



# PEMERINTAH KOTA MEDAN INSPEKTORAT

JALAN KAPTEN MAULANA LUBIS NO. 2 TELP/FAX. 061 - 4511551  
MEDAN - 20112

Laporan Hasil Evaluasi  
atas  
Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada  
Kecamatan Medan Selayang  
Tahun 2023

Nomor : 1140. 2613- E-kin /km/2023  
Tanggal: 22 September 2023

Laporan Hasil Evaluasi  
atas  
Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada  
Kecamatan Medan Selayang  
Tahun 2023

Nomor : 1140. 2613- E. kin /km/2023 /dhs  
Tanggal: 22 September 2023

## DAFTAR ISI

	Halaman
Daftar Isi	
BAB I Pendahuluan .....	1
A. Dasar Hukum Evaluasi .....	1
B. Latar Belakang Evaluasi.....	1
C. Tujuan Evaluasi.....	2
D. Ruang Lingkup Evaluasi.....	2
E. Metodologi Evaluasi.....	3
F. Gambaran Umum Unit Kerja .....	5
G. Gambaran Umum Implementasi SAKIP Unit Kerja .....	5
H. Tindak Lanjut Evaluasi Tahun Sebelumnya .....	6
BAB II Gambaran Hasil Evaluasi.....	7
A. Kondisi.....	7
1. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja .....	7
2. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja .....	7
3. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja .....	8
4. Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal .....	8
B. Rekomendasi atas Catatan Kekurangan untuk Perbaikan .....	9
BAB III Penutupan .....	11
A. Kesimpulan .....	11
B. Dorongan terhadap Implementasi SAKIP yang Lebih Baik .....	11
Lampiran	

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Dasar Hukum Evaluasi**

1. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
5. Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 15 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kota Medan sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 8 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 15 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kota Medan;
6. Peraturan Wali Kota Medan Nomor 97 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, dan Tata Kerja Perangkat Daerah;
7. Peraturan Wali Kota Medan Nomor 29 Tahun 2023 tentang Rincian Tugas dan Fungsi Inspektorat Kota Medan;
8. Peraturan Wali Kota Medan Nomor 83 Tahun 2023 tentang Kebijakan Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kota Medan; dan
9. Surat Perintah Tugas Wali Kota Medan cq. Inspektur Kota Medan Nomor Itko 16-Evaluasi.Kin/ 2023/Rhs tanggal 30 Agustus 2023.

#### **B. Latar Belakang Evaluasi**

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu strategi yang mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel, pemerintahan yang kapabel, serta peningkatan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang 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 kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, perlu dilakukan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) yang sudah diatur sebelumnya pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PermenPANRB) Nomor 12 Tahun 2015 dan diganti dengan peraturan baru, yaitu PermenPANRB Nomor 88 Tahun 2021 karena penyesuaian dalam Evaluasi AKIP agar dapat mengakomodasi kompleksitas pengukuran kinerja instansi pemerintah dan pesatnya kemajuan teknologi.

Berdasarkan hasil Evaluasi AKIP Tahun 2022, Kecamatan Medan Selayang memperoleh nilai sebesar **60,60** (enam puluh koma enam nol) dengan predikat **B (Baik)**. Nilai tersebut merupakan penjumlahan penilaian 4 (empat) komponen manajemen kinerja dengan rincian sebagai berikut.

No.	Komponen/Subkomponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja
1.	Perencanaan Kinerja	30	19,50
2.	Pengukuran Kinerja	30	14,10
3.	Pelaporan Kinerja	15	11,50
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	15,50
<b>Nilai Akuntabilitas Kinerja</b>		<b>100</b>	<b>60,60</b>
<b>Predikat Nilai Akuntabilitas Kinerja</b>			<b>B</b>

### C. Tujuan Evaluasi

Evaluasi AKIP secara khusus memiliki tujuan sebagai berikut.

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

Evaluasi AKIP meliputi kegiatan evaluasi terhadap implementasi SAKIP mulai dari perencanaan kinerja, baik perencanaan kinerja jangka panjang, perencanaan kinerja jangka menengah maupun perencanaan kinerja jangka pendek, termasuk penerapan anggaran berbasis kinerja, pengukuran kinerja, dan monitoring pengelolaan data kinerja, sampai pada pelaporan hasil kinerja, serta evaluasi atas pencapaian kinerja.

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

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

#### E. Metodologi Evaluasi

Metodologi yang digunakan dalam Evaluasi AKIP adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan segi kepraktisan dan kegunaan karena akan disesuaikan dengan tujuan evaluasi yang telah ditetapkan dan mempertimbangkan kendala yang ada. Teknik evaluasi yang digunakan dalam pelaksanaan Evaluasi AKIP ini, antara lain, *checklist* pengumpulan data dan informasi serta komunikasi melalui tanya jawab sederhana.

Mekanisme Evaluasi AKIP dikelompokkan dalam beberapa tahapan antara lain pendokumentasian, analisis, dan interpretasi data dan informasi yang diperlukan dalam Evaluasi AKIP, pembahasan dan penyusunan rancangan Laporan Hasil Evaluasi (LHE), reviu rancangan LHE AKIP, serta pengendalian Evaluasi AKIP.

Penilaian dilakukan pada subkomponen Evaluasi AKIP dan setiap subkomponen dinilai berdasarkan pemenuhan kualitas dari kriteria. Subkomponen 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	Kriteria Penilaian	Bobot Nilai
AA	Pemenuhan kriteria 100% dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir.	100
A	Pemenuhan kriteria 100% dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir.	90
BB	Pemenuhan kriteria 100% sesuai dengan mandat kebijakan nasional.	80
B	Kualitas sebagian besar kriteria terpenuhi (>75% - 100%)	70
CC	Kualitas sebagian besar kriteria terpenuhi (>50% - 75%)	60



Predikat	Kriteria Penilaian	Bobot Nilai
C	Kualitas sebagian kecil kriteria terpenuhi (>25% - 50%)	50
D	Kriteria penilaian telah mulai dipenuhi (0% - 25%)	30
E	Sama sekali tidak ada upaya pemenuhan kriteria penilaian	0

Nilai pada subkomponen yang telah terisi akan terakumulasi sehingga diperoleh nilai total (hasil akhir) di setiap komponen. Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen memberikan gambaran tingkat AKIP, dengan kategori predikat sebagai berikut.

Predikat	Interpretasi
AA (>90-100)	Sangat Memuaskan Telah terwujud <i>good governance</i> . Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan di seluruh unit kerja. Telah terbentuk pemerintah yang dinamis, adaptif, dan efisien ( <i>reform</i> ). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level individu.
A (>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 (>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 kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 3/koordinator.
B (>60-70)	Baik Terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik pada 1/3 unit kerja, khususnya pada unit kerja utama. Terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja. Pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai dengan level eselon 2/unit kerja.
CC (>50-60)	Cukup (Memadai) Terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja.
C (>30-50)	Kurang Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi sistem manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat.

Predikat	Interpretasi
D (>0-30)	Sangat Kurang Sistem dan tatanan dalam AKIP sama sekali tidak dapat diandalkan. Sama sekali belum terdapat penerapan manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan/perubahan yang sifatnya sangat mendasar, khususnya dalam implementasi SAKIP.

#### F. Gambaran Umum Unit Kerja

Kecamatan Medan Selayang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 8 Tahun 2022 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 15 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kota Medan dan Peraturan Wali Kota Medan Nomor 97 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, dan Tata Kerja Perangkat Daerah.

Kecamatan Medan Selayang menetapkan Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai berikut.

IKU	
Sasaran	Indikator Kinerja
	Indeks Kepuasan Masyarakat
	Persentase Capaian Pemberdayaan Masyarakat
	Persentase penanganan permasalahan gangguan ketentraman dan ketertiban umum serta konflik sosial

Pada Tahun Anggaran 2022, Kecamatan Medan Selayang mengelola anggaran sejumlah Rp31.527.338.127,00.

#### G. Gambaran Umum Implementasi SAKIP Unit Kerja

Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Kecamatan Medan Selayang telah menghasilkan dokumen-dokumen SAKIP, antara lain, Rencana Strategis Tahun 2021-2026, Rencana Kinerja Tahun 2022, Perjanjian Kinerja Tahun 2022, dan Laporan Kinerja Tahun 2022.



#### H. Tindak Lanjut Evaluasi Tahun Sebelumnya

Berdasarkan hasil Evaluasi AKIP Tahun 2022, Kecamatan Medan Selayang direkomendasikan untuk:

1. memanfaatkan Perjanjian Kinerja menjadi *instrument* manajemen untuk monitoring dan evaluasi, penilaian kinerja satuan kerja/individu dan sebagai dasar pemberian *reward and punishment*;
2. menyusun pedoman teknis/SOP/mekanisme Evaluasi Internal dan Perencanaan Kinerja;
3. memanfaatkan Pengukuran Kinerja menjadi dasar dalam penempatan jabatan baik struktural maupun fungsional, penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja, penyesuaian kebijakan dalam mencapai kinerja, penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja, penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja dan efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja dengan melibatkan pemangku kepentingan menggunakan media kertas kerja/aplikasi dan notulen rapat; dan
4. Memperbaiki perumusan IKU, Renstra, RKT, Perjanjian Kinerja dan Laporan Kinerja yang menggambarkan hubungan berkesinambungan

Berdasarkan dokumen/informasi yang diperoleh Tim Evaluasi, bahwa Camat Medan Selayang telah menindaklanjuti rekomendasi hasil Evaluasi AKIP tahun sebelumnya dengan melakukan upaya perbaikan pada rekomendasi sebagai berikut.

1. menyusun pedoman teknis/SOP/mekanisme Evaluasi Internal dan Perencanaan Kinerja; dan
2. memperbaiki perumusan IKU, Renstra, RKT, Perjanjian Kinerja dan Laporan Kinerja yang menggambarkan hubungan berkesinambungan.

## BAB II

### GAMBARAN HASIL EVALUASI

#### A. Kondisi

Uraian hasil evaluasi atas tiap komponen manajemen kinerja tersebut sebagai berikut.

##### 1. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja

Komponen Perencanaan Strategis berdasarkan hasil evaluasi mendapat nilai 21,00 maksimal nilai 30 (*lihat lampiran Lembar Kerja Evaluasi [LKE]*).

Simpulan hasil evaluasi atas komponen Perencanaan Kinerja tersebut diperoleh dari agresi penilaian atas subkomponen sebagai berikut.

- a) Dokumen Perencanaan Kinerja telah tersedia.  
Subkomponen ini **sudah** memadai.
- b) Dokumen Perencanaan Kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (*cascading*) di setiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (*crosscutting*).  
Subkomponen ini **belum** memadai **dikarenakan** indikator kinerja belum memenuhi kriteria SMART.
- c) Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan.  
Subkomponen ini **belum** memadai **dikarenakan** Perjanjian Kinerja Eselon III, IV, dan Jabatan Fungsional belum dibuat.

##### 2. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja

Komponen Pengukuran Kinerja berdasarkan hasil evaluasi mendapat nilai 18,90 dari maksimal nilai 30. (*lihat lampiran LKE*)

Simpulan hasil evaluasi atas komponen Pengukuran Kinerja tersebut diperoleh dari agresi penilaian atas subkomponen sebagai berikut.

- a) Pengukuran Kinerja telah dilakukan.  
Subkomponen ini **belum** memadai **dikarenakan** belum ada perintah/surat edaran/jadwal pengukuran kinerja dan pengumpulan data capaian kinerja secara berkala.
- b) Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien, dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan.  
Subkomponen ini **belum** memadai **dikarenakan** rapat untuk membahas pengukuran kinerja dan pengumpulan data capaian kinerja secara berkala

belum dilaksanakan. Terdapat 2 (dua) indikator kinerja yang tidak selaras target dan capaiannya.

- c) Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian *reward and punishment*, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien.

Subkomponen ini **belum** memadai dikarenakan pengukuran kinerja belum menjadi dasar dalam penempatan jabatan baik struktural maupun fungsional. Pengukuran kinerja belum mempengaruhi penyesuaian strategi, kebijakan, aktivitas, dan anggaran dalam mencapai kinerja.

### 3. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja

Komponen Pelaporan Kinerja berdasarkan hasil evaluasi mendapat nilai 10,65 dari maksimal nilai 15. (*lihat lampiran LKE*)

Simpulan hasil evaluasi atas komponen Pelaporan Kinerja tersebut diperoleh dari agresi penilaian atas subkomponen sebagai berikut.

- a) Terdapat dokumen Laporan yang menggambarkan kinerja.  
Subkomponen ini **sudah** memadai.
- b) Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi standar menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya.  
Subkomponen ini **belum** memadai dikarenakan Laporan Kinerja belum menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasional (*Benchmark* Kinerja). Laporan Kinerja juga belum menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya dan upaya perbaikan serta penyempurnaan kinerja ke depan (rekomendasi perbaikan kinerja).
- c) Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya.  
Subkomponen ini **sudah** memadai.

### 4. Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal berdasarkan hasil evaluasi mendapat nilai 15,00 dari maksimal 25. (*lihat lampiran LKE*)

Simpulan hasil evaluasi atas komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal tersebut diperoleh dari agresi penilaian atas subkomponen sebagai berikut.

- a) Evaluasi Internal telah dilaksanakan.  
Subkomponen ini **sudah** memadai.
- b) Evaluasi Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan sumber daya yang memadai.



Subkomponen ini belum memadai dikarenakan informasi pada monev triwulan belum meliputi faktor pendorong, faktor hambatan, dan rekomendasi serta analisa atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja tersebut.

- c) Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi kinerja.

Subkomponen ini belum memadai dikarenakan rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal belum ditindaklanjuti. Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal belum dimanfaatkan dalam mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja, serta belum menjadi dasar pertimbangan dalam perbaikan dan peningkatan kinerja.

## **B. Rekomendasi atas Catatan Kekurangan untuk Perbaikan**

Atas permasalahan yang telah dikemukakan di atas, kami merekomendasikan kepada Camat Medan Selayang beserta seluruh jajarannya agar dilakukan perbaikan sebagai berikut.

1. Membuat indikator kinerja pada dokumen Perencanaan Kinerja yang memenuhi kriteria SMART;
2. Membuat Perjanjian Kinerja Eselon III, IV/Ketua Tim, dan Jabatan Fungsional;
3. Membuat target capaian kinerja yang selaras pada setiap dokumen perencanaan kinerja;
4. Melaksanakan dan mendokumentasikan kegiatan/rapat monitoring dan evaluasi kinerja, yang dihadiri/diikuti oleh pimpinan Perangkat Daerah dan setiap sub unit di bawahnya (Sekretaris/Kepala Bidang/Kepala Sub Bidang/Kelapa Seksi), untuk melakukan pengukuran dan pengumpulan data kinerja pada tiap bidang/sub bidang/seksi minimal per triwulan. Informasi pada monitoring dan evaluasi triwulan harus meliputi target kinerja, realisasi kinerja, faktor pendorong, faktor hambatan, dan rekomendasi. Lakukan analisis atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja tersebut;
5. Membuat Laporan Pengukuran Kinerja Triwulan sebagai hasil monitoring dan evaluasi yang dilakukan secara bottom up sehingga penyesuaian target dan realisasi pada monitoring dan evaluasi sama dari level pegawai bawah hingga atas dan diformalkan;
6. Memanfaatkan Pengukuran Kinerja menjadi dasar dalam penempatan jabatan baik struktural maupun fungsional;
7. Memanfaatkan Pengukuran Kinerja salah satu pertimbangan yang mempengaruhi penyesuaian strategi, kebijakan, aktivitas, dan anggaran dalam mencapai kinerja;

8. Laporan Kinerja menyajikan perbandingan yang selaras antara realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (*Benchmark Kinerja*) sesuai dengan tahun yang berkenaan dan menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya;
9. Memanfaatkan hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal dalam mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja dan menjadikannya salah satu pertimbangan untuk membuat perbaikan dan peningkatan kinerja.

### **DAB III**

#### **PENUTUPAN**

##### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil Evaluasi AKIP Tahun 2023, Kecamatan Medan Selayang memperoleh nilai sebesar 65,55 (enam puluh lima koma lima lima) dengan predikat B (Baik).

Nilai tersebut merupakan penjumlahan penilaian 4 (empat) komponen manajemen kinerja dengan rincian sebagai berikut.

No.	Komponen/Subkomponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja	
			Tahun 2022	Tahun 2023
1.	Perencanaan Kinerja	30	19,50	21,00
2.	Pengukuran Kinerja	30	14,10	18,90
3.	Pelaporan Kinerja	15	11,50	10,65
4.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25	15,50	15,00
Nilai Akuntabilitas Kinerja		100	60,60	65,55
Predikat Nilai Akuntabilitas Kinerja			B	B

##### **B. Dorongan terhadap Implementasi SAKIP yang Lebih Baik**

Berdasarkan hasil Evaluasi AKIP Tahun 2023 pada Kecamatan Medan Selayang, diminta agar memperhatikan penilaian pada LKE dan menindaklanjuti rekomendasi atas catatan kekurangan untuk perbaikan dalam rangka implementasi SAKIP yang lebih baik. Monitoring dan evaluasi internal secara berkala dapat dilakukan untuk mengembangkan yang sudah baik dan meningkatkan yang masih kurang/belum terlaksana, terutama komponen yang masih memiliki predikat kurang.

Evaluasi AKIP merupakan bagian dari siklus manajemen kinerja Pemerintah Kota Medan. Keberhasilan pelaksanaan Evaluasi AKIP diharapkan dapat mewujudkan tujuan dari implementasi SAKIP itu sendiri, yaitu meningkatnya kinerja Pemerintah Kota Medan.



Demikian disampaikan hasil Evaluasi AKIP Tahun 2023 pada Kecamatan Medan Selayang. Kami menghargai upaya Saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan manajemen kinerja di lingkungan Kecamatan Medan Selayang.

Atas perhatian dan kerjasamanya, kami mengucapkan terima kasih.



SULAIMAN HARAHAP, S.H., M.S.P., CGCAE  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19690610 199703 1 005

# LAMPIRAN

## LEMBAR KERJA EVALUASI KECAMATAN MEDAN SELAYANG

Kategori		Indikator		Skor		Penilaian		Kategori		Kriteria Evaluasi		Penjelasan	
1. TINGKATAN KINERJA		2. INDIKATOR		3. SKOR		4. PENILAIAN		5. KATEGORI		6. KRITERIA EVALUASI		7. PENJELASAN	
1.1	1.1.1	Dokumen Perencanaan Kinerja telah tersedia		4.00	0	4.0	100	100	100	Terdapat "Jawaban" dengan materi, "Kategori" dan penjelasan tentang keterkaitan			
Kriteria													
1.1a.1	1.1a.1	Terdapat dokumen perencanaan kinerja		10	1	10	100	100	100	LENGKAP BUKTI SESUAI DAFTAR EVIDENCE		Faktor Teknik Perencanaan Kinerja	
1.1a.2	1.1a.2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja yang mengaitkan		10	1	10	100	100	100	LENGKAP BUKTI SESUAI DAFTAR EVIDENCE		Rencana dan/atau Rencana	
1.1a.3	1.1a.3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja yang mengaitkan		10	1	10	100	100	100	LENGKAP BUKTI SESUAI DAFTAR EVIDENCE		Rencana dan/atau Rencana	
1.1a.4	1.1a.4	Terdapat dokumen perencanaan kinerja yang mengaitkan		10	1	10	100	100	100	LENGKAP BUKTI SESUAI DAFTAR EVIDENCE		Rencana dan/atau Rencana	
1.1a.5	1.1a.5	Terdapat dokumen perencanaan kinerja yang mengaitkan		10	1	10	100	100	100	LENGKAP BUKTI SESUAI DAFTAR EVIDENCE		Rencana dan/atau Rencana	
1.1b	1.1b.1	Dokumen Perencanaan Kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk memenuhi hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, mengaitkan penjelasan (meload) dan/atau level secara logis, serta memperhatikan aspek yang lain (meload)		4.00	0	4.0	100	100	100	Terdapat "Jawaban" dengan materi, "Kategori" dan penjelasan tentang keterkaitan			
Kriteria													
1.1b.1	1.1b.1	Dokumen Perencanaan Kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk memenuhi hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, mengaitkan penjelasan (meload) dan/atau level secara logis, serta memperhatikan aspek yang lain (meload)		10	1	10	100	100	100	LENGKAP BUKTI SESUAI DAFTAR EVIDENCE		1) Rencana, 2) Rencana, 3) Rencana, 4) Rencana	
1.1b.2	1.1b.2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk memenuhi hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, mengaitkan penjelasan (meload) dan/atau level secara logis, serta memperhatikan aspek yang lain (meload)		10	1	10	100	100	100	LENGKAP BUKTI SESUAI DAFTAR EVIDENCE		Terdapat layer (meload) 1) Rencana, 2) Rencana, 3) Rencana, 4) Rencana	
1.1b.3	1.1b.3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk memenuhi hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, mengaitkan penjelasan (meload) dan/atau level secara logis, serta memperhatikan aspek yang lain (meload)		10	1	10	100	100	100	LENGKAP BUKTI SESUAI DAFTAR EVIDENCE		Terdapat layer (meload) 1) Rencana, 2) Rencana, 3) Rencana, 4) Rencana	
1.1b.4	1.1b.4	Dokumen Perencanaan Kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk memenuhi hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, mengaitkan penjelasan (meload) dan/atau level secara logis, serta memperhatikan aspek yang lain (meload)		10	1	10	100	100	100	LENGKAP BUKTI SESUAI DAFTAR EVIDENCE		Terdapat layer (meload) 1) Rencana, 2) Rencana, 3) Rencana, 4) Rencana	
1.1b.5	1.1b.5	Dokumen Perencanaan Kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk memenuhi hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, mengaitkan penjelasan (meload) dan/atau level secara logis, serta memperhatikan aspek yang lain (meload)		10	1	10	100	100	100	LENGKAP BUKTI SESUAI DAFTAR EVIDENCE		Terdapat layer (meload) 1) Rencana, 2) Rencana, 3) Rencana, 4) Rencana	
1.1b.6	1.1b.6	Dokumen Perencanaan Kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk memenuhi hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, mengaitkan penjelasan (meload) dan/atau level secara logis, serta memperhatikan aspek yang lain (meload)		10	1	10	100	100	100	LENGKAP BUKTI SESUAI DAFTAR EVIDENCE		Terdapat layer (meload) 1) Rencana, 2) Rencana, 3) Rencana, 4) Rencana	
1.1b.7	1.1b.7	Dokumen Perencanaan Kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk memenuhi hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, mengaitkan penjelasan (meload) dan/atau level secara logis, serta memperhatikan aspek yang lain (meload)		10	1	10	100	100	100	LENGKAP BUKTI SESUAI DAFTAR EVIDENCE		Terdapat layer (meload) 1) Rencana, 2) Rencana, 3) Rencana, 4) Rencana	
1.1b.8	1.1b.8	Dokumen Perencanaan Kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk memenuhi hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, mengaitkan penjelasan (meload) dan/atau level secara logis, serta memperhatikan aspek yang lain (meload)		10	1	10	100	100	100	LENGKAP BUKTI SESUAI DAFTAR EVIDENCE		Terdapat layer (meload) 1) Rencana, 2) Rencana, 3) Rencana, 4) Rencana	
1.1b.9	1.1b.9	Dokumen Perencanaan Kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk memenuhi hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, mengaitkan penjelasan (meload) dan/atau level secara logis, serta memperhatikan aspek yang lain (meload)		10	1	10	100	100	100	LENGKAP BUKTI SESUAI DAFTAR EVIDENCE		Terdapat layer (meload) 1) Rencana, 2) Rencana, 3) Rencana, 4) Rencana	

Sl	Pernyataan Kinerja telah dilaksanakan untuk menunjukkan hasil yang telah tercapai/terukur	15.00	B	10.5	AA/BB/ B/C/C/D/ D/E & V/T	82	Pengisian "Jawaban" dengan memperhatikan "M" dan penjelasan penilaian penerapannya		
1.10.1	Anggaran yang ditetapkan telah mencapai pada Kinerja yang ingin dicapai	YA	1	100.00			Fit dan OPA tahun berjalan	Revisi anggaran program yang telah tercapai dengan pencapaian target telah besar dan anggaran program lainnya (lainnya gap dan lainnya)	
1.10.2	Akuisisi yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai	AA	1	100.00			Revisi tahun berjalan	Pengisian Kinerja tahun berjalan program kegiatan sub kegiatan dan sub aktivitas serta target yang telah dicapai setiap tahun untuk mendukung kinerja	
1.10.3	Rencana atau strategi dapat berjalan dimana kinerja capaian kinerja telah dapat tercapai secara bertahap	AA	1	100.00			Laporan Monitoring Evaluasi Kinerja (Monev) Internal 2018 dan 2019	Laporan Monev Menyajikan program kegiatan dan sub kegiatan tercapai pada indikator yang menunjukkan capaian target secara bertahap. Laporan monev harus disertai dengan detail bukti	
1.10.4	Terdapat pemeliharaan/mempertahankan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dan hasil analisis pelaksanaan kinerja sebelumnya	YA	1	100.00			Revisi	Analisis pelaksanaan kinerja pada Rangkai 2 Perencanaan 2017 dan 2018	
1.10.5	Terdapat pemeliharaan/mempertahankan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam menjalankan rencana hasil yang telah ditetapkan	YA	1	100.00			Revisi	Analisis pelaksanaan kinerja pada Rangkai 2 Perencanaan 2017 dan 2018	
1.10.6	Setiap Pegawai memahami dan peduli serta bertanggung jawab dalam mencapai kinerja yang telah ditetapkan	Tidak	0				Fit Eselon II, IV, dan Tahun berjalan	Setiap pegawai memahami dan bertanggung jawab dalam mencapai target kinerja dan bertanggung jawab	
2	Pengukuran KINERJA	10.00		10.0					
2.1	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	8.00	CC	3.0	1/T	87	Pengisian "Jawaban" dengan memperhatikan "M" dan penjelasan penilaian penerapannya		
2.1.1	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja	YA	1	100.00			Revisi	Buku Kepala Pengantar Daerah untuk Pemantauan Pengukuran dan Pengumpulan Data Kinerja (Buku Kepala Sub Unit) 1. Level dibawah Kepala PO dan pengumpulan kinerja	Buku Pemantau Kinerja PO kepada Sub Unit dalam PO untuk Pengukuran dan Pengumpulan Data Kinerja (Buku Kepala Sub Unit) 1. Level dibawah Kepala PO dan pengumpulan kinerja
2.1.2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja	YA	1	100.00			Revisi	Dokumen RU dan Pengumpulannya	RU/PO yang telah mencakup indikator kinerja dan cara pengumpulan data yang telah ditetapkan dan cara mengukur indikator kinerja
2.1.3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan	Tidak	0				Revisi	Buku Kepala Pengantar Daerah untuk Pemantauan Pengukuran dan Pengumpulan Data Kinerja (Buku Kepala Sub Unit) 1. Level dibawah Kepala PO dan pengumpulan kinerja	Buku Pemantau kinerja yang telah mencakup indikator kinerja dan cara pengumpulan data yang telah ditetapkan dan cara mengukur indikator kinerja
2.2	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efisien dan Efektif dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	10.00	B	6.0	AA/BB/ B/C/C/D/ D/E & V/T	87	Pengisian "Jawaban" dengan memperhatikan "M" dan penjelasan penilaian penerapannya		
2.2.1	Pengukuran kinerja telah sebagai pengambatan keputusan (Decision Making) dalam mengukur capaian kinerja	C	0.5	100.00			Dokumen Rasio/Target/Indikator/ Capaian Rangkai 1-1	Manajemen Perencanaan 1-1	
2.2.2	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang ditetapkan	YA	1	100.00			1. Laporan Kinerja 1-1 2. Rangkai Rangkai 1-1	Form E 8.1 dan LK/PP	
2.2.3	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang ditetapkan	CC	0.5	100.00			1. Laporan Kinerja 1-1 2. Rangkai Rangkai 1-1		
2.2.4	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala	YA	1	100.00			Form Evaluasi Kinerja	Manajemen Perencanaan 1-1	
2.2.5	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja yang ditetapkan secara berjenjang	YA	1	100.00			SKP/ Bagan Struktur Organisasi		
2.2.6	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Apabila)	YA	1	100.00			Form E 8.1 dan LK/PP		
2.2.7	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Apabila)	YA	1	100.00			E 8.1 dan LK/PP		
2.3	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penerapan strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15.00	CC	8	AA/BB/ B/C/C/D/ D/E & V/T	88	Pengisian "Jawaban" dengan memperhatikan "M" dan penjelasan penilaian penerapannya		
2.3.1	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyusunan (Jember/penyusunan) turunan kinerja/penghasilan	YA	1	100.00			SKP/ Bagan Struktur Organisasi		
2.3.2	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan jabatan dan mutasi/mobilitas fungsional	YA	1	100.00			SKP/ Bagan Struktur Organisasi		
2.3.3	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyusunan Strategi dalam mencapai kinerja	2	0	100.00			Revisi Rangkai 1-1	Analisa sistem anggaran, form penganggaran, dan lain-lain	
2.3.4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyusunan kebijakan dalam mencapai kinerja	2	0	100.00			Revisi Rangkai 1-1	Manajemen Perencanaan PO yang berkaitan dengan Rangkai 1-1	
2.3.5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyusunan Anggaran dalam mencapai kinerja	2	0	100.00			Revisi Rangkai 1-1	Manajemen Perencanaan PO yang berkaitan dengan Rangkai 1-1	
2.3.6	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyusunan Anggaran dalam mencapai kinerja	CC	0.5	100.00			OPAC/PP 1-1 dan 1-1	Rangkai 1-1 dan Rangkai 1-1	
2.3.7	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja	YA	1	100.00			Revisi	Laporan Kinerja 1-1	Capaian target dan realisasi anggaran
2.3.8	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja	YA	1	100.00			Revisi	Kuesioner, Dokumen hasil capaian kinerja (Jember/penyusunan) turunan kinerja/penghasilan	





4 EVALUASI INTERNAL		75,00		10					
4.4	Evaluasi internal telah dilaksanakan	1,00	0	3,0	WT	100	Pengisian "Jawaban" dengan memperhatikan "M" dan penyelesaian penilaian berdasarkan		
4.4a.1	Terdapat pedoman teknis/SOP/Manual/Prosedur Evaluasi Internal				YA	1	LENGKAP BUKTI SESUAI DAFTAR EVIDENCE	Peraturan/SOP/Prosedur Teknik tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	Adanya pedoman evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang telah diuraikan/petunjukannya, diuraikan dengan dasar yang kinerja yang telah ditetapkan pada Rencana Aksi sehingga evaluasi dilaksanakan secara berkala
4.4a.2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/pekerjaan daerah				YA	1	LENGKAP BUKTI SESUAI DAFTAR EVIDENCE	1) Laporan Pengukuran Kinerja Triwulan TA s.t 1 2) Laporan Keterangan Pertanggungjawaban (LK/PJ) Akhir TA sebelumnya s.t 1	Laporan Pengukuran Kinerja Triwulan yang meliputi target, realisasi, faktor pendorong, faktor penghambat, dan rekomendasi, dilakukan dengan Pengukuran Kinerja (PK), kemudian dilakukan rekapitulasi pada saat akhir
4.4a.3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkala				YA	1	LENGKAP BUKTI SESUAI DAFTAR EVIDENCE	Laporan Pengukuran Kinerja Triwulan TA s.t 1	Proses monitoring dilakukan secara rutin, sehingga pencapaian target dan realisasi pada akhir tahun sama dengan pagaw, dan hingga atas dan diinformasikan
4.4b	Evaluasi internal telah dilaksanakan secara berkala dengan Standar Daya yang memadai	7,50	0	8,25	WT	88	Pengisian "Jawaban" dengan memperhatikan "M" dan penyelesaian penilaian berdasarkan		
4.4b.1	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai dengan standar				YA	1	LENGKAP BUKTI SESUAI DAFTAR EVIDENCE	1) Peraturan/SOP/Prosedur Teknik tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal 2) Laporan Pengukuran Kinerja Triwulan TA s.t 1	Monitor internal dilakukan secara berkala sesuai dengan peraturan/standar yang telah ditetapkan
4.4b.2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai				YA	1	LENGKAP BUKTI SESUAI DAFTAR EVIDENCE	1) Sertifikat kompetensi SDM yang melaksanakan evaluasi 2) Laporan Pengukuran Kinerja Triwulan TA s.t 1	Pelaksanaan monitoring dilakukan oleh pegawai yang memiliki kompetensi dan peminatan khusus
4.4b.3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai				TDK	0		Laporan Pengukuran Kinerja Triwulan TA s.t 1	Informasi pada monitoring harus meliputi target kinerja, realisasi kinerja, faktor pendorong, faktor penghambat, dan rekomendasi. Lakukan analisis atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal
4.4b.4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/pekerjaan daerah				YA	1	LENGKAP BUKTI SESUAI DAFTAR EVIDENCE	1) Laporan Pengukuran Kinerja Triwulan TA s.t 1 2) Pengukuran Kinerja	Program kegiatan dan target yang diinput pada monitoring harus sesuai dengan PK, seluruh pegawai yang telah ditetapkan
4.4b.5	Evaluasi Program dan Rencana Aksi telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi)				YA	1	LENGKAP BUKTI SESUAI DAFTAR EVIDENCE	Tangkapan Layar (Screenshot) Aplikasi Evaluasi AKIP	Proses pengumpulan, pengukuran, dan analisis data target dan realisasi yang telah input pada laporan pengukuran kinerja dan monitoring menggunakan teknologi informasi yang terintegrasi dan mudah diakses oleh pihak yang bertanggung jawab
4.4c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efisiensi dan efektivitas kinerja	12,50	C	8,25	AKURASI/BOCOR/D/E/A/W	48	Pengisian "Jawaban" dengan memperhatikan "M" dan penyelesaian penilaian berdasarkan		
4.4c.1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan				CC	0,6	Nilai RBT	Laporan Pengukuran Kinerja Triwulan TA s.t 1	Auditor memonitor rekomendasi perbaikan atas faktor penghambat pada monitoring dan diinformasikan dengan adanya peningkatan realisasi target pada monitoring berikutnya
4.4c.2	Terdapat laporan/pengukuran implementasi SAKIP dengan melaksanakan indikator atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal				B	0,7	Nilai RBT	Laporan Hasil Evaluasi (LHE) SAKIP periode s.t 1	Auditor memonitor rekomendasi pada LHE SAKIP tahun sebelumnya yang ditandatangani oleh PO dengan indikator peningkatan realisasi target pada monitoring berikutnya
4.4c.3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja				YA	1	LENGKAP BUKTI SESUAI DAFTAR EVIDENCE	Laporan Pengukuran Kinerja Triwulan TA s.t 1	Monitor memiliki dampak peningkatan kinerja, perbaikan, dan/atau saran-saran untuk perbaikan kinerja yang telah dilaksanakan pada monitoring yang telah ditetapkan
4.4c.4	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efisiensi dan efektivitas kinerja				TDK	0		1) Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LK/IP) periode s.t 1 (Pemanfaatan hasil evaluasi AKIP dicantumkan dalam LK/IP)	Monitor bermanfaat dalam efisiensi dan efektivitas kinerja jika persentase realisasi anggaran s.t 1 pemanfaatan kinerja dan persentase realisasi anggaran tidak melebihi 100%
4.4c.5	Terdapat laporan/pengukuran kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal				TDK	0		1) Laporan Pengukuran Kinerja Triwulan TA s.t 1 2) Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LK/IP) periode s.t 1	Monitor menunjukkan peningkatan realisasi kinerja dan/atau realisasi anggaran s.t 1 pemanfaatan kinerja dan persentase realisasi anggaran tidak melebihi 100% yang dicantumkan pada LK/IP
Nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal		8		85,55					