

## HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA

Unit Kerja : Politeknik Manufaktur Negeri Bangka Belitung

Tahun 2020

Berdasarkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja, tingkat penerapan akuntabilitas kinerja

**Politeknik Manufaktur Negeri Bangka Belitung**

masuk dalam Kategori : **B** dengan nilai **66,22**

Dengan interpretasi : **Baik, akuntabilitas kerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, dan perlu sedikit perubahan**

Dengan rincian nilai sebagai berikut :

1. Perencanaan Kinerja (30%)	:	<b>18,79 %</b>
2. Pengukuran Kinerja (25%)	:	<b>20,63 %</b>
3. Pelaporan Kinerja (15%)	:	<b>11,29 %</b>
4. Evaluasi Kinerja (10%)	:	<b>4,27 %</b>
5. Pencapaian Sasaran/kinerja organisasi (20%)	:	<b>11,25 %</b>

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. 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.
3. 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.
4. Sasaran dan Indikator yang ditetapkan dalam Renstra agar berorientasi hasil serta sesuai dengan IKU yang telah ditetapkan dalam Kepmendikbud. Sasaran dan Indikator Kinerja lainnya yang bersifat proses atau output dijadikan sebagai pendukung/turunan dari IKU.
5. Penetapan Indikator pada Renstra agar memenuhi kriteria SMART (Spesifik/tidak berdwi makna; Measureable/dapat diukur; Achievable/dapat dicapai; Relevance/relevan; Time bound/menggambarkan dalam kurun waktu tertentu).

### B. PENGUKURAN KINERJA

1. Penyusunan Indikator kinerja individu (Perjanjian Kinerja Individu) agar mengacu pada Indikator kinerja satuan kerja/unit kerjanya (cascading/turunan dari Perjanjian Kinerja Kepala Satuan Kerja).
2. Pengukuran atas Rencana Aksi Perjanjian Kinerja agar dilakukan secara berkala (triwulan) dengan memanfaatkan aplikasi e-kinerja.

**C. PELAPORAN KINERJA**

1. Laporan Kinerja agar menyajikan informasi terkait pencapaian sasaran (outcome) untuk setiap sasaran yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja.
2. Laporan Kinerja agar menyajikan analisis terkait capaian target kinerja, penyebab, kendala dan permasalahan yang dihadapi dan langkah antisipasi yang diambil serta strategi yang dilakukan untuk pencapaian target kinerja.
3. Laporan Kinerja agar menyajikan perbandingan target dan realisasi, perbandingan dengan capaian kinerja minimal satu tahun sebelumnya, perbandingan dengan target akhir Renstra.
4. Laporan Kinerja agar menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian sasaran/indikator kinerja satuan kerja per sasaran/per indikator kinerja
5. Laporan Kinerja agar menyajikan analisis terkait efisiensi penggunaan sumber anggaran yang dapat dikuantifikasikan.
6. Informasi pada Laporan Kinerja agar dimanfaatkan oleh Pimpinan Satker/Unit Kerja untuk perbaikan perencanaan, pelaksanaan program/kegiatan serta peningkatan

**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 agar ditindaklanjuti untuk perbaikan penerapan SAKIP di masa yang akan datang.

**E. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI**

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.