



**BUPATI SUMBA BARAT  
PROVINSI NUSA TENGGARA TIMUR**

**PERATURAN BUPATI SUMBA BARAT  
NOMOR : 10 TAHUN 2014**

**TENTANG**

**PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA SATUAN KERJA  
PERANGKAT DAERAH LINGKUP PEMERINTAH KABUPATEN SUMBA BARAT**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

**BUPATI SUMBA BARAT,**

- Menimbang** : bahwa sebagai tindak lanjut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, perlu membentuk Peraturan Bupati tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Lingkup Pemerintah Kabupaten Sumba Barat;
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Nomor 69 Tahun 1958 tentang Pembentukan Daerah-daerah Tingkat II dalam Wilayah Daerah-daerah Tingkat I Bali, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 122, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1655);
2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggara Negara yang bersih dan bebas dari Korupsi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
3. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);

4. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pemeriksaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4594);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 96, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4663);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan Tata Cara, Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 108, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4689);
9. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025;
10. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor KEP/135/M.PAN/9/2004 tentang Pedoman Umum Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
11. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2011 tentang Kriteria dan Ukuran Keberhasilan Reformasi Birokrasi;
12. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
13. Peraturan Daerah Kabupaten Sumba Barat Nomor 8 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan Yang Menjadi Kewenangan Kabupaten Sumba Barat (Lembaran Daerah Kabupaten Sumba Barat Tahun 2008 Nomor 8);

## MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH DI KABUPATEN SUMBA BARAT.

### BAB I KETENTUAN UMUM

#### Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Sumba Barat.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Daerah Kabupaten Sumba Barat.
3. Bupati adalah Bupati Sumba Barat.
4. Satuan Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat SKPD adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Sumba Barat.
5. Inspektorat adalah Inspektorat Kabupaten Sumba Barat.
6. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah yang selanjutnya disingkat Bappeda adalah Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Sumba Barat.
7. Bagian Organisasi adalah Bagian Organisasi Sekeretariat Daerah Kabupaten Sumba Barat.
8. Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja adalah panduan bagi evaluator dalam melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja satuan kerja perangkat daerah.

### BAB II PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA

#### Pasal 2

Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja SKPD di Kabupaten Sumba Barat tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

#### Pasal 3

Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja SKPD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, merupakan panduan bagi evaluator yang berkaitan dengan:

- a. pemahaman mengenai tujuan evaluasi dan penetapan ruang lingkup evaluasi;
- b. pemahaman mengenai strategi evaluasi dan metodologi yang digunakan dalam evaluasi;
- c. penetapan langkah-langkah kerja yang harus ditempuh dalam proses evaluasi; dan
- d. penyusunan Laporan Hasil Evaluasi dan mekanisme pelaporan hasil evaluasi serta proses pengolahan datanya.

#### Pasal 4

- (1) Pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD dilaksanakan oleh Inspektorat Kabupaten Sumba Barat.
- (2) Pelaksanaan evaluasi oleh Inspektorat sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berkoordinasi dengan BAPPEDA dan Bagian Organisasi.
- (3) Pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja pada Inspektorat dilakukan oleh Bagian Organisasi.

#### Pasal 5

- (1) Laporan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja ditujukan kepada pimpinan SKPD dengan tembusan Bupati dan Sekretaris Daerah Kabupaten Sumba Barat.
- (2) Seluruh ikhtisar laporan sebagaimana dimaksud ayat (1) dikumpulkan dalam suatu laporan kompilasi dan dipaparkan dalam suatu forum dengan dihadiri oleh Bupati.
- (3) Laporan kompilasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaporkan kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Deputi Pengawasan dan Akuntabilitas Aparatur, paling lambat Bulan September setiap tahun.

### BAB III PENUTUP

#### Pasal 6

Peraturan Bupati ini berlaku sejak tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Sumba Barat.

Ditetapkan di Waikabubak  
pada tanggal, 28 Oktober 2014

BUPATI SUMBA BARAT,

JUBILATE PIETER PANDANGO

Diundangkan di Waikabubak  
pada tanggal, 28 Oktober 2014

SEKRETARIS DAERAH  
KABUPATEN SUMBA BARAT,

UMBU DINGU DEDI

BUPATI SUMBA BARAT

LAMPIRAN

PERATURAN BUPATI SUMBA BARAT

NOMOR : 10 TAHUN 2014

TENTANG

PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS  
KINERJA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH  
LINGKUP PEMERINTAH KABUPATEN SUMBA BARAT

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. UMUM

1. Perbaikan *governance* dan sistem manajemen merupakan agenda penting dalam reformasi pemerintahan yang sedang dijalankan oleh pemerintah. Sistem manajemen pemerintahan yang berfokus pada peningkatan akuntabilitas dan sekaligus peningkatan kinerja yang berorientasi pada hasil (*outcome*) dikenal sebagai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sistem AKIP). Sistem AKIP diimplementasikan secara "*self assesment*" oleh masing - masing instansi pemerintah, ini berarti instansi pemerintah secara mandiri merencanakan, melaksanakan, mengukur dan memantau kinerja serta melaporkannya kepada instansi yang lebih tinggi. Pelaksanaan sistem dengan mekanisme semacam itu, memerlukan evaluasi dari pihak yang lebih independen agar diperoleh umpan balik yang obyektif untuk meningkatkan akuntabilitas dan kinerja instansi pemerintah.
2. Bupati selaku pemimpin tertinggi di Pemerintah Kabupaten Sumba Barat perlu mengetahui sampai seberapa jauh pengaruh implementasi Sistem AKIP terhadap tingkat akuntabilitas dan capaian kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Lingkungan Kabupaten Sumba Barat, sebagaimana yang diharapkan melalui program - program prioritas yang ditetapkan. Untuk mencapai maksud tersebut, pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD sebagai bagian yang *inherent* dengan Sistem AKIP haruslah direncanakan dan dilaksanakan dengan sebaik - baiknya.
3. Untuk mengetahui sejauh mana SKPD melaksanakan dan memperlihatkan kinerjanya, serta sekaligus untuk mendorong adanya peningkatan kinerja SKPD, maka perlu dilakukan suatu pemeringkatan atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja tersebut. Pemeringkatan ini diharapkan dapat mendorong SKPD untuk secara konsisten meningkatkan akuntabilitas kinerjanya dan mewujudkan capaian kinerja (hasil) organisasinya sesuai yang diamanahkan dalam RPJMD.

4. Pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD yang merupakan bagian *inherent* dengan Sistem AKIP, harus dilakukan dengan sebaik - baiknya. Untuk itu diperlukan suatu petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD di Lingkungan Kabupaten Sumba Barat Tahun 2013 yang dapat dijadikan panduan bagi evaluator.
5. Petunjuk pelaksanaan (Juklak) evaluasi akuntabilitas SKPD di Lingkungan Kabupaten Sumba Barat Tahun 2013 ini, disusun mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

## **B. MAKSUD DAN TUJUAN**

1. Petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD di Lingkungan Kabupaten Sumba Barat Tahun 2013 ini dimaksudkan untuk:
  - a. Memberi panduan bagi evaluator untuk:
    - 1) Memahami tujuan evaluasi dan penetapan ruang lingkup evaluasi;
    - 2) Memahami strategi evaluasi dan metodologi yang digunakan dalam evaluasi;
    - 3) Menetapkan langkah - langkah kerja yang harus ditempuh dalam proses evaluasi;
    - 4) Menyusun Laporan Hasil Evaluasi (LHE) dan memahami mekanisme pelaporan hasil evaluasi serta proses pengolahan datanya.
  - b. Menjadi panduan dalam mengelola pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD di Lingkungan Kabupaten Sumba Barat Tahun 2013 bagi pejabat dan stafpelaksana.
2. Tujuan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi tahun 2013 ini adalah sebagai berikut:
  - a. Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem AKIP;
  - b. Menilai akuntabilitas kinerja SKPD di Lingkungan Kabupaten Sumba Barat;

- c. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas SKPD;
- d. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

### **C. RUANG LINGKUP EVALUASI**

1. Ruang lingkup evaluasi tahun 2012 meliputi :
  - a. Evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD melalui evaluasi atas penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (sistem AKIP) dan pencapaian kinerja organisasi.
  - b. Evaluasi terhadap penerapan Sistem AKIP dilakukan dengan mempertimbangkan upaya yang telah dilakukan evaluasi sampai dengan saat terakhir pembahasan hasil evaluasi.
  - c. Penyusunan peringkat dan kategori hasil evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD di Lingkungan Kabupaten Sumba Barat.
2. Entitas akuntabilitas yang dievaluasi pada tahun 2013 adalah seluruh/XX% SKPD di Lingkungan Kabupaten Sumba Barat yang telah menyampaikan LAKIP Tahun 2013 kepada Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Sumba Barat. Entitas akuntabilitas yang dievaluasi, diprioritaskan pada SKPD yang belum pernah dievaluasi.

### **D. PENUGASAN**

1. Dalam pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD di Lingkungan Kabupaten Sumba Barat, Inspektorat Kabupaten Sumba Barat berkoordinasi dengan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) dan Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Sumba Barat.
2. Evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD di Lingkungan Kabupaten Sumba Barat dilakukan berdasarkan Peraturan Bupati ini, dengan mengacu pada Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 135 Tahun 2004, PERMENPAN dan RB Nomor 35 Tahun 2010, dan PERMENPAN dan RB Nomor 13 Tahun 2011 sebagaimana diatur dalam Surat Edaran Menteri PAN dan RB Nomor 03 Tahun 2011, serta PERMENPAN dan RB Nomor 25 Tahun 2012.

## **E. SISTEMATIKA**

Sistematika Juklak Evaluasi Akuntabilitas Kinerja SKPD di Lingkungan Kabupaten Sumba Barat Tahun 2013 terdiri dari 5 (lima) BAB, yaitu:

BAB I    PENDAHULUAN

BAB II   PELAKSANAAN EVALUASI SECARA UMUM

BAB III  EVALUASI ATAS AKUNTABILITAS KINERJA SKPD

BAB IV  PELAPORAN HASIL EVALUASI

BAB V   PENUTUP

LAMPIRAN – LAMPIRAN

## **BAB II**

### **PELAKSANAAN EVALUASI SECARA UMUM**

#### **A. STRATEGI EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA SKPD**

1. Pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumba Barat pada tahun 2013 difokuskan untuk peningkatan mutu penerapan manajemen berbasis kinerja (Sistem AKIP) dan peningkatan kinerja Pemerintah Daerah dalam rangka mewujudkan instansi pemerintah yang berorientasi pada hasil (*result oriented government*).
2. Strategi yang akan dijalankan menggunakan prinsip: (i) partisipasi dan *coevaluation* dengan pihak yang dievaluasi. Keterlibatan pihak yang dievaluasi pada proses evaluasi ini sangat penting untuk meningkatkan efektivitas evaluasi; (ii) proses konsultasi yang terbuka dan memfokuskan pada pembangunan dan pengembangan serta implementasi komponen utama Sistem AKIP.
3. Untuk SKPD yang sudah pernah dievaluasi, langkah pertama yang perlu dilakukan oleh evaluator adalah mengumpulkan informasi mengenai tindak lanjut terhadap saran atau rekomendasi yang diberikan oleh evaluator tahun lalu. Hambatan dan kendala pelaksanaan tindak lanjut hasil evaluasi tahun lalu, jika cukup relevan perlu dilaporkan kepada instansi yang lebih tinggi atau pihak lain yang berwenang.

#### **B. TAHAPAN EVALUASI**

Tahapan evaluasi yang dilakukan pada tahun 2013 meliputi:

1. Evaluasi akuntabilitas kinerja instansi SKPD
2. Penyusunan pemeringkatan dan penetapan kategori hasil evaluasi untuk seluruh SKPD yang dievaluasi.
3. Pelaporan dan pemaparan hasil evaluasi gabungan (kompilasi) kepada Bupati.

### C. METODOLOGI EVALUASI

Metodologi yang digunakan untuk melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi dengan menggunakan teknik "*criteria referenced survey*", dengan cara menilai secara bertahap langkah demi langkah (*step by step assessment*) setiap komponen dan selanjutnya menilai secara keseluruhan (*overall assessment*) dengan kriteria evaluasi dari masing – masing komponen yang telah ditetapkan sebelumnya. Kriteria evaluasi, sebagaimana tertuang dalam Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) akuntabilitas kinerja SKPD, ditentukan dengan berdasarkan kepada:

1. Kebenaran normatif sebagaimana yang ditetapkan dalam pedoman penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Kebenaran normatif yang bersumber pada modul - modul atau buku – buku petunjuk mengenai Sistem AKIP;
3. Kebenaran normatif yang bersumber pada *best practice* baik di Indonesia maupun di luar negeri;
4. Kebenaran normatif yang bersumber pada berbagai praktik manajemen stratejik, manajemen kinerja, dan sistem akuntabilitas yang baik.

Dalam menilai apakah suatu instansi telah memenuhi suatu kriteria, harus didasarkan pada fakta obyektif dan *professional judgement* dari para evaluator dan supervisor.

### D. TEKNIK EVALUASI

Teknik evaluasi pada dasarnya merupakan cara/alat/metode yang digunakan untuk pengumpulan dan analisis data. Berbagai teknik evaluasi dapat dipilih untuk digunakan dalam evaluasi ini, namun demikian pada akhirnya teknik yang digunakan harus dapat mendukung penggunaan metode evaluasi yang telah ditetapkan, sehingga mampu menjawab tujuan dilakukannya evaluasi ini. Berbagai teknik pengumpulan data antara lain: kuisisioner, wawancara, observasi, studi dokumentasi atau kombinasi beberapa teknik tersebut. Sedangkan teknik analisis data antara lain: telaahan sederhana, berbagai analisis dan pengukuran, metode statistik, perbandingan, analisis logika program dan sebagainya.

## **E. KERTAS KERJA EVALUASI**

Pendokumentasian langkah evaluasi dalam kertas kerja perlu dilakukan agar pengumpulan data dan analisis fakta - fakta dapat ditelusuri kembali dan dijadikan dasar untuk penyusunan Laporan Hasil Evaluasi (LHE). Setiap langkah evaluator yang cukup penting dan setiap penggunaan teknik evaluasi harus didokumentasikan dalam Kertas Kerja Evaluasi(KKE). Kertas kerja tersebut berisi fakta dan data yang dianggap relevandan berarti untuk perumusan temuan permasalahan. Data dan deskripsifakta ini ditulis mulai dari uraian fakta yang ada, analisis (pemilahan, perbandingan, pengukuran, dan penyusunan argumentasi), sampai pada simpulannya.

## **F. ORGANISASI DAN JADWAL EVALUASI**

1. Pengorganisasian evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD di Lingkungan Kabupaten Sumba Barat tahun 2013 dikendalikan oleh Inspektorat Kabupaten Sumba Barat.
2. Hal - hal yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan danpengendalian evaluasi, seperti: penanggung jawab evaluasi, mekanisme penerbitan surat tugas, penerbitan laporan hasil evaluasi mengikuti kebijakan - kebijakan yang ditetapkan oleh Inspektur Kabupaten Sumba Barat.
3. Laporan Kompilasi Hasil Evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD di Lingkungan Kabupaten Sumba Barat akan dilaporkan oleh Inspektur Kabupaten Sumba Barat kepada Bupati pada bulan XXXXX 2014.

## **BAB III**

### **EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI**

#### **A. UMUM**

Terdapat beberapa langkah kerja yang berkaitan dengan evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang tidak dapat dilepaskan dari ruang lingkup dan tujuan evaluasi. Langkah - langkah kerja tersebut terdiri dari (i) evaluasi atas komponen akuntabilitas kinerja; dan (ii) penilaian dan penyimpulan.

#### **B. EVALUASI ATAS KOMPONEN AKUNTABILITAS KINERJA**

1. Evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD difokuskan pada kriteria - kriteria yang ada dalam Lembar Kriteria Evaluasi (LKE), maka isu - isu penting yang ingin diungkap melalui evaluasi akuntabilitas kinerja tahun 2013 adalah sebagai berikut:
  - a. Kesungguhan SKPD dalam menyusun, mereviu dan menyempurnakan perencanaan kinerja agar berfokus pada hasil.
  - b. Pembangunan sistem pengukuran dan pengumpulan data kinerja.
  - c. Pengungkapan informasi pencapaian kinerja instansi dalam LAKIP.
  - d. Monitoring dan evaluasi terhadap pencapaian kinerja pelaksanaan program, khususnya program strategis instansi.
  - e. Keterkaitan diantara seluruh komponen - komponen perencanaan kinerja dengan penganggaran, kebijakan pelaksanaan dan pengendalian serta pelaporannya.
  - f. Capaian kinerja utama dari masing - masing instansi pemerintah.
  - g. Tingkat akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
  - h. Memastikan disusunnya rencana aksi terhadap rekomendasi hasil evaluasi yang belum ditindaklanjuti.
2. Evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD, terdiri atas evaluasi penerapan komponen manajemen kinerja (Sistem AKIP) yang meliputi: perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, dan pencapaian kinerja yaitu pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.

3. Evaluasi penerapan manajemen kinerja (Sistem AKIP) juga meliputi penerapan kebijakan penyusunan dokumen penetapan kinerja dan indikator kinerja utama (IKU) sampai saat dilakukan evaluasi.
4. Evaluasi atas pencapaian kinerja organisasi tidak hanya difokuskan pada pencapaian kinerja yang tertuang dalam dokumen LAKIP semata, tetapi juga dari sumber lain yang akurat dan relevan dengan kinerja instansi pemerintah.
5. Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) dan penjelasannya untuk evaluasi akuntabilitas SKPD sesuai lampiran 1-2.

### C. PENILAIAN DAN PENYIMPULAN

1. Evaluasi atas akuntabilitas kinerja SKPD harus menyimpulkan hasil penilaian atas fakta objektif SKPD dalam mengimplementasikan perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja dan capaian kinerja sesuai dengan kriteria masing - masing komponen yang ada dalam LKE.
2. Langkah penilaian dilakukan sebagai berikut:
  - a. Dalam melakukan penilaian, terdapat tiga variable yaitu: (i) komponen, (ii) sub-komponen, dan (iii) kriteria.
  - b. Setiap komponen dan sub-komponen penilaian diberikan alokasi nilai sebagai berikut:

No	Komponen	Bobot	Sub Komponen
1	Perencanaan Kinerja	35	a. Rencana Strategis 12,5, meliputi: Pemenuhan Renstra (2,5), Kualitas Renstra (6,25), dan Implementasi Renstra (3,75). b. Perencanaan Kinerja Tahunan 22,5, meliputi: Pemenuhan Perencanaan Kinerja Tahunan (4,5), Kualitas Perencanaan Kinerja Tahunan (11,25), dan Implementasi Perencanaan Kinerja Tahunan (6,75).
2	Pengukuran Kinerja	25	a. Pemenuhan Pengukuran (5) b. Kualitas Pengukuran (12)

No	Komponen	Bobot	Sub Komponen
			c. Implementasi Pengukuran (8)
3	Pelaporan Kinerja	20	a. Pemenuhan Pelaporan (4) b. Penyajian Informasi Kinerja (10) c. Pemanfaatan Informasi Kinerja (6)
4	Capaian Kinerja	20	a. Kinerja yang Dilaporkan/ <i>Output</i> (10) b. Kinerja yang Dilaporkan/ <i>Outcome</i> (10)
<b>Total</b>		<b>100</b>	

- c. Setiap sub-komponen akan dibagi kedalam beberapa pertanyaan sebagai kriteria pemenuhan sub-komponen tersebut. Setiap pertanyaan akan dijawab dengan ya/tidak atau a/b/c/d/e. Jawabanya/tidak diberikan untuk pertanyaan - pertanyaan yang langsung dapat dijawab sesuai dengan pemenuhan kriteria. Jawaban a/b/c/d/e diberikan untuk pertanyaan - pertanyaan yang membutuhkan "*judgement*" dari evaluator dan biasanya terkait dengan kualitas suatu sub komponen tertentu.
- d. Setiap jawabannya "Ya" akan diberikan nilai 1 sedangkan jawaban "Tidak" maka akan diberikan nilai 0.
- e. Untuk jawaban a/b/c/d/e, penilaian didasarkan pada *judgement* evaluator dengan kriteria sebagai berikut:

Jawaban	Kriteria	Nilai
A	Memenuhi hampir semua kriteria (lebih dari 80% s/d 100%)	1
B	Memenuhi sebagian besar kriteria (lebih dari 60% s/d 80%)	0,75
C	Memenuhi sebagian kriteria (lebih dari 40% s/d 60%)	0,50
D	Memenuhi sebagian kecil kriteria (lebih dari 20% s/d 40%)	0,25
E	Sangat kurang memenuhi kriteria (kurang dari 20%)	0

- f. Apabila pertanyaan yang digunakan dalam kriteria berhubungan dengan kondisi yang memerlukan penyimpulan, karena terdiri dari beberapa sub kriteria, (misal kriteria mengenai kondisi sasaran atau Indikator Kinerja, berhubungan dengan lebih dari satu sasaran atau indikator kinerja, penilaian "Ya" atau "Tidak" dilakukan atas masing-masing sasaran atau indikator kinerja).

- g. Dalam memberikan penilaian “ya” atau “tidak” maupun “a/b/c/d/e”, evaluator harus menggunakan *professional judgement*-nya dengan mempertimbangkan hal-hal yang mempengaruhi pada setiap kriteria, dan didukung dengan suatu kertas kerja evaluasi.
- h. Setelah setiap pertanyaan diberikan nilai maka penyimpulan akan dilakukan sebagai berikut:
- Tahap pertama dijumlahkan nilai pada setiap pertanyaan pada setiap sub-komponen sehingga ditemukan suatu angka tertentu misal: sub-komponen Indikator Kinerja mempunyai alokasi nilai 10% dan memiliki 10 (sepuluh) buah pertanyaan. Dari 10 (sepuluh) pertanyaan tersebut apabila pertanyaan yang dijawab “Ya” ada 3 (tiga) pertanyaan maka nilai untuk sub-komponen tersebut adalah:  $(3/10) \times 10 = 3$ ;
  - Untuk kriteria yang berhubungan dengan kondisi yang memerlukan penyimpulan, karena terdiri dari beberapa sub kriteria, penyimpulan tentang kriteria dilakukan melalui nilai rata - rata;
  - Tahap berikutnya adalah melakukan penjumlahan seluruh nilai sub-komponen yang ada sehingga ditemukan suatu angka tertentu untuk total nilai dengan range nilai antara 0 s.d. 100.
3. Setelah setiap pertanyaan diberikan nilai maka penyimpulan akan dilakukan sebagai berikut: Penyimpulan atas hasil rewiu terhadap akuntabilitas kinerja instansi dilakukan dengan menjumlahkan angka tertimbang dari masing - masing komponen. Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen - komponen akan dipergunakan untuk menentukan tingkat akuntabilitas instansi yang bersangkutan terhadap kinerjanya, dengan kategori sebagai berikut:

No	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1	AA	>85 – 100	<b>Memuaskan</b>
2	A	>75 – 85	<b>Sangat Baik</b>
3	B	>65 – 75	<b>Baik</b> , perlu sedikit perbaikan
4	CC	>50 – 65	<b>Cukup</b> (memadai), perlu banyak perbaikan yang tidak mendasar

No	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
5	C	>30 – 50	<b>Kurang</b> , perlu banyak perbaikan, termasuk perubahan yang mendasar
6	D	0 – 30	<b>Sangat Kurang</b> , perlu banyak sekali perbaikan dan perubahan yang sangat mendasar

4. Dalam rangka untuk menjaga obyektivitas dalam penilaian maka dilakukan reviu secara berjenjang atas proses dan hasil evaluasi dari tim evaluator dengan pengaturan sebagai berikut:
- a. Reviu tingkat 1 dilakukan di masing - masing tim evaluator oleh supervisor tim.
  - b. Reviu tingkat 2 dilakukan dalam bentuk forum panel, khusus untuk menentukan pemeringkatan nilai dan penentuan kategori hasil evaluasi.

## BAB IV

### PELAPORAN HASIL EVALUASI

#### A. UMUM

1. Setiap surat tugas untuk pelaksanaan evaluasi Akuntabilitas Kinerja harus menghasilkan Kertas Kerja Evaluasi (KKE) dan Laporan Hasil Evaluasi (LHE). Laporan Hasil Evaluasi ini disusun berdasarkan berbagai hasil pengumpulan data dan fakta serta analisis yang didokumentasikan dalam Kertas Kerja Evaluasi.
2. Sumber data untuk pelaporan hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja instansi adalah Lembar Kriteria Evaluasi (LKE), yang diisi dan dilengkapi selama proses evaluasi dilaksanakan.
3. LHE disusun berdasarkan prinsip kehati-hatian dan mengungkapkan hal-hal penting bagi perbaikan manajemen kinerja SKPD yang dievaluasi. Permasalahan atau temuan hasil evaluasi (*tentative finding*) dan saran perbaikannya harus diungkapkan secara jelas dan dikomunikasikan kepada pihak instansi yang dievaluasi untuk mendapatkan konfirmasi ataupun tanggapan secukupnya.
4. Penulisan LHE harus mengikuti kaidah - kaidah umum penulisan laporan yang baik, yaitu antara lain:
  - a. Penggunaan kalimat dalam laporan, diupayakan menggunakan kalimat yang jelas dan bersifat persuasif untuk perbaikan. Akan tetapi disarankan tidak menggunakan ungkapan yang ambivalen atau membingungkan dalam proses penyimpulan dan kompilasi data.
  - b. Evaluator harus berhati-hati dalam menginterpretasikan data hasil evaluasi. menyimpulkan dan menuangkannya dalam laporan.

## B. FORMAT DAN ISI LHE INDIVIDU

Format Laporan Hasil Evaluasi (LHE) Akuntabilitas Kinerja SKPD yang dilaksanakan oleh Inspektorat Kabupaten Sumba Barat dalam bentuk surat adalah sebagai berikut:

LOGO  
INSPEKTORAT

KOP INSTANSI

---

Nomor : ..... 2014  
Lampiran : Satu berkas *template* LKE  
Hal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja  
Instansi Pemerintah pada Dinas.....  
Kabupaten Sumba Barat Tahun 2013

Yth. Kepala Dinas/Badan/Kantor .....  
Kabupaten Sumba Barat  
di .....

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP), Surat Keputusan MENPAN Nomor: KEP-135/M.PAN/2004 tentang Pedoman Umum Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2012 perihal Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2013 dan Surat Tugas Sekretaris Daerah Kabupaten Sumba Barat Nomor ....., kami sampaikan hal-hal sebagai berikut:

1. Kami telah melakukan Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Dinas/Badan/Kantor ..... Kabupaten Suba Barat, dengan tujuan:
  - a. Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem AKIP.
  - b. Menilai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
  - c. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas instansi.

- Evaluasi dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi: Perencanaan Kinerja; Pengukuran Kinerja; Pelaporan Kinerja; dan Capaian Kinerja.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) tahun 2013, merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain Rencana Strategis (Renstra), dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dokumen Penetapan Kinerja (PK), serta dokumen terkait lainnya.

- Hasil evaluasi dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 sampai dengan 100. Dinas/Badan/Kantor .....tahun 2013 memperoleh nilai ..... dengan kategori peringkat "AA/A/B/CC/C/D (*Interpretasi*)", yang merupakan kategori ke ..... dari enam kategori sebagai berikut:

No	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1.	AA	> 85 s/d 100	<b>Memuaskan</b>
2.	A	> 75 s/d 85	<b>Sangat Baik</b>
3.	B	> 65 s/d 75	<b>Baik</b> , perlu sedikit perbaikan
4.	CC	> 50 s/d 65	<b>Cukup</b> (memadai), perlu banyak perbaikan yang tidak mendasar
5.	C	> 30 s/d 50	<b>Kurang</b> , perlu banyak perbaikan, termasuk perubahan yang mendasar
6.	D	0 – 30	<b>Sangat Kurang</b> , perlu banyak sekali perbaikan dan perubahan yang sangat mendasar

- Nilai sebagaimana tersebut di atas merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi di lingkungan Dinas/Badan/Kantor ..... dengan rincian sebagai berikut:

#### NILAI TOTAL KINERJA SKPD

NO.	KOMPONEN DAN SUBKOMPONEN KINERJA	SKPD	
		%	Nilai
<b>A</b>	<b>PERENCANAAN KINERJA (35)</b>		
	1 Perencanaan Strategis (12,5)		
	2 Perencanaan Kinerja Tahunan (22,5)		
<b>B</b>	<b>PENGUKURAN KINERJA (25)</b>		
	1 Pemenuhan Pengukuran (5)		

NO.	KOMPONEN DAN SUBKOMPONEN KINERJA	SKPD		
		%	Nilai	
	2	Kualitas Pengukuran (12)		
	3	Implementasi Pengukuran (8)		
<b>C</b>	<b>PELAPORAN KINERJA (20)</b>			
	1	Pemenuhan Pelaporan (4)		
	2	Penyajian Informasi Kinerja (10)		
	3	Pemanfaatan Informasi Kinerja (6)		
<b>D</b>	<b>PENCAPAIAN KINERJA (20)</b>			
	1	Kinerja Yang Dilaporkan (Output) (10)		
	2	Kinerja Yang Dilaporkan (Outcome) (10)		
<b>TOTAL KINERJA (100)</b>				

Secara lebih rinci penilaian terhadap 4 komponen evaluasi kinerja instansi pemerintah di tingkat SKPD, adalah sebagai berikut:

**a. Perencanaan Kinerja**

Dokumen perencanaan kinerja yang dimiliki Dinas/Badan/Kantor .....meliputi Rencana Strategis (Renstra) SKPD. Hasil evaluasi perencanaan kinerja pada Dinas/Badan/Kantor .....mendapat nilai .....atau .....% dari nilai maksimal bobot yang dapat dicapai sebesar **35,00** sehingga dikategorikan **“Sangat Baik/Cukup/Kurang/Sangat Kurang”**. Nilai tersebut merupakan gabungan perolehan nilai dari hasil evaluasi atas dua sub komponen perencanaan kinerja yaitu Perencanaan Strategis dan Perencanaan Kinerja Tahunan. Hasil penilaian atas 2 sub komponen tersebut sebagai berikut:

**1) Perencanaan Strategis**

Berdasarkan hasil evaluasi atas dokumen Renstra Dinas/Badan/Kantor .....menunjukkan nilai capaian sebesar .....atau .....% dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **12,5**. Nilai tersebut merupakan gabungan perolehan nilai dari hasil evaluasi atas tiga sub komponen perencanaan strategis yaitu Pemenuhan Renstra, Kualitas Renstra dan Implementasi Renstra. Hasil penilaian atas tiga sub komponen tersebut sebagai berikut:

a) Pemenuhan Renstra

Hasil evaluasi Pemenuhan Renstra pada Dinas/Badan/Kantor .....menunjukkan nilai capaian sebesar .... atau ...% dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 2,5. Beberapa kelemahan yang perlu dilakukan perbaikan adalah sebagai berikut:

- a) Dinas/Badan/Kantor ..... belum memiliki Dokumen Renstra yang ditetapkan secara formal
- b) Renstra Dinas/Badan/Kantor .....telah memuat visi, misi, tujuan, sasaran, program, indikator kinerja sasaran, target tahunan, indikator kinerja tujuan dan target jangka menengah namun belum menetapkan/tidak dilengkapi target tahunan/target jangka menengah yang terukur/indikator kinerja/tujuan, sasaran, indikator dan target.
- c) Renstra Dinas/Badan/Kantor .....belum menyajikan Indikator Kinerja Utama (IKU).

b) Kualitas Renstra

Kualitas Renstra Dinas/Badan/Kantor .....menunjukkan nilai capaian sebesar .... atau ...% dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 6,25. Beberapa kelemahan yang perlu dilakukan perbaikan adalah sebagai berikut:

- (1) Renstra Dinas/Badan/Kantor .....belum sepenuhnya menyajikan rumusan tujuan dan sasaran yang berorientasi hasil.
- (2) Program/kegiatan belum sepenuhnya merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program/hasil kegiatan.
- (3) Indikator kinerja tujuan (outcome) dan sasaran (outcome dan output) belum sepenuhnya memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik.
- (4) Penetapan target kinerja juga belum ditetapkan dengan baik.
- (5) Dokumen Renstra Dinas/Badan/Kantor .....belum selaras dengan RPJMD.
- (6) Dokumen Renstra Dinas/Badan/Kantor .....belum sepenuhnya menetapkan hal - hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi).

c) Implementasi Renstra

Pemenuhan kriteria Implementasi Renstra Dinas/Badan/Kantor .....menunjukkan nilai capaian sebesar .... atau ...% dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 3,75. Beberapa kelemahan yang perlu dilakukan perbaikan adalah sebagai berikut:

- (1) Belum dipenuhinya kriteria implementasi Renstra yang baik, yaitu dokumen Restra belum sepenuhnya digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan maupun Rencana Kerja dan Anggaran
- (2) Belum dilakukan reviu secara berkala.

2) **Perencanaan Kinerja Tahunan**

Hasil evaluasi atas Dokumen RKT dan Dokumen PK Dinas/Badan/Kantor .....menunjukkan nilai capaian sebesar .....atau .....% dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **22,5**. Nilai tersebut merupakan gabungan perolehan nilai dari hasil evaluasi atas tiga sub komponen yaitu Pemenuhan Perencanaan Kinerja Tahunan, Kualitas Perencanaan Kinerja Tahunan dan Implementasi Perencanaan Kinerja Tahunan. Hasil penilaian atas tiga sub komponen tersebut sebagai berikut:

a) Pemenuhan Perencanaan Kinerja Tahunan

Hasil evaluasi Pemenuhan Perencanaan Kinerja Tahunan pada Dinas/Badan/Kantor .....menunjukkan nilai capaian sebesar .... atau ...% dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 4,5. Beberapa kelemahan yang perlu dilakukan perbaikan adalah sebagai berikut:

- a) Dinas/Badan/Kantor .....belum memiliki Dokumen RKT/Dokumen PK yang ditetapkan secara formal.
- b) Dokumen RKT/Dokumen PK Dinas/Badan/Kantor .....telah memuat sasaran, program, indikator kinerja sasaran, dan target kinerja tahunan/target jangka pendek namun belum menetapkan/tidak dilengkapi indikator dan target yang SMART/indikator sasaran/indikator dan target sasaran.
- c) Dokumen PK Dinas/Badan/Kantor .....belum menyajikan Indikator Kinerja Utama (IKU).

b) **Kualitas Perencanaan Kinerja Tahunan**

Kualitas Perencanaan Kinerja Tahunan Dinas/Badan/Kantor ....menunjukkan nilai capaian sebesar .... atau ...% dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 11,25. Beberapa kelemahan yang perlu dilakukan perbaikan adalah sebagai berikut:

- (1) Perencanaan Kinerja Tahunan Dinas/Badan/Kantor .... belum sepenuhnya menyajikan rumusan Sasaran telah berorientasi hasil.
- (2) Kegiatan belum sepenuhnya merupakan cara untuk mencapai sasaran.
- (3) Indikator kinerja sasaran belum sepenuhnya memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik.
- (4) Penetapan target kinerja juga belum ditetapkan dengan baik.
- (5) Dokumen PK Dinas/Badan/Kantor ....belum selaras dengan dokumen PK atasannya dan Dokumen RPJMD/Renstra.
- (6) Dokumen PK Dinas/Badan/Kantor ....belum sepenuhnya menetapkan hal - hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi).

c) **Implementasi Perencanaan Kinerja Tahunan**

Pemenuhan kriteria implementasi Perencanaan Kinerja Tahunan menunjukkan nilai capaian sebesar .... atau ...% dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 6,75. Beberapa kelemahan yang perlu dilakukan perbaikan adalah sebagai berikut:

- (1) Belum dipenuhinya kriteria implementasi Perencanaan Kinerja Tahunan yang baik, yaitu Target kinerja yang diperjanjikan belum digunakan untuk mengukur keberhasilan
- (2) Dokumen PK belum dimonitor pencapaiannya secara berkala
- (3) Dokumen PK belum dimanfaatkan dalam pengarahannya dan pengorganisasian kegiatan.

b. **Pengukuran Kinerja**

Evaluasi atas pengukuran kinerja mencakup penilaian atas pemenuhan, kualitas, dan implementasi pengukuran kinerja, yang meliputi perumusan dan penetapan Indikator Kinerja Utama (IKU), perumusan dan penetapan

indikator kinerja sasaran, serta ketersediaan dan keandalan pengukuran kinerja. Hasil evaluasi atas komponen pengukuran kinerja menunjukkan nilai sebesar .....atau .....% dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **25,00** sehingga dikategorikan “**Memuaskan/Sangat Baik/Cukup/Kurang/Sangat Kurang**” dengan uraian masing - masing komponen sebagai berikut:

1) Pemenuhan Pengukuran

Hasil evaluasi atas Dokumen Indikator Kinerja Utama (IKU) Dinas/Badan/Kantor .....menunjukkan nilai capaian sebesar .... atau ...% dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 5,00. Beberapa kelemahan yang perlu dilakukan perbaikan adalah sebagai berikut:

- a) Dokumen Indikator Kinerja Utama (IKU) belum ditetapkan secara formal dalam suatu keputusan sebagaimana diatur dalam Permen PAN dan RB No. 9 Tahun 2007 tentang pedoman umum penetapan indikator kinerja utama di lingkungan instansi pemerintah.
- b) Dinas/Badan/Kantor .....belum mempunyai pedoman pengumpulan data kinerja yang memadai.

2) Kualitas Pengukuran

Kualitas pengukuran Dinas/Badan/Kantor .....menunjukkan nilai capaian sebesar .... atau ...% dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 12,00. Beberapa kelemahan yang perlu dilakukan perbaikan adalah sebagai berikut:

- a) IKU Dinas/Badan/Kantor .....belum sepenuhnya dapat diukur secara obyektif, belum menggambarkan hasil, belum sepenuhnya relevan dengan kondisi yang akan diukur, belum sepenuhnya cukup untuk mengukur kinerja, belum diukur realisasinya, dan belum sepenuhnya selaras dengan IKU Kabupaten.
- b) Indikator kinerja sasaran belum sepenuhnya dapat diukur secara objektif, belum menggambarkan hasil, belum sepenuhnya relevan dengan sasaran yang akan diukur, belum sepenuhnya cukup untuk mengukur sasarnya, belum sepenuhnya diukur realisasinya, dan belum sepenuhnya selaras dengan indikator kinerja Kabupaten, serta pengumpulan data kinerja belum sepenuhnya dapat diandalkan.

### 3) Implementasi Pengukuran

Hasil evaluasi Implementasi Pengukuran pada Dinas/Badan/Kantor .....menunjukkan nilai capaian sebesar .... atau ...% dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 8,00. Beberapa kelemahan yang perlu dilakukan perbaikan adalah sebagai berikut:

- a) IKU belum sepenuhnya dimanfaatkan dalam dokumen - dokumen perencanaan, penganggaran serta penilaian kinerja
- b) IKU belum direviu secara berkala
- c) Pengukuran kinerja belum digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala.

### c. Pelaporan Kinerja

Hasil evaluasi atas komponen pelaporan kinerja yang mencakup penilaian atas pemenuhan pelaporan, penyajian informasi kinerja, dan pemanfaatan informasi kinerja menunjukkan nilai sebesar .....atau .....% dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar **20,00** sehingga dikategorikan **“Memuaskan/Sangat Baik/Cukup/Kurang/Sangat Kurang”** dengan uraian masing - masing komponen sebagai berikut:

#### 1) Pemenuhan Pelaporan

Pemenuhan pelaporan pada Dinas/Badan/Kantor .....menunjukkan nilai capaian sebesar .... atau ...% dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 4,00. Beberapa kelemahan yang perlu dilakukan perbaikan adalah sebagai berikut:

- a) Dinas/Badan/Kantor .....belum menyusun LAKIP.
- b) Dinas/Badan/Kantor ..... belum menyerahkan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) secara tepat waktu kepada Bupati
- c) LAKIP Dinas/Badan/Kantor .....belum sepenuhnya menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU.

#### 2) Penyajian Informasi Kinerja

Pemenuhan penyajian informasi kinerja pada Dinas/Badan/Kantor .....menunjukkan nilai capaian sebesar .... atau ...% dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 10,00. Beberapa kelemahan yang perlu dilakukan perbaikan adalah sebagai berikut:

- a) LAKIP Dinas/Badan/Kantor .....belum sepenuhnya menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome.
- b) LAKIP Dinas/Badan/Kantor .....belum sepenuhnya menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan.
- c) LAKIP Dinas/Badan/Kantor .....belum sepenuhnya menyajikan hasil evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja.
- d) LAKIP Dinas/Badan/Kantor .....belum menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan.
- e) LAKIP Dinas/Badan/Kantor .....belum sepenuhnya menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja secara memadai.
- f) Informasi kinerja yang disajikan dalam LAKIP belum dapat diandalkan.

3) Pemanfaatan Informasi Kinerja

Pemanfaatan Informasi Kinerja pada Dinas/Badan/Kantor .....menunjukkan nilai capaian sebesar .... atau ...% dari nilai maksimal yang dapat dicapai sebesar 6,00. Beberapa kelemahan yang perlu dilakukan perbaikan adalah sebagai berikut:

- a) Informasi yang disajikan belum sepenuhnya digunakan dalam perbaikan perencanaan.
- b) Informasi yang disajikan belum sepenuhnya digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi.
- c) Informasi yang disajikan belum sepenuhnya digunakan untuk peningkatan kinerja dan penilaian kinerja.

d. **Pencapaian Kinerja**

Penilaian terhadap pencapaian kinerja ditekankan pada 2 (dua) indikator, yaitu *Output* dan *Outcome*. Berdasarkan hasil evaluasi, penilaian pencapaian sasaran Dinas/Badan/Kantor .....mendapatkan nilai .....atau.....% dari nilai maksimal bobot yang dapat dicapai **20,00** atau dikategorikan **“Memuaskan/Sangat Baik/Cukup/Kurang/Sangat Kurang”**. Pencapaian tersebut karena sebagian besar/kecil target indikator kinerja *output/outcome* sasaran dapat dicapai dan informasi mengenai kinerja tidak/dapat

diandalkan. Namun demikian masih perlu adanya perbaikan terkait dengan adanya target indikator kinerja *output/outcome* sasaran yang belum tercapai.

5. Berdasarkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD seperti tersebut di atas, Dinas/Badan/Kantor .....memperoleh peringkat .... dari ... satuan kerja sampel evaluasi.
6. Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan di atas, kami merekomendasikan kepada Kepala Dinas/Badan/Kantor ....., agar melakukan perbaikan sesuai dengan komponen besar manajemen kinerja dengan rincian sebagai berikut:

**a. Perencanaan Kinerja**

- 1) Menyusun dan menetapkan secara formal Renstra Dinas/Badan/Kantor.
- 2) Menyempurnakan dan menyelaraskan Renstra Dinas/Badan/Kantor ....dengan RPJMD Kabupaten Sumba Barat Tahun 2010 – 2015 dengan menyajikan seluruh Indikator Kinerja Utama (IKU) dan merumuskan indikator kinerja sasaran (*outcome*) yang memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik serta menetapkan target tahunan/target jangka menengah yang terukur/indikator kinerja/tujuan, sasaran, indikator dan target.
- 3) Menetapkan secara formal indikator kinerja utama (IKU) Dinas/Badan/Kantor .....sesuai Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 9 tahun 2007.
- 4) Menggunakan dokumen Renstra Dinas/Badan/Kantor .....sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan maupun dokumen Rencana Kerja dan Anggaran (RKA).
- 5) Melakukan reviu berkala terhadap Renstra Dinas/Badan/Kantor .....
- 6) Menyusun dan menetapkan secara formal dokumen PK sesuai Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 29 tahun 2010.
- 7) Menyajikan indikator kinerja sasaran dan kegiatan yang memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik dalam dokumen RKT dan Penetapan Kinerja (PK) Dinas/Badan/Kantor ....., dan menetapkan target kinerja dengan baik.
- 8) Menyajikan IKU dalam dokumen RKT dan Penetapan Kinerja (PK) Dinas/Badan/Kantor .....

- 9) Dalam merumuskan indikator kinerja sasaran (*outcome*) dalam dokumen PK mengacu pada indikator kinerja sasaran yang disajikan dalam dokumen PK Kabupaten dan Dokumen RPJMD/Renstra.
- 10) Menggunakan target kinerja yang diperjanjikan dalam dokumen PK Dinas/Badan/Kantor .....untuk mengukur keberhasilan.
- 11) Melakukan monitoring secara berkala terhadap pencapaian dokumen PK Dinas/Badan/Kantor .....dan memanfaatkannya dalam pengarahannya dan pengorganisasian kegiatan.
- 12) Dll...

**b. Pengukuran Kinerja**

- 1) Menyusun pedoman pengumpulan data kinerja dan ditetapkan secara formal.
- 2) Menyelaraskan IKU Dinas/Badan/Kantor .....dengan IKU Kabupaten.
- 3) Memanfaatkan IKU dalam dokumen - dokumen perencanaan, penganggaran, serta penilaian kinerja.
- 4) Melaksanakan reviu IKU secara berkala.
- 5) Melakukan pengumpulan data kinerja dan pengukuran kinerja secara berkala dalam rangka pengendalian dan pemantauan kinerja.
- 6) Dll...

**c. Pelaporan Kinerja**

- 1) Menyusun Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) dengan menyajikan:
  - a) Informasi mengenai pencapaian IKU;
  - b) Kemajuan pencapaian target jangka menengah;
  - c) Uraian hasil evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja;
  - d) Perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan;
  - e) Perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan; dan
  - f) Informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja.

2) Memanfaatkan informasi kinerja yang disajikan dalam LAKIP untuk perbaikan perencanaan, menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi, peningkatan kinerja, dan untuk penilaian kinerja.

3) Dll...

**d. Pencapaian Kinerja**

Meningkatkan capaian kinerja Dinas/Badan/Kantor .....yaitu dengan:

1) Menyiapkan rencana aksi untuk meningkatkan capaian atas beberapa indikator kinerja outcome sasaran yang tidak tercapai.

2) Meningkatkan koordinasi antar SKPD dan kemampuan petugas yang terlibat dalam pengembangan Sistem AKIP.

3) Dll...

Demikian kami sampaikan hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Dinas/Badan/Kantor .....tahun 2013. Kami menghargai upaya Kepala Dinas/Badan/Kantor .....beserta seluruh jajaran dalam menerapkan manajemen kinerja di lingkungan Dinas/Badan/Kantor ..... Atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

Inspektur Kabupaten Sumba Barat,

(Nama)  
(NIP. ....)

**C. FORMAT DAN ISI LHE KOMPILASI**

Format Laporan Kompilasi Hasil Evaluasi (LHE) Akuntabilitas Kinerja SKPD yang dilaksanakan oleh Inspektorat Kabupaten Sumba Barat dalam bentuk surat adalah sebagai berikut:

---

Nomor : ..... 2014  
Lampiran : -  
Hal : Laporan Kompilasi Hasil Evaluasi  
Akuntabilitas Kinerja Satuan  
Kerja Perangkat  
Daerah di Lingkungan Kabupaten  
Sumba Barat Tahun 2013

Yth. Bupati Sumba Barat  
di Waikabubak

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP), Surat Keputusan MENPAN Nomor: KEP-135/M.PAN/2004 tentang Pedoman Umum Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2012 perihal Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2013, Peraturan Bupati Sumba Barat Nomor XX Tahun 2014 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Kabupaten Sumba Barat dan Surat Tugas Sekretaris Daerah Kabupaten Sumba Barat Nomor ..... , kami sampaikan hal-hal sebagai berikut:

7. Kami telah melakukan Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Sumba Barat, dengan tujuan:
  - a. Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem AKIP di Kabupaten Sumba Barat.
  - b. Menilai akuntabilitas kinerja SKPD sampel.
  - c. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas instansi.

8. Evaluasi dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi: Perencanaan Kinerja; Pengukuran Kinerja; Pelaporan Kinerja; dan Capaian Kinerja.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) tahun 2013, merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain Rencana Strategis (Renstra), dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dokumen Penetapan Kinerja (PK), serta dokumen terkait lainnya.

9. Inspektorat Kabupaten Sumba Barat melaksanakan evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD pada ... (jumlah SKPD yang disampel) SKPD atau ...% (persentase jumlah SKPD yang disampel dibanding dengan jumlah seluruh SKPD di Kabupaten Sumba Barat) dari jumlah satuan kerja di Kabupaten Sumba Barat sebanyak ... (jumlah seluruh SKPD di Kabupaten Sumba Barat) SKPD. Rincian Surat Tugas dari Sekretaris Daerah Kabupaten Sumba Barat untuk melaksanakan evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD di Lingkungan Kabupaten Sumba Barat adalah sebagai berikut:

No.	Nama SKPD	Surat Tugas	
		Nomor	Tanggal
1	Dinas ABC		
2	Dst...		

10. Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD di Lingkungan Kabupaten Sumba Barat tahun 2013 dinilai dengan menggunakan kategori peringkat dengan rincian sebagai berikut:

No	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1.	AA	> 85 s/d 100	<b>Memuaskan</b>
2.	A	> 75 s/d 85	<b>Sangat Baik</b>
3.	B	> 65 s/d 75	<b>Baik</b> , perlu sedikit perbaikan
4.	CC	> 50 s/d 65	<b>Cukup</b> (memadai), perlu banyak perbaikan yang tidak mendasar
5.	C	> 30 s/d 50	<b>Kurang</b> , perlu banyak perbaikan, termasuk perubahan yang mendasar
6.	D	0 – 30	<b>Sangat Kurang</b> , perlu banyak sekali perbaikan dan perubahan yang sangat

No	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi	
<i>mendasar</i>				

11. Berdasarkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD di Lingkungan Kabupaten Sumba Barat tahun 2013 yang telah dilaksanakan oleh Inspektorat Kabupaten Sumba Barat, dilakukan pemeringkatan berdasarkan nilai yang diperoleh oleh masing - masing SKPD sampel. Semakin tinggi nilai yang diperoleh, maka semakin tinggi akuntabilitas kinerja dari SKPD tersebut. Berikut ini adalah nilai hasil evaluasi dari SKPD sampel dan pemeringkatannya:

Peringkat	Nama SKPD	Nilai Angka	Kategori	Interpretasi
1	Dinas ABC	90	AA	Memuaskan
2	Dinas DEF	80	A	Sangat Baik
3	Dst...			

12. Dari hasil evaluasi akuntabilitas kinerja pada SKPD sampel, ditemukan adanya kelemahan - kelemahan berdasarkan komponen besar manajemen kinerja dengan rincian sebagai berikut:

a. Perencanaan Kinerja

- 1) .....
- 2) Dst...

b. Pengukuran Kinerja

- 1) .....
- 2) Dst

c. Pelaporan Kinerja

- 1) .....
- 2) Dst...

d. Pencapaian Kinerja

- 1) .....
- 2) Dst...

13. Terhadap kelemahan-kelemahan tersebut di atas, kami rekomendasikan kepada Bupati Sumba Barat agar:

- a. ....
- b. ....
- c. Dst...

14. Rekomendasi atas permasalahan yang kami temukan dalam evaluasi AKIP SKPD kami sampaikan dalam Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja untuk masing – masing SKPD.

Demikian kami sampaikan Laporan Kompilasi Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja SKPD di Lingkungan Kabupaten Sumba Barat tahun 2013. Atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

Inspektur Kabupaten Sumba Barat,

(Nama)  
(NIP. ....)

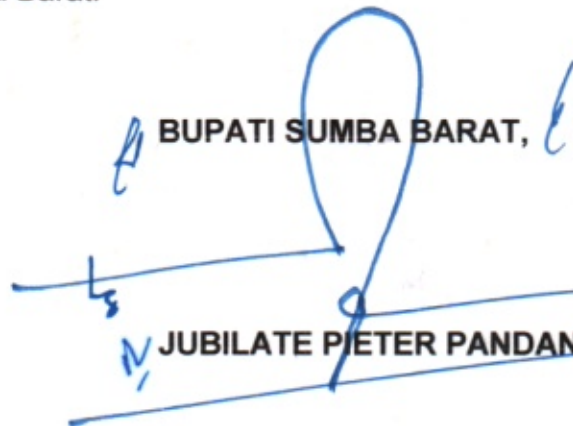
#### **D. PENYAMPAIAN LAPORAN HASIL EVALUASI**

1. Laporan Hasil Evaluasi (LHE) Akuntabilitas Kinerja SKPD disampaikan Inspektur Kabupaten Sumba Barat kepada Pimpinan Dinas/Badan/Kantor .... dengantembusan kepada Bupati Sumba Barat dan Sekretaris Daerah Kabupaten Sumba Barat.
2. Laporan Kompilasi Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja SKPD di Lingkungan Kabupaten Sumba Barat akan disampaikan oleh Inspektur Kabupaten Sumba Barat kepada Bupati Sumba Barat selambat-lambatnya pada bulan XXXXX 2014.
3. Laporan Kompilasi Hasil Evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD di Lingkungan Kabupaten Sumba Barat akan disampaikan kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi c.q. Deputi Pengawasan dan Akuntabilitas Aparatur, paling lambat Bulan September 2014.

## BAB V PENUTUP

### A. HAL - HAL YANG PERLU DIPERHATIKAN

1. Sebuah evaluasi, termasuk evaluasi Akuntabilitas Kinerja merupakan bagian dari siklus manajemen yang tidak terlepas dari perubahan paradigma baru dalam manajemen pemerintahan terutama melalui manajemen kinerja yang berorientasikan hasil.
2. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut, para penyelenggara evaluasi harus mengembangkan keahlian profesionalnya, termasuk mengikuti perkembangan terbaru di bidang manajemen pemerintahan dan auditing, agar dapat memberikan sumbangan yang berarti untuk perbaikan kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah.
3. Dalam hal terjadi kondisi yang belum tercakup atau terdapat keraguan terhadap suatu hal dari petunjuk pelaksanaan ini, maka kepada pihak - pihak yang terkait diharapkan untuk senantiasa melakukan komunikasi dengan Inspektur Kabupaten Sumba Barat.

  
BUPATI SUMBA BARAT,  
JUBILATE PIETER PANDANGO