



**HASIL EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI SAKIP
POLITEKNIK MANUFAKTUR NEGERI BANGKA
BELITUNG
TAHUN 2021**

Berdasarkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja, tingkat penerapan akuntabilitas kinerja **POLITEKNIK MANUFAKTUR NEGERI BANGKA BELITUNG** masuk dalam kategori : **B** dengan nilai : **68.04** dengan interpretasi : **Baik, akuntabilitas kerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, dan perlu sedikit perubahan**

Dengan rincian nilai sebagai berikut :

No	Komponen Sakip	Bobot	Nilai
1.	Perencanaan Kinerja	30%	18.98%
2.	Pengukuran Kinerja	25%	16.72%
3.	Pelaporan Kinerja	15%	11.20%
4.	Evaluasi Kinerja	10%	5.15%
5.	Pencapaian Sasaran / Kinerja Organisasi	20%	16.00%

Berdasarkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja tersebut di atas, Beberapa catatan yang perlu di tindak lanjuti adalah sebagai berikut:

Perencanaan Kinerja :

1. Tujuan yang telah ditetapkan dalam Renstra agar dilengkapi Indikator Tujuan. Rumusan Indikator Tujuan dapat mengacu pada Indikator Kinerja (IKSS/IKP) dan target Indikator Kinerja (target IKSS/IKP pada akhir periode Renstra) pada unit kerja di atasnya
2. Tujuan agar disertai target keberhasilan (target IKSS/IKP pada akhir periode Renstra pada unit kerja di atasnya)
3. Sasaran/Indikator Kinerja Sasaran yang ditetapkan dalam renstra agar sesuai dengan Kepmen IKU Nomor 3/M/2021 bagi PTN dan LLDIKTI
4. 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 SKP Pegawai dan didokumentasikan dengan baik
5. 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
6. Sasaran dan Indikator yang ditetapkan dalam Renstra PTN/LLDIKTI agar berorientasi hasil serta sesuai dengan IKU yang telah ditetapkan dalam Kepmendikbud No. 3 Tahun 2021 tentang IKU PTN dan LLDIKTI. Sasaran dan Indikator Kinerja lainnya yang bersifat proses atau output dijadikan sebagai pendukung/turunan dari IKU
7. Penetapan Indikator pada Renstra agar memenuhi kriteria SMART (Spesifik/tidak berdwii makna, Measureable/dapat diukur, Achievable/dapat dicapai, Relevance/relevan, Time bound/menggambarkan dalam kurun waktu tertentu), dan seluruh indikator agar dilengkapi dengan Definisi Operasional, Metode Penghitungan, dan Sumber Data

Pengukuran Kinerja :

POS yang disusun agar mengacu pada POS Pengumpulan Data Kinerja Satker yang telah ditetapkan didalam Kepmendikbudristek No. 125/M/2021 tentang Prosedur Operasional Standar Administrasi Pemerintahan Generik Ketatausahaan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi

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 perbandingan target dan realisasi, perbandingan dengan capaian kinerja minimal satu tahun sebelumnya, dan perbandingan dengan target akhir Renstra
3. Laporan Kinerja agar menyajikan analisis terkait efisiensi penggunaan sumber anggaran, hasil efisiensi dimanfaatkan untuk peningkatan kinerja yang dapat dikuantifikasikan
4. Informasi Capaian Indikator Kinerja yang disajikan pada Laporan Kinerja agar memenuhi persyaratan yaitu: target ditetapkan dengan baik, terdapat definisi operasional/rumus perhitungan dari masing-masing indikator, dan data yang disajikan dalam laporan kinerja dapat dipercaya dan diverifikasi keandalannya
5. 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 bentuk Evaluasi Kinerja Akhir Tahun atau Awal Tahun serta didokumentasikan

Evaluasi Kinerja :

Catatan:

1. UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1 "Informasi Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti yang sah."
2. Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh BSR

1. Evaluasi akuntabilitas kinerja internal, evaluasi kinerja (target PK) dan Evaluasi rencana aksi (kegiatan) agar dilakukan secara berkala (minimum triwulan) dengan memanfaatkan aplikasi SPASIKITA. Hasil evaluasi berupa laporan evaluasi/notula rapat yang memuat rekomendasi Pimpinan disampaikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan/penanggungjawab kegiatan
2. Hasil evaluasi agar disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan, dibuktikan dengan adanya notula/laporan yang memuat rekomendasi yang harus ditindaklanjuti
3. Rekomendasi hasil evaluasi SAKIP tahun sebelumnya yang belum ditindaklanjuti agar segera ditindaklanjuti untuk perbaikan kinerja ditahun berikutnya. Diantaranya:
 - a. 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
 - b. 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. 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
 - d. Sasaran dan Indikator yang ditetapkan dalam Renstra 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
 - e. Penetapan Indikator pada Renstra agar memenuhi kriteria SMART (Spesifik/tidak berdwai makna, Measureable/dapat diukur, Achievable/dapat dicapai, Relevance/relevan, Time bound/menggambarkan dalam kurun waktu tertentu)
 - f. Laporan Kinerja agar menyajikan informasi terkait pencapaian sasaran (outcome) untuk setiap sasaran yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja
 - g. Laporan Kinerja agar menyajikan perbandingan target dan realisasi, perbandingan dengan capaian kinerja minimal satu tahun sebelumnya, perbandingan dengan target akhir Renstra
 - h. Laporan Kinerja agar menyajikan analisis terkait efisiensi penggunaan sumber anggaran yang dapat dikuantifikasikan

Pencapaian Sasaran / Kinerja Organisasi :

1. Unit Kerja agar menyajikan informasi terkait Inisiatif dalam pemberantasan korupsi, yang antara lain dapat diwujudkan menjadi Unit Kerja berpredikat ZI/WBK dan atau WBBM, Sosialisasi Pemberantasan Korupsi, Gratifikasi dan berupa banner tentang pemberantasan korupsi dan gratifikasi
2. Unit kerja agar menyajikan penghargaan-penghargaan dari eksternal Kemendikbudristek terkait kinerja

Jakarta, 21 Desember 2021

Kepala Biro Perencanaan



M. Samsuri