

HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA

Unit Kerja : LPMP D.I. YOGYAKARTA

Tahun 2020

Berdasarkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja, tingkat penerapan akuntabilitas kinerja

LPMP D.I. YOGYAKARTA

masuk dalam Kategori : **A** dengan nilai **80.14**

Dengan interpretasi : **Memuaskan, Memimpin perubahan, berkinerja tinggi, dan sangat akuntabel**

Dengan rincian nilai sebagai berikut :

1. Perencanaan Kinerja (30%)	:	24.92 %
2. Pengukuran Kinerja (25%)	:	22.19 %
3. Pelaporan Kinerja (15%)	:	10.98 %
4. Evaluasi Kinerja (10%)	:	7.06 %
5. Pencapaian Sasaran/kinerja organisasi (20%)	:	15.00 %

Berdasarkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja tersebut di atas, direkomendasikan:

A. PERENCANAAN KINERJA

- 1 Tujuan yang telah ditetapkan dalam Renstra agar dilengkapi Indikator Tujuan dan Target Keberhasilan. Rumusan Indikator Tujuan dan Target dapat mengacu pada Indikator Kinerja (IKSS/IKP) dan target Indikator Kinerja (target IKSS/IKP pada akhir periode Renstra) pada unit kerja di atasnya.
- 2 Renstra agar direviu secara berkala (minimal setahun sekali) untuk memastikan: (1) keselarasan rumusan tujuan/sasaran/indikator dengan tugas dan fungsi Unit Kerja, (2) untuk mengetahui tingkat capaian/realisasi dari target yang telah ditetapkan sampai dengan tahun berjalan dan target akhir Renstra. Hasil reviu dapat berupa laporan hasil evaluasi atas capaian target Renstra, kendala, permasalahan dan rencana tindak lanjut tahun berikutnya.
- 3 Perjanjian Kinerja agar dimanfaatkan oleh Pimpinan untuk pengarahan dan pengorganisasian kegiatan yang antara lain dapat

B. PENGUKURAN KINERJA

- 1 Perjanjian Kinerja agar dimanfaatkan oleh Pimpinan untuk pengarahan dan pengorganisasian kegiatan yang antara lain dapat diwujudkan melalui sosialisasi Perjanjian Kinerja oleh Pimpinan kepada seluruh pegawai dalam rangka pelaksanaan program dan kegiatan, serta dijadikan acuan dalam penyusunan PK Individu dan didokumentasikan dengan baik.

C. PELAPORAN KINERJA

- 1 Laporan Kinerja agar menyajikan analisis terkait efisiensi penggunaan sumber anggaran yang dapat dikuantifikasikan.
- 2 Informasi pada Laporan Kinerja agar dimanfaatkan oleh Pimpinan Satker/Unit Kerja untuk perbaikan perencanaan, pelaksanaan program/kegiatan serta peningkatan kinerja, yang antara lain dapat diwujudkan dalam Rapat Evaluasi Akhir atau Awal Tahun dan didokumentasikan.

D. EVALUASI KINERJA

- 1 Evaluasi akuntabilitas kinerja internal, evaluasi kinerja (target PK) dan Evaluasi rencana aksi (kegiatan) agar dilakukan secara berkala (minimum triwulan) dengan memanfaatkan aplikasi e-kinerja. Hasil evaluasi berupa laporan evaluasi/notula rapat yang memuat rekomendasi Pimpinan disampaikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan/penanggungjawab kegiatan.
- 2 Rekomendasi hasil evaluasi SAKIP tahun sebelumnya agar ditindaklanjuti untuk perbaikan penerapan SAKIP di masa yang akan datang.

E. PENCAPAIAN KINERJA

- 1 Unit kerja agar secara terus menerus melakukan strategi dan inovasi dalam pelaksanaan program dan kegiatan agar pencapaian target kinerja dapat melebihi target yang ditetapkan pada Perjanjian Kinerja.