> perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan</li> <li>b. Jika <math>75\% &lt; \text{info perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan} \leq 90\%</math></li> <li>c. Jika <math>40\% &lt; \text{info perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan} \leq 75\%</math></li> <li>d. Jika <math>10\% &lt; \text{info perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan} \leq 40\%</math></li> <li>e. Jika dokumen laporan kinerja telah menginfokan <math>\leq 10\%</math> perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan</li> </ul>	
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Jika dokumen laporan kinerja telah menginfokan <math>&gt; 90\%</math> perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah</li> <li>b. Jika <math>75\% &lt; \text{info perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah} \leq 90\%</math></li> <li>c. Jika <math>40\% &lt; \text{info perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah} \leq 75\%</math></li> <li>d. Jika <math>10\% &lt; \text{info perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah} \leq 40\%</math></li> <li>e. Jika dokumen laporan kinerja telah menginfokan <math>\leq 10\%</math> perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah</li> </ul>	

5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Jika dokumen laporan kinerja telah menginfokan <math>&gt; 90\%</math> perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya</li> <li>b. Jika <math>75\% &lt; \text{info perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya} \leq 90\%</math></li> <li>c. Jika <math>40\% &lt; \text{info perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya} \leq 75\%</math></li> <li>d. Jika <math>10\% &lt; \text{info perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya} \leq 40\%</math></li> <li>e. Jika dokumen laporan kinerja telah menginfokan <math>\leq 10\%</math> perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya</li> </ul>	
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional ( <i>Benchmark Kinerja</i> ).	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Jika dokumen laporan kinerja telah menginfokan <math>&gt; 90\%</math> perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional</li> <li>b. Jika <math>75\% &lt; \text{info perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional} \leq 90\%</math></li> <li>c. Jika <math>40\% &lt; \text{info perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional} \leq 75\%</math></li> <li>d. Jika <math>10\% &lt; \text{info perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional} \leq 40\%</math></li> <li>e. Jika dokumen laporan kinerja telah menginfokan <math>\leq 10\%</math> perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional</li> </ul>	

7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Jika dokumen laporan kinerja telah menginfokan <math>&gt; 90\%</math> kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya</li> <li>b. Jika <math>75\% &lt; \text{info kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya} \leq 90\%</math></li> <li>c. Jika <math>40\% &lt; \text{info kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya} \leq 75\%</math></li> <li>d. Jika <math>10\% &lt; \text{info kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya} \leq 40\%</math></li> <li>e. Jika dokumen laporan kinerja telah menginfokan <math>\leq 10\%</math> kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya</li> </ul>	
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Jika dokumen laporan kinerja telah menginfokan <math>&gt; 90\%</math> efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja</li> <li>b. Jika <math>75\% &lt; \text{info efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja} \leq 90\%</math></li> <li>c. Jika <math>40\% &lt; \text{info efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja} \leq 75\%</math></li> <li>d. Jika <math>10\% &lt; \text{info efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja} \leq 40\%</math></li> <li>e. Jika dokumen laporan kinerja telah menginfokan <math>\leq 10\%</math> efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja</li> </ul>	
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (rekomendasi perbaikan kinerja).	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Jika dokumen laporan kinerja telah menginfokan <math>&gt; 90\%</math> Rekomendasi perbaikan kinerja</li> <li>b. Jika <math>75\% &lt; \text{info Rekomendasi perbaikan kinerja} \leq 90\%</math></li> <li>c. Jika <math>40\% &lt; \text{info Rekomendasi perbaikan kinerja} \leq 75\%</math></li> <li>d. Jika <math>10\% &lt; \text{info Rekomendasi perbaikan kinerja} \leq 40\%</math></li> </ul>	

				e. Jika dokumen laporan kinerja telah menginfokan $\leq 10\%$ Rekomendasi perbaikan kinerja	
<b>3.c</b>	<b>Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya</b>	<b>7,50</b>		<b>Belum Diisi</b>	
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (bertanggung jawab).			Ya, Jika informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja	
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.			a. Jika pegawai yang berpartisipasi dalam penyajian informasi laporan kinerja $>90\%$ b. Jika $75\% <$ pegawai yang berpartisipasi dalam penyajian informasi laporan kinerja $\leq 90\%$ c. Jika $40\% <$ pegawai yang berpartisipasi dalam penyajian informasi laporan kinerja $\leq 75\%$ d. Jika $10\% <$ pegawai yang berpartisipasi dalam penyajian informasi laporan kinerja $\leq 40\%$ e. Jika pegawai yang berpartisipasi dalam penyajian informasi laporan kinerja $\leq 10\%$	
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.			a. Jika Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas $> 90\%$ b. Jika $75\% <$ informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas $\leq 90\%$ c. Jika $40\% <$ informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas $\leq 75\%$ d. Jika $10\% <$ informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas $\leq 40\%$ e. Jika Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas $\leq 10\%$	

4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Jika Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran <math>&gt; 90\%</math></li> <li>b. Jika <math>75\% &lt; \text{penyesuaian penggunaan anggaran} \leq 90\%</math></li> <li>c. Jika <math>40\% &lt; \text{penyesuaian penggunaan anggaran} \leq 75\%</math></li> <li>d. Jika <math>10\% &lt; \text{penyesuaian penggunaan anggaran} \leq 40\%</math></li> <li>e. Jika Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran <math>\leq 10\%</math></li> </ul>	
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Jika Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja <math>&gt; 90\%</math></li> <li>b. Jika <math>75\% &lt; \text{evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja} \leq 90\%</math></li> <li>c. Jika <math>40\% &lt; \text{evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja} \leq 75\%</math></li> <li>d. Jika <math>10\% &lt; \text{evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja} \leq 40\%</math></li> <li>e. Jika Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas <math>\leq 10\%</math></li> </ul>	
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Jika Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja berikutnya <math>&gt; 90\%</math></li> <li>b. Jika <math>75\% &lt; \text{penyesuaian perencanaan kinerja berikutnya} \leq 90\%</math></li> <li>c. Jika <math>40\% &lt; \text{penyesuaian perencanaan kinerja berikutnya} \leq 75\%</math></li> </ul>	

					d. Jika $10\% < \text{penyesuaian perencanaan kinerja berikutnya} \leq 40\%$ e. Jika Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja berikutnya $\leq 10\%$	
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.				a. Jika Informasi dalam laporan kinerja mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi $> 90\%$ b. Jika $75\% < \text{mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi} \leq 90\%$ c. Jika $40\% < \text{mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi} \leq 75\%$ d. Jika $10\% < \text{mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi} \leq 40\%$ e. Jika Informasi dalam laporan kinerja mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi $\leq 10\%$	
<b>4</b>	<b>EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL</b>	<b>25,00</b>		<b>0</b>		
<b>4.a</b>	<b>Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan</b>	<b>5,00</b>		<b>Belum Diisi</b>		
1	Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.					
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.					
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang.					
<b>4.b</b>	<b>Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai</b>	<b>7,50</b>		<b>Belum Diisi</b>		

1	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.		
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Jika Evaluasi Akuntabilitas Kinerja dilaksanakan oleh <math>&gt; 90\%</math> SDM yang memadai</li> <li>b. Jika <math>75\% &lt; \text{SDM yang memadai} \leq 90\%</math></li> <li>c. Jika <math>40\% &lt; \text{SDM yang memadai} \leq 75\%</math></li> <li>d. Jika <math>10\% &lt; \text{SDM yang memadai} \leq 40\%</math></li> <li>e. Jika Evaluasi Akuntabilitas Kinerja dilaksanakan oleh <math>\leq 10\%</math> SDM yang memadai</li> </ul>	
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Jika pendalaman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja <math>&gt; 90\%</math></li> <li>b. Jika <math>75\% &lt; \text{pendalaman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja} \leq 90\%</math></li> <li>c. Jika <math>40\% &lt; \text{pendalaman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja} \leq 75\%</math></li> <li>d. Jika <math>10\% &lt; \text{pendalaman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja} \leq 40\%</math></li> <li>e. Jika pendalaman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja <math>\leq 10\%</math></li> </ul>	
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Jika Evaluasi Akuntabilitas Kinerja dilakukan <math>&gt; 90\%</math> unit kerja / perangkat daerah</li> <li>b. Jika Evaluasi Akuntabilitas Kinerja dilakukan <math>75\% &lt; \text{unit kerja} \leq 90\%</math> / perangkat daerah</li> <li>c. Jika Evaluasi Akuntabilitas Kinerja dilakukan <math>40\% &lt; \text{unit kerja} \leq 75\%</math> / perangkat daerah</li> <li>d. Jika Evaluasi Akuntabilitas Kinerja dilakukan <math>10\% &lt; \text{unit kerja} \leq 40\%</math> / perangkat daerah</li> <li>e. Jika Evaluasi Akuntabilitas Kinerja dilakukan <math>\leq 10\%</math> unit kerja / perangkat daerah</li> </ul>	

	5 Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi).		a. Jika $> 90\%$ Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan menggunakan aplikasi b. Jika $75\% < \text{menggunakan aplikasi} \leq 90\%$ c. Jika $40\% < \text{menggunakan aplikasi} \leq 75\%$ d. Jika $10\% < \text{menggunakan aplikasi} \leq 40\%$ e. Jika Evaluasi Akuntabilitas Kinerja telah dilaksanakan menggunakan $\leq 10\%$	
4.c	<b>Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja</b>	12,50		Belum diisi
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.		A/B/C/ D/E	Belum diisi
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal.			a. Jika $> 90\%$ rekomendasi hasil evaluasi telah ditindaklanjuti b. Jika $75\% < \text{rekomendasi yang ditindaklanjuti} \leq 90\%$ c. Jika $40\% < \text{rekomendasi yang ditindaklanjuti} \leq 75\%$ d. Jika $10\% < \text{rekomendasi yang ditindaklanjuti} \leq 40\%$ e. Jika rekomendasi yang ditindaklanjuti $\leq 10\%$
3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.			
4	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.			

5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.					
---	--	--	--	--	--	--

WALI KOTA MAKASSAR,

TTD

MOH. RAMDHAN POMANTO