



**WALIKOTA BANDUNG**

**PERATURAN WALIKOTA BANDUNG**

**NOMOR : 987 TAHUN 2013**

**TENTANG**

**PERUBAHAN ATAS PERATURAN WALIKOTA BANDUNG**

**NOMOR 1063 TAHUN 2011 TENTANG PETUNJUK PELAKSANAAN**

**EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA PEMERINTAH**

**SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

**WALIKOTA BANDUNG,**

- Menimbang :
- a. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Diktum Ketiga Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor KEP/135/M.PAN/9/2004 tentang Pedoman Umum Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, telah diatur mengenai Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Satuan Kerja Perangkat Daerah yang ditetapkan dengan Peraturan Walikota Bandung Nomor 1063 Tahun 2011;
  - b. bahwa dalam perkembangannya sejalan dengan kebutuhan teknis dalam rangka melaksanakan evaluasi akuntabilitas Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kota Bandung perlu dilakukan penyesuaian materi, tujuan, ruang lingkup, dokumen, komponen dan sub komponen penilaian, akuntabilitas kinerja serta perilakunya, kertas kerja evaluasi laporan, indikator kinerja, dan capaian sasaran/kinerja, sehingga Peraturan Walikota Bandung Nomor 1063 Tahun 2011 perlu diubah;
  - c. bahwa ...

- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Walikota tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Bandung Nomor 1063 Tahun 2011 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Satuan Kerja Perangkat Daerah;

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah;
  2. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota;
  3. Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
  4. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor KEP / 135 / M.PAN / 9 / 2004 tentang Pedoman Umum Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, perlu menetapkan Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
  5. Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 08 Tahun 2007 tentang Urusan Pemerintahan Daerah Kota Bandung;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA TENTANG PERUBAHAN ATAS PERATURAN WALIKOTA BANDUNG NOMOR 1063 TAHUN 2011 TENTANG PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA PEMERINTAH SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH.

Pasal I

Beberapa ketentuan dalam Peraturan Walikota Bandung Nomor 1063 Tahun 2011 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Satuan Kerja Perangkat Daerah (Berita Daerah Kota Bandung Tahun 2011 Nomor 50) diubah sebagai berikut:

1. Ketentuan Pasal 1 angka 4, angka 5, angka 7, angka 8, angka 9, angka 10, dan angka 11 diubah, sehingga keseluruhan Pasal 1 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 1...

## Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Bandung.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kota Bandung.
3. Walikota adalah Walikota Bandung.
4. Inspektorat adalah Inspektorat Kota Bandung.
5. Satuan Kerja Perangkat Daerah adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Daerah.
6. Evaluasi adalah proses penilaian yang sistematis mencakup pemberian nilai, atribut, apresiasi dan pengenalan permasalahan serta pemberian solusi-solusi atas permasalahan yang ditemukan.
7. Evaluator adalah pejabat Inspektorat Wilayah Kota Bandung yang diberi perintah untuk melaksanakan proses penilaian.
8. Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disingkat AKIP adalah perwujudan kewajiban suatu SKPD untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan melalui sistem pertanggungjawaban secara periodik.
9. Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disingkat LAKIP adalah dokumen yang berisi gambaran perwujudan Akuntabilitas Kinerja SKPD yang disusun dan disampaikan secara sistematis dan melembaga.
10. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah kegiatan analisis kritis, penilaian yang sistematis, pemberian atribut, pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi untuk tujuan peningkatan kinerja dan akuntabilitas SKPD oleh Inspektorat.
11. Laporan Hasil Evaluasi yang selanjutnya disingkat LHE adalah laporan Inspektorat yang menyajikan informasi pelaksanaan sistem AKIP dan evaluasi atas kinerja SKPD yang dievaluasi sehingga diperoleh data sebagai bahan perbaikan.

2. Ketentuan ...

2. Ketentuan Pasal 4 diubah, sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 4

Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pemerintah bagi SKPD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, tercantum dalam Lampiran I A dan Lampiran II A yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.

3. Ketentuan Lampiran I dan Lampiran II dihapus.

Pasal II

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Bandung  
pada tanggal Oktober 2013  
WALIKOTA BANDUNG,

TTD.

DADA ROSADA

Diundangkan di Bandung

pada tanggal 21 Oktober 2013

Plt.SEKRETARIS DAERAH KOTA BANDUNG,

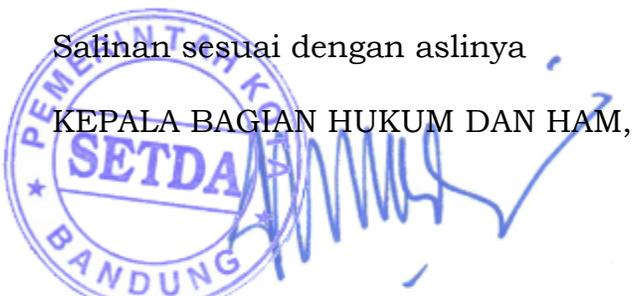
TTD.

YOSSI IRIANTO

BERITA DAERAH KOTA BANDUNG TAHUN 2013 NOMOR 54

Salinan sesuai dengan aslinya

KEPALA BAGIAN HUKUM DAN HAM,



H. ADIN MUKHTARUDIN, SH, MH

Pembina Tk. I

NIP. 19610625 198603 1 008

LAMPIRAN I A : PERATURAN WALIKOTA BANDUNG

NOMOR : 987 TAHUN 2013

TANGGAL : 21 Oktober 2013

---

PERUBAHAN ATAS PERATURAN WALIKOTA BANDUNG NOMOR 1063  
TAHUN 2011 TENTANG PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI  
AKUNTABILITAS KINERJA PEMERINTAH  
SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Umum

Dalam rangka mewujudkan penyelenggaraan negara yang bersih dan bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN) menuju tercapainya tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*) perlu adanya pertanggungjawaban dari penyelenggaraan pemerintah daerah yang dilaporkan pada setiap tahun anggaran dalam rangka laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sesuai dengan Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Perbaikan Pemerintahan Daerah yang bersih dan sistem manajemen merupakan agenda penting dalam reformasi pemerintahan yang dijalankan oleh Pemerintah Daerah. Sistem manajemen pemerintahan yang berfokus pada peningkatan akuntabilitas dan sekaligus peningkatan kinerja berorientasi pada hasil (*outcome*) dikenal sebagai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sistem AKIP). Sistem AKIP diimplementasikan secara “*Self Assesment*” oleh masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD).

SKPD merencanakan, mengukur dan memantau kinerjanya sendiri serta melaporkan sendiri kepada instansi yang lebih tinggi. Dalam sistem yang mekanisme pelaksanaannya demikian, perlu adanya evaluasi dari pihak yang lebih independen agar diperoleh umpan balik yang objektif untuk perbaikan akuntabilitas dan kinerja instansi Pemerintah Daerah.

Walikota selaku pimpinan tertinggi dalam pemerintahan di daerah perlu mengetahui sampai sejauh mana pelaksanaan implementasi Sistem AKIP dan juga perlu diberikan masukan (umpan balik) dari hasil evaluasi akuntabilitas kinerja instansi sesuai dengan prioritas program pemerintah. Oleh sebab itu, pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya karena merupakan bagian yang *inherent* dengan Sistem AKIP.

Seiring ...

Seiring dengan kebijakan pemerintah untuk melihat sampai sejauhmana suatu instansi pemerintah melaksanakan dan memperlihatkan kinerja organisasinya, serta sekaligus untuk mendorong kinerja instansi Pemerintah Daerah, maka perlu dilakukan suatu pemeringkatan dari hasil evaluasi akuntabilitas kinerja tersebut. Dengan adanya pemeringkatan ini diharapkan akan mendorong instansi Pemerintah Daerah untuk secara konsisten meningkatkan akuntabilitas kinerjanya dalam rangka mewujudkan pencapaian kinerja hasil organisasi sesuai yang diamanatkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD).

Dalam rangka pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja yang merupakan bagian *inherent* dengan Sistem AKIP dengan sebaik-baiknya, diperlukan adanya petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD bagi evaluator AKIP. Petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD ini, disusun seiring dan selaras dengan kebijakan Pemerintah Daerah sebagaimana tertuang dalam Pedoman Umum Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi yang ditetapkan oleh MENPAN dengan Surat Keputusan Menteri Negara PAN nomor : Kep/135/M.PAN/9/2004. Petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas SKPD ini merupakan petunjuk yang lebih teknis dari pedoman umum evaluasi akuntabilitas kinerja tersebut diatas.

## B. Maksud Dan Tujuan

1. Petunjuk pelaksanaan akuntabilitas kinerja SKPD dimaksudkan untuk:

a) memberi panduan bagi evaluator yang berkaitan dengan:

- 1) pemahaman mengenai tujuan evaluasi dan penetapan ruang lingkup evaluasi;
- 2) pemahaman mengenai strategi evaluasi dan metodologi yang digunakan dalam evaluasi;
- 3) penetapan langkah-langkah kinerja yang harus ditempuh dalam proses evaluasi;
- 4) penyusunan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) dan pemahaman mekanisme pelaporan hasil evaluasi serta proses pengolahan datanya.

b) menjadi ...

- b) menjadi panduan dalam mengelola pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD bagi aparat pengawas Inspektorat.
  - c) menjadi bahan acuan bagi Pemerintah Daerah dalam menyusun petunjuk pelaksanaan evaluasi internal di masing-masing SKPD.
2. Tujuan Evaluasi dari Akuntabilitas Kinerja SKPD ini adalah sebagai berikut:
- a) memperoleh informasi tentang implementasi Sistem AKIP.
  - b) menilai akuntabilitas Kinerja SKPD di lingkungan Pemerintah Daerah.
  - c) memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas Pemerintah Daerah.
  - d) memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

### C. Ruang Lingkup Evaluasi

1. Ruang lingkup evaluasi meliputi:
- a) evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD di lingkungan Pemerintah Daerah melalui evaluasi atas penerapan Sistem AKIP dalam hal ini SKPD dan pencapaian kinerja organisasi.
  - b) evaluasi terhadap penerapan Sistem AKIP dilakukan dengan mempertimbangkan upaya yang telah dilakukan evaluatan sampai dengan saat terakhir pembahasan hasil evaluasi.
  - c) menyusun pemeringkatan dan kategori hasil evaluasi Satuan SKPD di lingkungan Pemerintah Daerah.
2. Entitas akuntabilitas yang dievaluasi adalah seluruh SKPD di lingkungan Pemerintah Daerah.

### D. Penugasan

Inspektorat membentuk Tim Khusus yang dibentuk oleh Surat Perintah Walikota.

### E. Dokumen yang Dipergunakan

- 1. Rencana Strategis (Renstra) SKPD;
- 2. Rencana Kinerja Tahunan (RKT) dalam 1 (satu) Tahun Anggaran;
- 3. Dokumen Rencana Kerja Anggaran (RKA) dan Dokumen Rencana Kerja Anggaran Perubahan (RKAP);

4. Doumen ...

4. Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) dan Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran (DPPA);
5. Penetapan Kinerja (PK) dalam 1 (satu) Tahun Anggaran;
6. Indikator Kinerja Utama (IKU) SKPD;
7. Rencana Kinerja Tahunan (Renja) SKPD.

F. Sistematika

Sistematika Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja SKPD terdiri dari 5 BAB yaitu:

BAB I   Pendahuluan

BAB II   Pelaksanaan Evaluasi secara Umum

BAB III   Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah

BAB IV   Pelaporan Hasil Evaluasi

BAB V   Penutup

Lampiran-lampiran.

## BAB II

### PELAKSANAAN EVALUASI SECARA UMUM

#### A. STRATEGI EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI

1. Pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD di lingkungan Pemerintah Daerah difokuskan untuk peningkatan mutu penerapan manajemen berbasis kinerja (Sistem AKIP) dan peningkatan kinerja Pemerintah Daerah dalam rangka mewujudkan Pemerintah Daerah yang berorientasi pada hasil (*result oriented government*).
2. Strategi yang akan dijalankan menggunakan prinsip:
  - (a) partisipasi dan *coevaluation* dengan pihak yang dievaluasi. Keterlibatan pihak yang dievaluasi pada proses evaluasi ini sangat penting untuk meningkatkan efektifitas evaluasi.
  - (b) 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 dalam melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD 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. TAHAP EVALUASI

Tahapan evaluasi yang dilakukan meliputi :

1. *reviu* tindak lanjut evaluasi tahun lalu;
2. evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD;
3. penyusunan pemeringkatan hasil evaluasi untuk SKPD;
4. pelaporan hasil evaluasi SKPD;
5. pelaporan hasil evaluasi gabungan kepada Walikota.

#### C. METODOLOGI...

### C. METODOLOGI EVALUASI

Metodologi yang digunakan untuk melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD dengan menggunakan teknik “*criteria referrenced survey*”, yaitu 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 instansi pemerintah, ditentukan dengan berdasarkan kepada:

1. kebenaran normatif sebagaimana yang ditetapkan dalam pedoman penyusunan LAKIP;
2. kebenaran normatif yang bersumber pada modul-modul atau buku-buku petunjuk mengenai Sistem AKIP;
3. Kebenaran normatif yang bersumber pada *best practice* di Indonesia;
4. Kebenaran normatif yang bersumber pada berbagai praktik manajemen stratejik, manajemen kinerja, dan sistem akuntabilitas yang baik.

Dalam menilai apakah suatu SKPD telah memenuhi suatu kriteria, harus didasarkan pada fakta obyektif dan profesional *judgement* dari para evaluator dan supervisor. Lembar kriteria evaluasi yang digunakan dalam petunjuk pelaksanaan ini dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.

### 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 apapun yang digunakan harus dapat mendukung penggunaan metode evaluasi yang telah ditetapkan, sehingga mampu menjawab tujuan dilakukanya evaluasi ini. Berbagai teknik pengumpulan data antara lain kuisioner, 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...

## 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 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 relevan dan berarti untuk perumusan temuan permasalahan. Data dan deskripsi fakta ini ditulis mulai dari uraian fakta yang ada, analisis (pemilahan, perbandingan, pengukuran dan penyusunan argumentasi), sampai pada kesimpulannya.

## F. ORGANISASI DAN JADWAL EVALUASI

1. Pengorganisasian evaluasi akuntabilitas kinerja untuk tingkat Pemerintah Kabupaten/Kota sepenuhnya dikendalikan oleh Kementerian Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, sedangkan pada tingkat SKPD dilakukan oleh Inspektorat atau Tim Khusus yang dibentuk oleh Pemerintah Daerah, yang selanjutnya hasil evaluasi tersebut dapat digunakan sebagai bahan informasi evaluasi oleh Kementerian Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
2. Hal-hal yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian evaluasi, seperti penanggungjawab evaluasi, mekanisme penerbitan surat tugas, penerbitan laporan hasil evaluasi, tetap mengikuti kebijakan-kebijakan yang ditetapkan oleh Deputy Bidang Pengawasan dan Akuntabilitas Aparatur Kementerian Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
3. Pejabat Kementerian Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi melakukan sosialisasi juklak evaluasi dan monitoring pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi yang dilakukan oleh Inspektorat atau Tim Khusus yang dibentuk oleh Pemerintah Daerah. Sosialisasi dilakukan dalam upaya mencapai pemahaman yang sama terhadap penggunaan petunjuk pelaksanaan evaluasi ini.
4. Laporan Hasil Evaluasi terhadap SKPD yang dilakukan oleh Inspektorat atau Tim Khusus yang dibentuk oleh Pemerintah Daerah dengan waktu penyelesaian paling lambat tanggal 30 Juni pada setiap tahunnya dan hasil evaluasi tersebut disampaikan kepada SKPD yang dievaluasi.

## BAB III

### EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH

#### A. UMUM

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

#### B. EVALUASI ATAS KOMPONEN AKUNTABILITAS KINERJA

1. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada SKPD difokuskan pada kriteria-kriteria yang ada dalam Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) dengan tetap memperhatikan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja tahun sebelumnya, maka isu-isu penting yang ingin diungkap melalui evaluasi akuntabilitas kinerja tahun berikutnya 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 SKPD dalam LAKIP.
  - d) monitoring dan evaluasi terhadap pencapaian kinerja pelaksanaan program, khususnya program strategis SKPD;
  - e) keterkaitan diantara seluruh komponen-komponen perencanaan kinerja dengan penganggaran, kebijakan pelaksanaan dan pengendalian serta pelaporannya;
  - f) capaian kinerja utama dari masing-masing SKPD;
  - g) tingkat akuntabilitas kinerja SKPD;
  - h) memastikan disusunnya rencana aksi terhadap rekomendasi hasil evaluasi yang belum ditindaklanjuti.
2. Evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada SKPD, terdiri atas evaluasi penerapan komponen manajemen kinerja (Sistem AKIP) yang meliputi perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja internal 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...

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 SKPD.
5. Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) dan penjelasannya untuk evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada SKPD sesuai dengan yang tercantum pada Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.

### 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: komponen, sub-komponen, dan kriteria.
  - b) Setiap komponen dan sub-komponen penilaian diberikan alokasi nilai sebagai berikut:

Tabel. 3.1 Alokasi Penilaian Komponen dan Sub Komponen

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%; c. Implementasi pengukuran 8%
3	Pelaporan Kinerja	20 %	a. Pemenuhan pelaporan 5%; b. Penyajian informasi kinerja 10%; c. Pemanfaatan informasi kinerja 5%.
4	Pencapaian Sasaran/ Kinerja Organisasi	20%	Kinerja yang dilaporkan (output/outcome) (20%)
Total		100 %	

Penilaian terhadap komponen nomor 1 sampai 4 terkait dengan penerapan SAKIP pada SKPD.

3. Setiap sub-komponen akan dibagi kedalam beberapa pertanyaan sebagai kriteria pemenuhan sub-komponen tersebut. Setiap pertanyaan akan dijawab dengan ya atau tidak atau a/b/c/d/e. Jawaban “Ya”/”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.
4. Setiap jawabannya “Ya” akan diberikan nilai 1 sedangkan jawaban “Tidak” maka akan diberikan nilai 0.
5. Untuk jawaban a/b/c/d/e, penilaian didasarkan pada judgement evaluator dengan kriteria sebagai berikut:

Jawaban	Kriteria	Nilai
a	Memenuhi <i>hampir semua</i> kriteria (lebih dari 80% s.d 100%)	1
b	Memenuhi <i>sebagian besar</i> kriteria (lebih dari 60% s.d 80%)	0,75
c	Memenuhi <i>sebagian</i> kriteria (lebih dari 40% s.d 60%)	0,50
d	Memenuhi <i>sebagian kecil</i> kriteria (lebih dari 20% s.d 40%)	0,25
e	<i>Sangat kurang memenuhi</i> kriteria (kurang dari 20%)	0

6. 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).
7. Dalam memberikan penilaian “ya” atau “tidak” maupun “a/b/c/d/e”, evaluator harus menggunakan *profesional judgementnya* dengan mempertimbangkan hal-hal yang mempengaruhi pada setiap kriteria, dan didukung dengan suatu kertas kerja evaluasi.

8. Setelah ...

8. Setelah setiap pertanyaan diberikan nilai maka penyimpulan akan dilakukan sebagai berikut:
- Tahap pertama di jumlahkan 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.
9. Setelah setiap pertanyaan diberikan nilai, maka penyimpulan akan dilakukan sebagai berikut:
- Penyimpulan atas hasil *reviu* terhadap akuntabilitas kinerja SKPD dilakukan dengan menjumlahkan angka tertimbang dari masing-masing komponen. Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen akan dipergunakan untuk menentukan tingkat akuntabilitas SKPD yang bersangkutan terhadap kinerjanya, dengan kategori sebagai berikut:

Tabel. 3.2 Kategori Penilaian Komponen

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

10. Dalam rangka untuk menjaga obyektivitas dalam penilaian maka dilakukan revidi secara berjenjang atas proses dan hasil evaluasi dari tim evaluator dengan pengaturan sebagai berikut:
  - a) *Revidi* tingkat 1 dilakukan di dimasing-masing tim evaluator oleh supervisor tim untuk setiap hasil evaluasi atas masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang dievaluasi.
  - b) *Revidi* tingkat 2 dilakukan dalam bentuk forum panel, khusus untuk menentukan pemeringkatan nilai 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. Bagi instansi yang sudah pernah dievaluasi, pelaporan hasil evaluasi diharapkan menyajikan informasi tindak lanjut dari rekomendasi tahun sebelumnya, sehingga pembaca laporan dapat memperoleh data yang diperbandingkan dan dapat mengetahui perbaikan-perbaikan yang telah dilakukan.
4. LHE disusun berdasarkan prinsip kehati-hatian dan mengungkapkan hal-hal penting bagi perbaikan manajemen kinerja instansi 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.
5. 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 ...



- a. Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem AKIP;
  - b. Menilai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah;
  - c. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas instansi.
  - d. Memonitor tindak lanjut hasil evaluasi periode sebelumnya.
2. Evaluasi dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja dan Pelaporan Kinerja serta Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Tahun 20XX, merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain Rencana Strategis (Renstra) dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dokumen Penetapan Kinerja (PK) serta dokumen terkait lainnya.

3. Hasil evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s.d. 100. Asisten / Badan / Dinas / Kantor/Kecamatan Kota Bandung memperoleh nilai sebesar .....dengan kategori .....
4. Nilai sebagaimana tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi di lingkungan Pemerintah Kota Bandung, dengan rincian sebagai berikut :

- a. Perencanaan Kinerja  
.....  
.....
- b. Pengukuran Kinerja  
.....  
.....
- c. Pelaporan Kinerja  
.....  
.....
- d. Pencapaian Sasaran/ Kinerja Organisasi  
.....  
.....
- e. Rekomendasi Evaluasi Tahun Lalu yang belum ditindaklanjuti.  
.....  
.....

(Dalam ...

(Dalam poin a s.d. d menyajikan hasil penilaian atas berbagai atribut akuntabilitas instansi yang telah dituangkan dalam LKE, yang dapat mengindikasikan tingkat Akuntabilitas Kinerja Instansi).

5. Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan di atas, kami merekomendasikan Asisten / Badan / Dinas / Kantor / Kecamatan Kota Bandung, beserta seluruh jajarannya agar dilakukan perbaikan sebagai berikut :

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

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Asisten / Badan / Dinas / Kantor / Kecamatan Kota Bandung. Kami menghargai upaya Saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan manajemen kinerja di lingkungan Pemerintah Kota Bandung. Berikut terlampir beberapa hal yang merupakan penjelasan dari poin 1 s.d 5. (jika ada dan benar-benar merupakan penjelasan)

Terima kasih atas perhatian dan kerjasama saudara.

Inspektur Kota Bandung

XXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXX

NIP. ....

Tembusan :

- 1. Yth. Bapak Walikota Bandung ;
- 2. Yth. Bapak Wakil Walikota Bandung ;
- 3. ....

C. Penyampaian ...

### C. PENYAMPAIAN LAPORAN HASIL EVALUASI

1. Inspektorat Kota Bandung menyampaikan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) SKPD di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung kepada pimpinan SKPD yang akuntabilitas kinerjanya telah dievaluasi dengan tembusan kepada:
  - a) Walikota Bandung;
  - b) Wakil Walikota Bandung.
2. Laporan Hasil Evaluasi (LHE) SKPD di lingkungan Pemerintah Kota Bandung, khusus tembusan kepada Walikota Bandung perlu dilampirkan *softcopy* LKE untuk bahan penyusunan LKE kepada Gubernur Provinsi Jawa Barat.

## BAB V

### PENUTUP

#### 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 diatas, 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.
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 Deputi Bidang Pengawasan dan Akuntabilitas Aparatur Kementerian Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

WALIKOTA BANDUNG,

TTD.

MOCHAMAD RIDWAN KAMIL

Salinan sesuai dengan aslinya

KEPALA BAGIAN HUKUM DAN HAM,

H. ADIN MUKHTARUDIN, SH, MH  
Pembina Tk. I

NIP. 19610625 198603 1 008



