**WALIKOTA MADIUN****SALINAN****PERATURAN WALIKOTA MADIUN****NOMOR 24 TAHUN 2016****TENTANG****PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI
SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA MADIUN****WALIKOTA MADIUN,**

- Menimbang** :
- a. bahwa dalam rangka meningkatkan pelaksanaan pemerintahan yang lebih berdaya guna, berhasil guna, bersih dan bertanggungjawab, dipandang perlu adanya evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun ;
 - b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Walikota Madiun tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun ;
- Mengingat** :
1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan ;
 2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 ;
 3. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah ;
 4. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan ;
 5. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah ;

6. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010 – 2025 ;
7. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah ;
8. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 09/M.PAN/05/2007 tentang Pedoman Penyusunan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah ;
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah ;
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah ;
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 27 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Rencana Kerja Pembangunan Daerah Tahun 2015 ;
12. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah ;
13. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah ;
14. Peraturan Daerah Nomor 05 Tahun 2008 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Lembaga Teknis Daerah Kota Madiun sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Madiun Nomor 04 Tahun 2013 ;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA MADIUN TENTANG PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA MADIUN.

Pasal 1

Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun digunakan sebagai acuan untuk melakukan evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) tingkat Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun.

Pasal 2

Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 tercantum dalam Lampiran Peraturan Walikota ini.

Pasal 3

Inspektorat Kota Madiun sebagai Aparat Pengawas Internal Pemerintah Kota Madiun melaksanakan evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) tingkat Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun.

Pasal 4

Hasil evaluasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 digunakan untuk memperbaiki manajemen kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja khususnya kinerja pelayanan publik di masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) secara berkelanjutan.

Pasal 5

Laporan Hasil Evaluasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 disampaikan kepada Kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah dengan tembusan disampaikan kepada Walikota Madiun dan Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Madiun.

Pasal 6

Pemerintah Kota Madiun menyusun ikhtisar hasil evaluasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 dan selanjutnya disampaikan kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

Pasal 7

Dengan berlakunya Peraturan Walikota ini, maka Peraturan Walikota Madiun Nomor 30 Tahun 2014 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Satuan Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 8

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Walikota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Madiun.

Ditetapkan di **MADIUN**
pada tanggal 23 September 2016

WALIKOTA MADIUN,
ttd

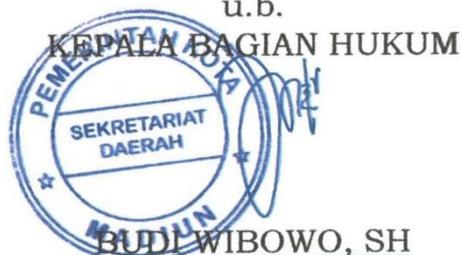
H. BAMBANG IRIANTO, SH, MM.

Diundangkan di **MADIUN**
pada tanggal 23 September 2016

SEKRETARIS DAERAH
ttd
Drs. MAIDI, SH, MM, M.Pd.
Pembina Utama Madya
NIP. 19610512 198803 1 010

BERITA DAERAH KOTA MADIUN
TAHUN 2016 NOMOR 24 /G

Salinan sesuai dengan aslinya
a.n. WALIKOTA MADIUN
SEKRETARIS DAERAH
u.b.



BUDI WIBOWO, SH
Pembina
NIP. 19750117 199602 1 001

LAMPIRAN : PERATURAN WALIKOTA MADIUN
NOMOR : 24 TAHUN 2016
TANGGAL : 23 September 2016

**PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI
SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA MADIUN**

**BAB I
PENDAHULUAN**

A. Umum

Perbaikan *governance* dan sistem manajemen merupakan agenda penting dalam reformasi birokrasi yang sedang dijalankan oleh pemerintah. Sistem manajemen pemerintahan yang berfokus pada peningkatan akuntabilitas dan sekaligus peningkatan kinerja yang berorientasi pada hasil (*outcome*) dikenal sebagai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). SAKIP 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.

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu program yang dilaksanakan dalam rangka reformasi birokrasi untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme, meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat, dan meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi. Penguatan akuntabilitas ini dilaksanakan dengan penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Untuk mengetahui sejauh mana instansi pemerintah telah mengimplementasikan Sistem Akuntabilitas Kinerjanya serta sekaligus untuk mendorong adanya peningkatan kinerja instansi pemerintah, maka perlu dilakukan suatu evaluasi implementasi SAKIP. Evaluasi ini diharapkan dapat mendorong instansi pemerintah di pusat dan daerah untuk secara konsisten meningkatkan implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerjanya dan mewujudkan capaian kinerja (hasil) instansinya sesuai yang diamanahkan dalam RPJMN/RPJMD.

Walikota Madiun selaku pemimpin tertinggi di Kota Madiun perlu mengetahui sampai seberapa jauh pengaruh implementasi SAKIP terhadap tingkat akuntabilitas dan capaian kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun, sebagaimana yang diharapkan melalui program-program prioritas yang ditetapkan. Untuk mencapai maksud tersebut, pelaksanaan evaluasi atas implementasi SAKIP harus direncanakan dan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, sehingga diperlukan suatu Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi atas Implementasi SAKIP di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun yang dapat dijadikan sebagai panduan bagi evaluator.

Petunjuk pelaksanaan Evaluasi atas Implementasi SAKIP di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun ini, disusun selaras dengan kebijakan pemerintah sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Petunjuk Pelaksanaan ini merupakan petunjuk yang lebih teknis dari Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi tersebut di atas.

B. Pengertian Evaluasi

Evaluasi atas implementasi SAKIP adalah aktivitas analisis yang sistematis, pemberian nilai, atribut, apresiasi, dan pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi atas masalah yang ditemukan untuk tujuan peningkatan akuntabilitas dan kinerja instansi pemerintah.

Dalam berbagai hal, evaluasi dilakukan melalui monitoring terhadap sistem yang ada, namun adakalanya evaluasi tidak dapat dilakukan hanya dengan menggunakan informasi yang dihasilkan oleh sistem informasi yang ada pada SKPD. Data dari luar SKPD juga sangat penting sebagai bahan analisis. Evaluasi dapat dilakukan dengan tidak selalu bergantung pada kelengkapan dan keakuratan data yang ada. Informasi yang memadai dapat digunakan untuk mendukung argumentasi mengenai perlunya perbaikan. Penggunaan data untuk evaluasi diprioritaskan pada kecepatan memperoleh data dan kegunaannya. Dengan demikian, hasil evaluasi akan lebih cepat diperoleh dan tindakan perbaikan dapat segera dilakukan.

Berbeda dengan audit, evaluasi lebih memfokuskan pada pengumpulan data dan analisis untuk membangun argumentasi bagi perumusan saran/rekomendasi perbaikan. Sifat evaluasi lebih persuasif, analitik dan memperhatikan kemungkinan penerapannya.

C. Maksud dan Tujuan Evaluasi

Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi atas Implementasi SAKIP di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun ini dimaksudkan untuk :

- a. memberikan panduan bagi evaluator untuk :
 - 1) memahami tujuan evaluasi dan penetapan ruang lingkup evaluasi;
 - 2) memahami strategi evaluasi serta metodologi yang digunakan dalam evaluasi;
 - 3) menetapkan langkah-langkah kerja yang harus ditempuh dalam proses evaluasi;
 - 4) menyusun Laporan Hasil Evaluasi serta memahami mekanisme pelaporan hasil evaluasi serta proses pengolahan datanya.
- b. menjadi panduan dalam mengelola pelaksanaan evaluasi atas implementasi SAKIP di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun.

Tujuan evaluasi atas implementasi SAKIP dapat ditentukan setiap tahun sesuai dengan kebijakan evaluasi yang ditetapkan. Tujuan dan sasaran evaluasi sangat tergantung pada para pihak pengguna hasil evaluasi dan kebijakan Inspektorat yang diberi wewenang untuk melakukan evaluasi, dengan mempertimbangkan berbagai kendala yang ada. Secara umum, tujuan evaluasi atas implementasi SAKIP adalah untuk :

1. memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP;
2. menilai tingkat implementasi SAKIP;
3. memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP;
4. memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

D. Ruang Lingkup Evaluasi

Ruang lingkup evaluasi atas implementasi SAKIP meliputi :

- a. pelaksanaan evaluasi atas perencanaan kinerja dan perjanjian kinerja termasuk penerapan anggaran berbasis kinerja, pelaksanaan program dan kegiatan, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi internal serta pencapaian kinerja SKPD di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun;
- b. pengendalian dalam bentuk rewiu berjenjang dalam rangka menjaga obyektivitas hasil pelaksanaan evaluasi atas implementasi SAKIP.

E. Sistematika

Sistematika Juklak Evaluasi atas Implementasi SAKIP terdiri dari 5 (lima) Bab yaitu:

- a. Bab I : Pendahuluan
- b. Bab II : Pelaksanaan Evaluasi Secara Umum
- c. Bab III : Evaluasi Atas Implementasi SAKIP
- d. Bab IV : Pelaporan Hasil Evaluasi
- e. Bab V : Penutup

BAB II

PELAKSANAAN EVALUASI SECARA UMUM

A. Strategi Evaluasi

Pelaksanaan evaluasi atas implementasi SAKIP difokuskan untuk peningkatan mutu penerapan manajemen berbasis kinerja dan peningkatan kinerja SKPD di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun dalam rangka mewujudkan instansi pemerintah yang berorientasi pada hasil (*result oriented government*). Strategi yang akan dijalankan menggunakan prinsip :

1. partisipasi dan *coevaluation* dengan pihak yang dievaluasi. Keterlibatan pihak yang dievaluasi pada proses evaluasi ini sangat penting untuk meningkatkan efektivitas evaluasi;
2. proses konsultasi yang terbuka dan memfokuskan pada pembangunan dan pengembangan serta implementasi komponen utama SAKIP.

B. Tahapan Evaluasi

Tahapan Evaluasi Implementasi SAKIP meliputi :

1. evaluasi SAKIP di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun.
2. penyusunan peneringkatan dan penetapan kategori hasil evaluasi.
3. pelaporan hasil evaluasi kepada Walikota Madiun.

C. Metodologi Evaluasi

Metodologi yang digunakan untuk melakukan evaluasi atas implementasi SAKIP di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun adalah teknik pragmatis yang didasarkan atas kriteria yang terdapat dalam Lembar Kerja Evaluasi dengan tetap mempertimbangkan :

- a. kebenaran normatif sebagaimana yang ditetapkan dalam pedoman penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- b. kebenaran normatif yang bersumber pada modul-modul atau buku-buku petunjuk mengenai SAKIP;
- c. kebenaran normatif yang bersumber pada berbagai praktik manajemen strategi, manajemen kinerja dan sistem akuntabilitas kinerja 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 mengumpulkan 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 analisa data antara lain : telaah sederhana, berbagai analisa dan pengukuran, metode statistik, perbandingan, analisa 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. Setiap langkah evaluator yang cukup penting dan setiap penggunaan teknik evaluasi harus didokumentasikan. Kertas kerja tersebut berisi fakta dan data yang dianggap relevan dan berarti untuk perumusan temuan permasalahan. Data dan deskripsi fakta ini ditulis mulai dari uraian fakta yang ada, analisis, sampai pada simpulannya.

F. Organisasi Dan Jadwal Evaluasi

1. Pengorganisasian evaluasi atas implementasi SAKIP di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun dikendalikan oleh Inspektorat. Selanjutnya hasil evaluasi tersebut digunakan sebagai bahan informasi kepada Walikota Madiun.
2. Hal-hal yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian evaluasi, seperti : penanggung jawab evaluasi, mekanisme penerbitan surat tugas, penerbitan Laporan Hasil Evaluasi tetap mengikuti kebijakan-kebijakan yang ditetapkan oleh Walikota Madiun.
3. Laporan Hasil Evaluasi dilakukan oleh Inspektorat dan diselesaikan paling lambat tanggal 30 September tahun bersangkutan dan ikhtisar hasil evaluasi disampaikan kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi paling lambat tanggal 31 Oktober tahun bersangkutan (tahun takwim dilaksanakannya evaluasi).

BAB III
EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI
SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

A. Umum

Terdapat beberapa langkah kerja yang berkaitan dengan evaluasi atas implementasi SAKIP yang tidak dapat dilepaskan dari ruang lingkup dan tujuan evaluasi. Langkah-langkah kerja tersebut terdiri dari :

1. evaluasi atas capaian komponen akuntabilitas kinerja;
2. penilaian dan penyimpulan.

B. Evaluasi Atas Komponen SAKIP

Evaluasi atas implementasi SAKIP difokuskan pada kriteria-kriteria yang ada dalam Lembar Kriteria Evaluasi dengan tetap memperhatikan hasil evaluasi tahun sebelumnya. Isu-isu penting yang ingin diungkap melalui evaluasi atas implementasi SAKIP adalah sebagai berikut :

- a. kesungguhan SKPD di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun dalam menyusun, melakukan reviu dan menyempurnakan Sistem Akuntabilitas Kinerjanya agar berfokus pada hasil;
- b. pembangunan sistem pengukuran dan pengumpulan data kinerjanya;
- c. pengungkapan informasi pencapaian kinerja instansi pemerintah dalam LAKIP;
- d. monitoring dan evaluasi terhadap pencapaian kinerja, pelaksanaan program, khususnya program strategis;
- e. keterkaitan komponen-komponen perencanaan kinerja dengan penganggaran, kebijakan pelaksanaan dan pengendalian serta pelaporannya;
- f. capaian kinerja utama dari masing-masing SKPD di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun;
- g. tingkat implementasi SAKIP pada tiap-tiap SKPD di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun;
- h. memastikan disusunnya rencana aksi terhadap rekomendasi hasil evaluasi yang belum ditindaklanjuti.

Evaluasi atas implementasi SAKIP, terdiri atas evaluasi penerapan komponen manajemen kinerja yang meliputi :

1. Perencanaan Kinerja;
2. Pengukuran Kinerja;
3. Pelaporan Kinerja;
4. Evaluasi Internal;
5. Capaian Kinerja.

Evaluasi penerapan manajemen kinerja juga meliputi penerapan kebijakan penyusunan dokumen penetapan kinerja dan indikator kinerja utama (IKU) sampai saat dilakukan evaluasi. Kriteria yang ditetapkan dalam rangka evaluasi dituangkan dalam Lembar Kerja Evaluasi yang menyajikan komponen, bobot, sub komponen dan butir-butir penilaian.

C. Penilaian Dan Penyimpulan

Evaluasi atas implementasi SAKIP di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun harus menyimpulkan hasil penilaian atas fakta obyektif Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dalam mengimplementasikan perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja dan capaian kinerja sesuai dengan kriteria masing-masing komponen yang ada dalam Lembar Kerja Evaluasi. Langkah penilaian dilakukan sebagai berikut :

- a. dalam melakukan penilaian, terdapat 3 (tiga) variabel yaitu :
 - (i) komponen;
 - (ii) sub komponen;
 - (iii) kriteria.
- b. setiap komponen penilaian diberikan alokasi nilai sebagai berikut :

No	Aspek	Bobot	Komponen dan Sub Komponen
1	Perencanaan Kinerja	30%	a. Rencana Strategis (10%), meliputi : <ul style="list-style-type: none"> – Pemenuhan Renstra (2%) – Kualitas Renstra (5%) – Implementasi Renstra (3%) b. Perencanaan Kinerja Tahunan (20%), meliputi : <ul style="list-style-type: none"> – Pemenuhan RKT (4%) – Kualitas RKT (10%) – Implementasi RKT (6%)
2	Pengukuran Kinerja	25%	a. Pemenuhan pengukuran (5%) b. Kualitas pengukuran (12,5%) c. Implementasi pengukuran (7,5%)
3	Pelaporan Kinerja	15%	a. Pemenuhan pelaporan (3%) b. Kualitas pelaporan (7,5%) c. Pemanfaatan pelaporan (4,5%)
4	Evaluasi Internal	10%	a. Pemenuhan evaluasi (2%) b. Kualitas evaluasi (5%) c. Pemanfaatan hasil evaluasi (3%)
5	Capaian Kinerja	20%	a. Kinerja yang dilaporkan <i>output</i> (7,5%) b. Kinerja yang dilaporkan <i>outcome</i> (12,5%)
	Total	100%	

Penilaian terhadap butir 1 sampai 4 terkait dengan penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, sedangkan butir 5 terkait dengan pencapaian kinerja, baik yang telah tertuang dalam dokumen LAKIP maupun dalam dokumen lainnya. Butir 5a dan 5b, penilaian didasarkan pada pencapaian kinerja yang telah disajikan dalam LAKIP maupun dokumen pendukung seperti Pengukuran Kinerja.

- c. setiap sub komponen akan dibagi ke dalam beberapa pertanyaan sebagai kriteria pemenuhan sub komponen tersebut. Setiap pertanyaan akan dijawab dengan **ya/tidak** atau **a/b/c** atau **a/b/c/d** atau **a/b/c/d/e**. Jawaban **ya/tidak** diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan yang langsung dapat dijawab ya atau tidak. Jawaban **a/b/c** atau **a/b/c/d** atau **a/b/c/d/e** diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan yang membutuhkan "*Judgements*" dari evaluator yang biasanya terkait dengan kualitas dan pemanfaatan 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** atau **a/b/c/d** atau **a/b/c/d/e** penilaian didasarkan pada *professional judgement* evaluator dengan memperhatikan Penjelasan Lembar Kerja Evaluasi.
- f. penilaian atau penyimpulan atas pertanyaan yang terdiri dari beberapa sub kriteria dilakukan berdasarkan banyaknya jawaban "ya" atau "tidak" pada masing-masing sub kriteria tersebut. Misalnya untuk menyimpulkan kondisi sasaran atau indikator kinerja, dimana berhubungan dengan lebih dari satu sasaran atau lebih dari satu indikator kinerja, maka penilaian "ya" atau "tidak" dilakukan atas masing-masing sasaran dan/atau masing-masing indikator kinerja, baru kemudian ditarik simpulan secara menyeluruh.
- 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. Misalnya sub komponen indikator kinerja mempunyai alokasi nilai 10% dan memiliki 10 (sepuluh) buah pertanyaan. Dari 10 (sepuluh) pertanyaan tersebut apabila terdapat 3 (tiga) jawaban "ya", 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.
- penyimpulan atas hasil evaluasi atas implementasi SAKIP dilakukan dengan menjumlahkan angka tertimbang dari masing-masing komponen.
- nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen akan dipergunakan untuk menentukan tingkat implementasi SAKIP yang bersangkutan dengan kategori sebagai berikut :

No	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1	AA	>90-100	Sangat Memuaskan.
2	A	>80-90	Memuaskan, Memimpin perubahan, berkinerja tinggi dan sangat akuntabel.
3	BB	>70-80	Sangat Baik, Akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal.
4	B	>60-70	Baik, Akuntabilitas kinerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, dan perlu sedikit perbaikan.
5	CC	>50-60	Cukup (Memadai), Akuntabilitas kinerjanya cukup baik, taat kebijakan, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk memproduksi informasi kinerja untuk pertanggungjawaban, perlu banyak perbaikan tidak mendasar.
6	C	>30-50	Kurang, Sistem dan tatanan kurang dapat diandalkan, memiliki sistem untuk manajemen kinerja tapi perlu banyak perbaikan minor dan perbaikan yang mendasar.
7	D	0-30	Sangat Kurang, Sistem dan tatanan tidak dapat diandalkan untuk penerapan manajemen kinerja, perlu banyak perbaikan, sebagian perubahan yang sangat mendasar.

- untuk menjaga obyektivitas dalam penilaian, perlu dilakukan reviu secara berjenjang atas proses dan hasil evaluasi dari tim evaluator dengan pengaturan sebagai berikut:
 - reviu tingkat 1 dilakukan di masing-masing tim evaluator oleh supervisor tim.
 - 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 atas implementasi SAKIP harus menghasilkan Kertas Kerja Evaluasi dan Laporan Hasil Evaluasi. 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 implementasi SAKIP adalah Lembar Kerja Evaluasi, yang diisi dan dilengkapi selama proses evaluasi dilaksanakan.
3. Bagi Satuan Kerja Perangkat Daerah yang sudah dievaluasi, di dalam Laporan Hasil Evaluasi menyajikan informasi tindak lanjut dari rekomendasi tahun sebelumnya, sehingga pembaca laporan dapat memperoleh data yang dapat diperbandingkan dan mengetahui perbaikan-perbaikan yang telah dilakukan.
4. Laporan Hasil Evaluasi disusun berdasarkan prinsip kehati-hatian dan mengungkapkan hal-hal penting bagi perbaikan manajemen kinerja instansi yang dievaluasi. Permasalahan atau temuan hasil evaluasi dan saran perbaikannya harus diungkapkan secara jelas dan dikomunikasikan kepada pihak Satuan Kerja Perangkat Daerah yang dievaluasi untuk mendapatkan konfirmasi ataupun tanggapan secukupnya.
5. Penulisan Laporan Hasil Evaluasi 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 menuangkan dalam laporan.

B. Format Dan Isi Laporan Hasil Evaluasi

Laporan Hasil Evaluasi dibuat dalam bentuk surat, dengan contoh sebagai berikut :

KOP INSPEKTORAT KOTA MADIUN

Madiun,

Nomor : Kepada
 Sifat : Yth. Sdr. Kepala (...Nama SKPD...)
 Lampiran : di
 Perihal : Laporan Hasil Evaluasi atas M A D I U N
 Implementasi SAKIP (... Nama SKPD...)
 Kota Madiun Tahun 20XX

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, dan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah serta Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Umum Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, kami sampaikan hal-hal sebagai berikut :

1. Kami telah melakukan evaluasi atas implementasi SAKIP (...nama SKPD...) Kota Madiun Tahun 20XX, dengan tujuan :
 - a. memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP,
 - b. menilai akuntabilitas kinerja,
 - c. memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas instansi,
 - d. memonitor tindak lanjut hasil evaluasi periode sebelumnya.
2. Evaluasi dilaksanakan terhadap 5 (lima) komponen manajemen kinerja, yang meliputi :
 - a. perencanaan kinerja;
 - b. pengukuran kinerja;
 - c. pelaporan kinerja;
 - d. evaluasi internal;
 - e. capaian kinerja.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) tahun 20XX, merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain dokumen Indikator Kinerja Utama (IKU), dokumen Rencana Strategis (Renstra) tahun 2015-2019, dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT) 20XX, dan dokumen Perjanjian Kinerja (PK) Tahun 20XX, serta dokumen terkait lainnya.

3. Hasil evaluasi dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 sampai dengan 100, yang selanjutnya diberikan "kategori peringkat", untuk menentukan tingkat akuntabilitas kinerja instansi yang bersangkutan, dengan kriteria sebagai berikut :

No	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1	AA	>90-100	Sangat Memuaskan.
2	A	>80-90	Memuaskan, Memimpin perubahan, berkinerja tinggi dan sangat akuntabel.
3	BB	>70-80	Sangat Baik, Akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal.
4	B	>60-70	Baik, Akuntabilitas kerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, dan perlu sedikit perbaikan.
5	CC	>50-60	Cukup (Memadai), Akuntabilitas kerjanya cukup baik, taat kebijakan, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk memproduksi informasi kinerja untuk pertanggungjawaban, perlu banyak perbaikan tidak mendasar.
6	C	>30-50	Kurang, Sistem dan tatanan kurang dapat diandalkan, memiliki sistem untuk manajemen kinerja tapi perlu banyak perbaikan minor dan perbaikan yang mendasar.
7	D	0-30	Sangat Kurang, Sistem dan tatanan tidak dapat diandalkan untuk penerapan manajemen kinerja, perlu banyak perbaikan, sebagian perubahan yang sangat mendasar.

Hasil evaluasi atas implementasi SAKIP (...nama SKPD...) Kota Madiun Tahun 20XX menunjukkan kategori **...(Huruf Kategori)...** **...(Interpretasi...)...** dengan nilai sebesar **...(Nilai Angka)...**

4. Nilai sebagaimana tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi di ...(nama SKPD)... Kota Madiun, dengan rincian sebagai berikut :

No	Komponen	Bobot	Nilai Hasil Evaluasi
1	Perencanaan Kinerja	30%	XX,XX
2	Pengukuran Kinerja	25%	XX,XX
3	Pelaporan Kinerja	15%	XX,XX
4	Evaluasi Internal	10%	XX,XX
5	Capaian Kinerja	20%	XX,XX
	Jumlah	100%	XX,XX

Uraian hasil evaluasi atas masing-masing komponen manajemen kinerja tersebut adalah :

- a. Perencanaan Kinerja
.....
- b. Pengukuran Kinerja
.....
- c. Pelaporan Kinerja
.....
- d. Evaluasi Internal
.....
- e. Capaian Kinerja
.....
- f. Rekomendasi Hasil Evaluasi Tahun Lalu yang belum ditindaklanjuti
.....
(Dalam poin a s.d f menyajikan hasil penilaian atas berbagai atribut akuntabilitas SKPD yang telah dituangkan dalam Lembar Kerja Evaluasi, yang dapat mengindikasikan tingkat akuntabilitas kinerja SKPD).

5. Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan di atas, kami merekomendasikan agar Saudara melakukan perbaikan sebagai berikut :
- a.
 - b.
 - c.
 - d.
- (Dalam poin a s.d d dituliskan saran-saran perbaikan berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilakukan).

Demikian kami sampaikan hasil evaluasi atas implementasi SAKIP ...(nama SKPD)... Kota Madiun, dengan harapan kedepan menjadi lebih bagus dan terarah.

INSPEKTUR KOTA MADIUN

...(Nama Inspektur)...

...Pangkat...

NIP.....

Tembusan:

- Yth. 1. Bapak Walikota Madiun (Sebagai Laporan);
2. Sdr. Kepala Bappeda Kota Madiun
-

C. Penyampaian Laporan Hasil Evaluasi

1. Laporan Hasil Evaluasi atas implementasi SAKIP di Lingkungan Pemerintah Kota Madiun yang dilakukan oleh Inspektorat Kota Madiun disampaikan kepada Kepala SKPD dengan tembusan disampaikan kepada Walikota Madiun dan Kepala Bappeda Kota Madiun.
2. Ikhtisar dari Laporan Hasil Evaluasi tersebut disampaikan kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dengan format laporan sebagai berikut :
 - Ikhtisar Eksekutif
 - Bab I Pendahuluan
 - a. Dasar Hukum Evaluasi
 - b. Latar Belakang
 - c. Tujuan Evaluasi
 - d. Ruang Lingkup Evaluasi
 - e. Metodologi Evaluasi
 - f. Gambaran Umum Evaluatan
 - g. Gambaran Umum Implementasi SAKIP
 - h. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya
 - Bab II Hasil Evaluasi
 - a. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja
 - b. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja
 - c. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja
 - d. Evaluasi atas Evaluasi Internal
 - e. Evaluasi atas Capaian Kinerja
 - Lampiran

BAB V

P E N U T U P

Hal-Hal Yang Perlu Diperhatikan

1. Evaluasi atas implementasi SAKIP merupakan bagian dari siklus manajemen yang tidak terlepas dari perubahan paradigma baru dalam manajemen pemerintahan terutama melalui manajemen kinerja yang berorientasi hasil.
2. 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 Instansi Pemerintah.

WALIKOTA MADIUN,

ttd

H. BAMBANG IRIANTO, SH, MM.

Kertas Kerja Evaluasi Capaian Sasaran/Kinerja dibuat dengan contoh sebagai berikut :

**KERTAS KERJA EVALUASI CAPAIAN SASARAN/KINERJA
(NAMA SKPD)**

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	OUTCOME											
			SASARAN		IK TEPAT		TARGET TERCAPAI		KINERJA LEBIH BAIK		DATA ANDAL			
1			Y/T	0	Y/T	0	A/B/C/D/E	0		A/B/C/D/E	0		A/B/C/D/E	0
					Y/T	0	A/B/C/D/E	0		A/B/C/D/E	0		A/B/C/D/E	0
					Y/T	0	A/B/C/D/E	0		A/B/C/D/E	0		A/B/C/D/E	0
								0.00%			0.00%		0.00%	
2			Y/T	0	Y/T	0	A/B/C/D/E	0		A/B/C/D/E	0		A/B/C/D/E	0
					Y/T	0	A/B/C/D/E	0		A/B/C/D/E	0		A/B/C/D/E	0
					Y/T	0	A/B/C/D/E	0		A/B/C/D/E	0		A/B/C/D/E	0
								0.00%			0.00%		0.00%	
3			Y/T	0	Y/T	0	A/B/C/D/E	0		A/B/C/D/E	0		A/B/C/D/E	0
					Y/T	0	A/B/C/D/E	0		A/B/C/D/E	0		A/B/C/D/E	0
					Y/T	0	A/B/C/D/E	0		A/B/C/D/E	0		A/B/C/D/E	0
								0.00%			0.00%		0.00%	
4			Y/T	0	Y/T	0	A/B/C/D/E	0		A/B/C/D/E	0		A/B/C/D/E	0
					Y/T	0	A/B/C/D/E	0		A/B/C/D/E	0		A/B/C/D/E	0
					Y/T	0	A/B/C/D/E	0		A/B/C/D/E	0		A/B/C/D/E	0
								0.00%			0.00%		0.00%	
		Nilai Pada Kriteria						0.00			0.00		0.00	

Ketua Tim Evaluasi

(...Nama Ketua Tim...)
(...NIP... Ketua Tim)

Kertas Kerja Evaluasi Tujuan dan Sasaran dibuat dengan contoh sebagai berikut :

**KERTAS KERJA EVALUASI TUJUAN DAN SASARAN
(NAMA SKPD)**

NO	TUJUAN	RENSTRA		SASARAN	RENSTRA		PK	
		ORIENTASI HASIL			ORIENTASI HASIL		ORIENTASI HASIL	
	RENSTRA			RENSTRA				
1		Y/T	0		Y/T	0		
2		Y/T	0		Y/T	0		
3		Y/T	0		Y/T	0		
4		Y/T	0		Y/T	0		
5		Y/T	0		Y/T	0		
				PK				
							Y/T	0
							Y/T	0
							Y/T	0
							Y/T	0
							Y/T	0
			0.00%			0.00%		0.00%

Ketua Tim Evaluasi

(...Nama Ketua Tim...)
(...NIP... Ketua Tim)

Kertas Kerja Evaluasi Indikator Kinerja Tujuan dibuat dengan contoh sebagai berikut :

**KERTAS KERJA EVALUASI INDIKATOR KINERJA TUJUAN
(NAMA SKPD)**

NO	TUJUAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN	RENSTRA		KRITERIA INDIKATOR KINERJA TERUKUR DALAM DOKUMEN PERENCANAAN						PENGUKURAN			
					MEASURABLE		ORIENTASI HASIL		RELEVAN				CUKUP	
1			Y/T	0	Y/T	0	Y/T	0	Y/T	0	Y/T	0	Y/T	0
			Y/T	0	Y/T	0	Y/T	0	Y/T	0			Y/T	0
			Y/T	0	Y/T	0	Y/T	0	Y/T	0			Y/T	0
2			Y/T	0	Y/T	0	Y/T	0	Y/T	0	Y/T	0	Y/T	0
			Y/T	0	Y/T	0	Y/T	0	Y/T	0			Y/T	0
			Y/T	0	Y/T	0	Y/T	0	Y/T	0			Y/T	0
3			Y/T	0	Y/T	0	Y/T	0	Y/T	0	Y/T	0	Y/T	0
			Y/T	0	Y/T	0	Y/T	0	Y/T	0			Y/T	0
			Y/T	0	Y/T	0	Y/T	0	Y/T	0			Y/T	0
4			Y/T	0	Y/T	0	Y/T	0	Y/T	0	Y/T	0	Y/T	0
			Y/T	0	Y/T	0	Y/T	0	Y/T	0			Y/T	0
			Y/T	0	Y/T	0	Y/T	0	Y/T	0			Y/T	0
				0.00 %		0.00%		0.00%		0.00 %		0.00%		

Ketua Tim Evaluasi

(...Nama Ketua Tim...)

(...NIP... Ketua Tim)

Kertas Kerja Evaluasi Indikator Kinerja Sasaran dibuat dengan contoh sebagai berikut :

**KERTAS KERJA EVALUASI INDIKATOR KINERJA SASARAN
(NAMA SKPD)**

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA SASARAN	RENSTRA		PK		KRITERIA INDIKATOR KINERJA TERUKUR DALAM DOKUMEN PERENCANAAN								PENGUKURAN	
							MEASURABLE		ORIENTASI HASIL		RELEVAN		CUKUP			
	RENSTRA															
1			Y/T	0			Y/T	0	Y/T	0	Y/T	0	Y/T	0	Y/T	0
			Y/T	0			Y/T	0	Y/T	0	Y/T	0			Y/T	0
			Y/T	0			Y/T	0	Y/T	0	Y/T	0			Y/T	0
2			Y/T	0			Y/T	0	Y/T	0	Y/T	0	Y/T	0	Y/T	0
			Y/T	0			Y/T	0	Y/T	0	Y/T	0			Y/T	0
			Y/T	0			Y/T	0	Y/T	0	Y/T	0			Y/T	0
	PK															
1					Y/T	0	Y/T	0	Y/T	0	Y/T	0	Y/T	0	Y/T	0
					Y/T	0	Y/T	0	Y/T	0	Y/T	0			Y/T	0
					Y/T	0	Y/T	0	Y/T	0	Y/T	0			Y/T	0
2					Y/T	0	Y/T	0	Y/T	0	Y/T	0	Y/T	0	Y/T	0
					Y/T	0	Y/T	0	Y/T	0	Y/T	0			Y/T	0
					Y/T	0	Y/T	0	Y/T	0	Y/T	0			Y/T	0
				0.00%		0.00%		0.00%		0.00%			0.00%		0.00%	

Ketua Tim Evaluasi

(...Nama Ketua Tim...)
(...NIP... Ketua Tim)

Kertas Kerja Evaluasi Indikator Kinerja Utama dibuat dengan contoh sebagai berikut :

**KERTAS KERJA EVALUASI INDIKATOR KINERJA UTAMA
(NAMA SKPD)**

NO	TUJUAN/SASARAN/ KINERJA UTAMA	INDIKATOR KINERJA UTAMA (IKU)	KRITERIA IKU							DIUKUR		
			MEASURABLE		ORIENTASI HASIL		RELEVAN		CUKUP			
1			Y/T	0	Y/T	0	Y/T	0	Y/T	0	Y/T	0
			Y/T	0	Y/T	0	Y/T	0			Y/T	0
			Y/T	0	Y/T	0	Y/T	0			Y/T	0
2			Y/T	0	Y/T	0	Y/T	0	Y/T	0	Y/T	0
			Y/T	0	Y/T	0	Y/T	0			Y/T	0
			Y/T	0	Y/T	0	Y/T	0			Y/T	0
3			Y/T	0	Y/T	0	Y/T	0	Y/T	0	Y/T	0
			Y/T	0	Y/T	0	Y/T	0			Y/T	0
			Y/T	0	Y/T	0	Y/T	0			Y/T	0
4			Y/T	0	Y/T	0	Y/T	0	Y/T	0	Y/T	0
			Y/T	0	Y/T	0	Y/T	0			Y/T	0
			Y/T	0	Y/T	0	Y/T	0			Y/T	0
				0.00%		0.00%		0.00%		0.00%	0.00%	

Ketua Tim Evaluasi

(...Nama Ketua Tim...)

(...NIP... Ketua Tim)

