



**HASIL EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI SAKIP
KANTOR MUSEUM BENTENG VREDEBURG,
JOGJAKARTA
TAHUN 2021**

Berdasarkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja, tingkat penerapan akuntabilitas kinerja **KANTOR MUSEUM BENTENG VREDEBURG, JOGJAKARTA** masuk dalam kategori : **A** dengan nilai : **84.87** dengan interpretasi : **Memuaskan, Memimpin perubahan, berkinerja tinggi, dan sangat akuntabel**

Dengan rincian nilai sebagai berikut :

No	Komponen Sakip	Bobot	Nilai
1.	Perencanaan Kinerja	30%	25.33%
2.	Pengukuran Kinerja	25%	22.34%
3.	Pelaporan Kinerja	15%	12.29%
4.	Evaluasi Kinerja	10%	6.65%
5.	Pencapaian Sasaran / Kinerja Organisasi	20%	18.25%

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

Perencanaan Kinerja :

1. Rumusan Tujuan yang ditetapkan agar berorientasi hasil (menggambarkan kondisi yang akan diwujudkan sesuai dengan tugas dan fungsi unit kerja)
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.

Pengukuran Kinerja :

Unit kerja agar menyusun Prosedur Operasional Standar (POS) terkait mekanisme Pengumpulan Data Kinerja dan disahkan oleh Pimpinan Unit Kerja sebagai dasar untuk melakukan pengukuran capaian kinerja. POS yang disusun agar mengacu pada POS Pengumpulan Data Kinerja Satker yang telah ditetapkan didalam Kepemendikbudristek 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 perbandingan target dan realisasi, perbandingan dengan capaian kinerja minimal satu tahun sebelumnya bila indikatornya sama dan perbandingan dengan target akhir Renstra untuk masing-masing target indikator kinerja yang ditetapkan dalam Perjanjian Kinerja setiap Pimpinan Satker
2. 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

Evaluasi Kinerja :

1. Evaluasi akuntabilitas kinerja internal atas progres capaian target Perjanjian Kinerja agar dilakukan secara berkala (minimum triwulan). Hasil evaluasi berupa laporan evaluasi/notula rapat yang memuat rekomendasi Pimpinan
2. Rekomendasi hasil evaluasi SAKIP tahun sebelumnya yang belum ditindaklanjuti agar segera ditindaklanjuti untuk perbaikan kinerja ditahun berikutnya. Diantaranya : 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

Pencapaian Sasaran / Kinerja Organisasi :

Unit kerja agar melakukan inovasi-inovasi untuk peningkatan kinerja organisasi

Jakarta, 21 Desember 2021

Kepala Biro Perencanaan



M. Samsuri