



W A L I K O T A Y O G Y A K A R T A

PERATURAN WALIKOTA YOGYAKARTA

N O M O R    28        T A H U N 2012

T E N T A N G

## PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI

## AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

W A L I K O T A Y O G Y A K A R T A ,

Menimbang : a. bahwa dalam rangka pelaksanaan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah oleh Inspektorat Kota Yogyakarta perlu adanya Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dimaksud;

b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a diatas, perlu ditetapkan dengan Peraturan Walikota Yogyakarta;

M e n g i n g a t : 1. Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1950 Tentang Pembentukan Daerah-daerah Kota Besar Dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat dan Dalam Daerah Istimewa Yogyakarta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1955 Nomor 53, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 859);

2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 Tentang Penyelenggara Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);

3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 Tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004, Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);

4. Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia

Nomor 4437) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2005 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2005 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Tahun 2005 Nomor 108, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4548);

5. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 Tentang Pedoman Pembinaan Dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 165);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 Tentang Pembagian Urusan Pemerintahan, antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Propinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82);
7. Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 Tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
8. Instruksi Presiden Nomor 5 Tahun 2004 Tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi;
9. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 35 Tahun 2011 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2011;
10. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : KEP / 135 / M.PAN / 9 / 2004 Tentang Pedoman Umum Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
11. Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 3 Tahun 2008 Tentang Urusan Pemerintah Daerah (Lembaran Daerah Kota Yogyakarta Tahun 2008 Nomor 21 Seri D);
12. Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 9 Tahun 2008 Tentang Pembentukan, Susunan, Kedudukan dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah (Lembaran Daerah Kota Yogyakarta

Tahun 2008 Nomor 66 Seri D);

13. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 105 Tahun 2011 tentang Fungsi, Rincian Tugas dan Tata Kerja Inspektorat Kota Yogyakarta.

**MEMUTUSKAN :**

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA YOGYAKARTA  
TENTANG PETUNJUK PELAKSANAAN  
EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA  
INSTANSI PEMERINTAH

**BAB I**

**KETENTUAN UMUM**

**Pasal 1**

Dalam Peraturan ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Yogyakarta.
2. Pemerintah Daerah adalah Walikota beserta perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah.
3. Walikota adalah Walikota Yogyakarta.
4. Inspektorat adalah Inspektorat Kota Yogyakarta.
5. Inspektur adalah Inspektur Kota Yogyakarta.
6. Satuan Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat SKPD adalah perangkat daerah pada Pemerintah Daerah selaku pengguna anggaran/pengguna barang.
7. Unit Kerja adalah Bagian-Bagian di Lingkungan Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Yogyakarta.
8. Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang selanjutnya disingkat AKIP adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui alat pertanggungjawaban secara periodik.
9. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disingkat SAKIP adalah instrumen yang digunakan instansi pemerintah dalam memenuhi kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi, terdiri dari berbagai komponen yang merupakan satu kesatuan, yaitu perencanaan strategis,

perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, dan pelaporan kinerja.

10. Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disingkat LAKIP adalah dokumen yang berisi gambaran, perwujudan AKIP yang disusun dan disampaikan secara sistematis dan melembaga.
11. Evaluasi adalah aktivitas analisis yang sistematis, pemberian nilai, atribut, apresiasi, dan pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi atas masalah yang ditemukan untuk tujuan peningkatan kinerja dan akuntabilitas SKPD/unit kerja di Lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta.
12. Evaluasi AKIP adalah aktivitas analisis kritis, penilaian yang sistematis, pemberian atribut, pengenalan permasalahan serta pemberian solusi untuk tujuan peningkatan kinerja dan akuntabilitas instansi pemerintah.
13. Evaluator adalah Pegawai di Lingkungan Inspektorat yang diberi tugas oleh Inspektur untuk melaksanakan Evaluasi AKIP.

## **BAB II**

### **RUANG LINGKUP EVALUASI AKIP**

#### **Pasal 2**

Evaluasi terhadap AKIP SKPD/Unit Kerja meliputi evaluasi atas Implementasi SAKIP dan Capaian Kinerja SKPD/Unit Kerja.

## **BAB III**

### **EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI SAKIP**

#### **Pasal 3**

Evaluasi atas implementasi SAKIP mencakup evaluasi atas penerapan komponen manajemen kinerja Sistem AKIP yang meliputi Komponen Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Evaluasi Kinerja.

## **BAB IV**

### **EVALUASI ATAS CAPAIAN KINERJA**

#### **Pasal 4**

- (1) Evaluasi atas capaian kinerja mencakup evaluasi capaian kinerja sasaran SKPD/Unit Kerja.
- (2) Evaluasi capaian kinerja SKPD/Unit Kerja dilakukan dengan metode reviu kinerja.
- (3) Metode reviu kinerja meliputi reviu indikator kinerja dan reviu atas

pencapaian sasaran.

## **BAB V**

### **PELAPORAN HASIL EVALUASI AKIP**

#### **Pasal 5**

(1) Setiap Surat Perintah Tugas Evaluasi harus menghasilkan Kertas Kerja Evaluasi (KKE) dan Laporan Hasil Evaluasi (LHE).

(2) Rincian Tahapan, langkah kerja yang berkaitan dengan evaluasi atas Implementasi SAKIP, langkah kerja evaluasi capaian kinerja, bentuk Laporan Hasil Evaluasi (LHE) sebagaimana tersebut dalam Lampiran Peraturan ini.

## **BAB VI**

### **KETENTUAN PENUTUP**

#### **Pasal 6**

Inspektur dapat menetapkan kebijakan evaluasi AKIP yang menyangkut ruang lingkup dan luasnya evaluasi AKIP yang akan dilaksanakan pada setiap tahun serta komposisi nilainya yang ditetapkan dengan Keputusan Inspektur.

#### **Pasal 7**

Dengan berlakunya Peraturan Walikota ini maka Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 38 Tahun 2011 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Peraturan ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Yogyakarta  
pada tanggal 31 Mei 2012

W ALIKOTA YOGYAKARTA,

ttd

HARYADI SUYUTI

Diundangkan di Yogyakarta  
pada tanggal 31 Mei 2012

SEKRETARIS DAERAH KOTA YOGYAKARTA

Ttd

TITIK SULASTRI

BERITA DAERAH KOTA YOGYAKARTA TAHUN 2012 NOMOR 28

LAMPIRAN : PERATURAN WALIKOTA YOGYAKARTA  
NOMOR : 28 TAHUN 2012  
TANGGAL : 31 Mei 2012

---

PETUNJUK PELAKSANAAN  
EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA  
INSTANSI PEMERINTAH

INSPEKTORAT KOTA YOGYAKARTA  
YOGYAKARTA, JUNI 2012

DAFTAR ISI

	Halaman
Daftar Isi	2
<b>I.      Pendahuluan</b>	<b>3</b>
1.1.   Umum	3
1.2.   Maksud dan Tujuan	4
1.3.   Ruang Lingkup Evaluasi	4
1.4.   Penugasan	4
1.5.   Sistematika	5
<b>II.     Pelaksanaan Evaluasi Secara Umum</b>	<b>6</b>
2.1.   Strategi Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi	6
2.2.   Tahapan Evaluasi	6
2.3.   Metodologi Evaluasi	6
2.4.   Teknik Evaluasi	7
2.5.   Kertas Kerja Evaluasi	7
2.6.   Organisasi dan Jadwal Evaluasi	7
<b>III.    Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi</b>	<b>8</b>
3.1.   Umum	8
3.2.   Evaluasi Atas Komponen Akuntabilitas Kinerja	8
3.3.   Penilaian dan Kesimpulan	9
<b>IV.    Pelaporan Hasil Evaluasi</b>	<b>13</b>
4.1.   Umum	13
4.2.   Format dan Isi Laporan Hasil Evaluasi	13
4.3.   Penyampaian Laporan Hasil Evaluasi	13
<b>V.     Penutup</b>	<b>14</b>
 <b>Lampiran</b>	
1.    Template Kertas Kerja Evaluasi Akuntabilitas Kinerja SKPD / Unit Kerja , Pemerintah Daerah Kota Yogyakarta (Lamp. I s/d. V)	
2.    Format Laporan Hasil Evaluasi AKIP (Lamp. VI)	
3.    Daftar SKPD / Unit Kerja yang Dievaluasi oleh Inspektorat Kota Yogyakarta. (Lamp. VII)	



# BAB I

## P E N D A H U L U A N

### 1.1 U M U M

- a. 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 berorientasi pada hasil (*outcome*) dikenal sebagai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sistem AKIP). Sistem AKIP diimplementasikan secara "*self assessment*" oleh masing-masing instansi pemerintah. Ini berarti instansi pemerintah tersebut merencanakan, melaksanakan, mengukur dan memantau kinerjanya secara mandiri serta melaporkan kepada instansi yang lebih tinggi. Dalam sistem yang mekanisme pelaksanaan demikian perlu adanya evaluasi dari pihak yang lebih independen agar diperoleh umpan balik yang obyektif untuk perbaikan akuntabilitas dan kinerja instansi pemerintah.
- b. Walikota selaku pemimpin tertinggi pemerintahan Daerah Kota Yogyakarta perlu mengetahui sampai seberapa jauh implementasi Sistem AKIP dilakukan dan perkembangan hasilnya sampai saat ini. Selain itu, Walikota juga perlu diberikan masukan (umpan balik) dari hasil evaluasi akuntabilitas kinerja instansi sesuai dengan prioritas program pemerintah saat ini. Oleh sebab itu pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi merupakan bagian yang *inherent* dengan Sistem AKIP haruslah dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.
- c. Seiring dengan kebijakan pemerintah untuk melihat sampai sejauh mana suatu instansi pemerintah melaksanakan dan memperlihatkan kinerja organisasinya, serta sekaligus untuk mendorong adanya peningkatan kinerja instansi pemerintah, maka perlu dilakukan suatu pemeringkatan atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja tersebut.  
Dengan adanya pemeringkatan ini diharapkan dapat mendorong SKPD/Unit Kerja untuk secara konsisten meningkatkan akuntabilitas kinerjanya dalam rangka mewujudkan pencapaian kinerja hasil organisasinya sesuai yang diamanahkan dalam RPJMD.
- d. Pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi yang merupakan bagian *inherent* dengan Sistem AKIP, haruslah dilakukan dengan sebaik-baiknya. Untuk itu diperlukan ada petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi bagi evaluator.
- e. Petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi Tahun ini, disusun seiring dan selaras dengan kebijakan Pemerintah 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 tentang Pedoman Umum Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi akuntabilitas kinerja instansi ini merupakan petunjuk yang lebih teknis dari pedoman umum evaluasi akuntabilitas kinerja instansi tersebut di atas.

## **1.2 MAKSUD DAN TUJUAN**

1. Petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi ini dimaksudkan untuk:

a. Memberi panduan bagi evaluator dalam hal:

- 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 kerja yang harus ditempuh dalam proses evaluasi;
- 4) Penyusunan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) dan mekanisme pelaporan hasil evaluasi serta proses pengolahan datanya.

b. Menjadi panduan dalam mengelola pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi bagi pejabat dan staf pelaksana.

2. Tujuan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi ini adalah sebagai berikut:

- a. Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem AKIP.
- b. Menilai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah;
- c. Memberikan saran dan mendorong perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas instansi pemerintah.

## **1.3 RUANG LINGKUP EVALUASI**

1. Ruang lingkup evaluasi meliputi :

- a. Evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah meliputi evaluasi atas penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sistem AKIP), pencapaian kinerja organisasi dan kinerja lainnya.
- b. Menyusun pemeringkatan hasil evaluasi SKPD / Unit Kerja.

2. Entitas akuntabilitas yang dievaluasi adalah seluruh SKPD/Unit Kerja yang telah menyampaikan LAKIP kepada Walikota.

## **1.4 PENUGASAN**

- 1. Dalam pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi dilakukan oleh Inspektorat Kota Yogyakarta.
- 2. Inspektorat Kota Yogyakarta melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja seluruh SKPD/Unit Kerja Kota Yogyakarta (terlampir).

1.5      **SISTEMATIKA**

Sistematika Juklak Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi, terdiri dari 5 (lima) BAB, yaitu:

- BAB I.                PENDAHULUAN
- BAB II.              PELAKSANAAN EVALUASI SECARA UMUM
- BAB III.             EVALUASI ATAS AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI
- BAB IV.             PELAPORAN HASIL EVALUASI
- BAB V.              PENUTUP

## BAB II

### PELAKSANAAN EVALUASI SECARA UMUM

#### 2.1 STRATEGI EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI

1. Pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi difokuskan untuk peningkatan mutu penerapan manajemen berbasis kinerja (Sistem AKIP) dan peningkatan kinerja instansi pemerintah pusat dan 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 instansi yang sudah pernah dievaluasi, langkah pertama yang perlu dilakukan oleh evaluator dalam melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi, adalah mengumpulkan informasi mengenai berbagai 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.

#### 2.2 TAHAPAN EVALUASI

Tahapan evaluasi yang dilakukan meliputi:

1. Evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah
2. Penyusunan pemeringkatan hasil evaluasi

#### 2.3 METODOLOGI EVALUASI

Metodologi yang digunakan untuk melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi adalah teknik "*criteria referenced survey*", yaitu menilai secara bertahap langkah demi langkah (*step by step assessment*) setiap komponen dan menilai secara keseluruhan (*overall assessment*) dengan kriteria evaluasi dari masing-masing komponen yang telah ditetapkan sebelumnya. Penentuan kriteria evaluasi seperti tertuang dalam Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dengan berdasarkan pada:

- a. Kebenaran normatif apa yang seharusnya dilakukan menurut pedoman penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
- b. Kebenaran normatif yang bersumber pada modul-modul atau buku-buku petunjuk mengenai Sistem AKIP;

- c. Kebenaran normatif yang bersumber pada *best practices*, baik di Indonesia maupun di luar negeri;
- d. Kebenaran normatif yang bersumber pada berbagai praktik manajemen stratejik, manajemen kinerja, dan sistem akuntabilitas yang baik.

Penilaian suatu instansi dalam pemenuhan suatu kriteria, harus didasarkan pada fakta obyektif dan *professional judgement* dari para evaluator dan supervisor. Kriteria evaluasi yang ditetapkan, ada dalam lampiran petunjuk pelaksanaan ini.

## 2.4 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 apapun 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: kuesioner, 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.

## 2.5 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 diharapkan 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 simpulannya.

## 2.6 ORGANISASI DAN JADUAL EVALUASI

1. Pengorganisasian evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pada tingkat SKPD/Unit Kerja dilakukan oleh Inspektorat Kota Yogyakarta, hasil evaluasi dapat digunakan sebagai bahan informasi evaluasi oleh Walikota Yogyakarta.
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 Inspektur.
3. Laporan Hasil Evaluasi terhadap SKPD/Unit Kerja Pemerintah Kota Yogyakarta yang dilakukan oleh Inspektorat diselesaikan paling lambat tanggal 31 Juli setiap tahunnya dan disampaikan kepada Walikota paling lambat tanggal 31 Agustus setiap tahunnya.

## **BAB III**

### **EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI**

#### **3.1 UMUM**

Terdapat beberapa langkah kerja yang berkaitan dengan evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi 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.

#### **3.2 EVALUASI ATAS KOMPONEN AKUNTABILITAS KINERJA**

1. Evaluasi akuntabilitas kinerja instansi 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 adalah sebagai berikut:
  - a. Kesungguhan instansi pemerintah dalam menyusun perencanaan kinerja benar-benar telah berfokus pada hasil.
  - b. Pembangunan sistem pengukuran dan pengumpulan data kinerja.
  - c. Pengungkapan informasi pencapaian kinerja instansi dalam LAKIP.
  - d. Monitoring dan evaluasi 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.
2. Evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, terdiri atas evaluasi penerapan komponen manajemen kinerja (Sistem AKIP) yang meliputi: perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja dan pencapaian kinerja yaitu pencapaian sasaran-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 kinerja instansi sesuai dengan lampiran.

3.3 PENILAIAN DAN PENYIMPULAN

1. Evaluasi atas akuntabilitas kinerja instansi harus menyimpulkan hasil penilaian atas fakta objektif instansi pemerintah 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, Kualitas Renstra, dan Implementasi Renstra b. Rencana Kinerja Tahunan 7,5% , meliputi : Pemenuhan RKT, Kualitas RKT, dan Implementasi RKT. c. Penetapan Kinerja 15% , meliputi: Pemenuhan PK, Kualitas PK, dan Implementasi PK
2	Pengukuran Kinerja	25 %	a. Pemenuhan pengukuran 5% , b. Kualitas pengukuran 12% c. Implementasi pengukuran 8% .
3	Pelaporan Kinerja	15 %	a. Pemenuhan pelaporan 3% , b. Penyajian informasi kinerja 8% , c. Pemanfaatan informasi kinerja 4% .
4	Evaluasi Kinerja	5 %	a. Pemenuhan evaluasi 2% , b. Kualitas evaluasi 1% c. Pemanfaatan hasil evaluasi 2% .
5	Capaian Kinerja	20 %	- Pencapaian Sasaran Organisasi (20% )

6	Kinerja Lainnya	0 %	<p>a. <b>Pemeliharaan dan Peningkatan Kualitas Tata Kelola (<i>Good Governance</i>)</b>, bila terdapat jumlah temuan maks. 5, akan mengurangi nilai maks. -2,5%</p> <p>b. <b>Kinerja Integritas kesadaran dan komitmen</b>, dalam bentuk penyelesaian tindak lanjut, bila terdapat"temuan" yang belum ditindaklanjuti hingga maks. 5, mengurangi nilai maks. -2,5%</p>
Total		100%	

Penilaian terhadap butir 1 sampai 4 terkait dengan penerapan SAKIP pada instansi pemerintah, sedangkan butir 5 terkait dengan pencapaian kinerja baik yang telah tertuang dalam dokumen LAKIP maupun dalam dokumen lainnya. Butir 5, penilaian didasarkan pada pencapaian kinerja yang telah disajikan dalam LAKIP maupun dokumen pendukung seperti Pengukuran Kinerja. Penilaian terhadap butir 6 dilakukan berdasarkan pada penilaian pihak lain (stakeholders) seperti opini BPK terhadap Laporan Keuangan, penilaian integritas Pelayanan Publik dari KPK dan hasil pemeriksaan APIP.

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**. 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.

Setiap jawaban "Ya" akan diberikan nilai 1 sedangkan jawaban "Tidak" diberikan nilai 0. 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 kriteria</i> (kurang dari atau sama dengan 20% )	0

g. 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)

h. Dalam memberikan kategori ya atau tidak maupun a/b/c/d/e, evaluator harus benar-benar menggunakan *professional judgement* dengan mempertimbangkan hal-hal yang mempengaruhi pada setiap kriteria, yang didukung dengan suatu kertas kerja evaluasi

i. 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 Kualitas Pengukuran mempunyai alokasi nilai 12% dan memiliki 12 (dua belas) pertanyaan. Jika dari 12 (dua belas) pertanyaan tersebut, ada 6 (enam) pertanyaan yang dijawab “Ya” maka nilai untuk sub-komponen tersebut adalah:  $(6/12) \times 10 = 5$ . 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. Setelah setiap pertanyaan diberikan nilai maka penyimpulan akan dilakukan sebagai berikut: Penyimpulan atas hasil reviu 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 kinerja instansi yang bersangkutan, dengan kategori sebagai berikut:

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 baik (memadai), perlu banyak perbaikan yang tidak mendasar
5	C	> 30-50	Agak kurang, perlu banyak perbaikan, termasuk perubahan yang mendasar
	D	0-30	Kurang, perlu banyak sekali perbaikan & 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:

Reviu tingkat 1 dilakukan di masing-masing tim evaluator oleh supervisor tim untuk setiap hasil evaluasi atas masing-masing instansi pemerintah yang dievaluasi

Reviu tingkat 2 dilakukan dalam bentuk forum panel, khusus untuk menentukan kebijakan penilaian evaluasi.

## **BAB IV**

### **PELAPORAN HASIL EVALUASI**

#### **4.1 UMUM**

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.

Sumber data untuk pelaporan hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja instansi adalah Lembar Kriteria Evaluasi (LKE). Informasi dalam LKE ini harus diisi dan diselesaikan setelah langkah-langkah evaluasi dilaksanakan.

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.

LHE disusun berdasarkan prinsip kehati-hatian dan mengungkapkan hal-hal penting bagi perbaikan manajemen kinerja instansi yang dievaluasi. Permasalahan atau temuan hasil evaluasi (*tentative findings*) dan saran perbaikannya harus diungkapkan secara jelas dan dikomunikasikan kepada pihak instansi yang dievaluasi untuk mendapatkan konfirmasi ataupun tanggapan secukupnya.

Penulisan LHE harus mengikuti kaidah-kaidah umum penulisan laporan yang baik, yaitu antara lain:

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.

Evaluator harus berhati-hati dalam menginterpretasikan data hasil penyimpulan dan menuangkannya dalam laporan.

#### **4.2 FORMAT DAN ISI LHE**

Bentuk dari LHE dalam bentuk surat, dengan contoh Lampiran

#### **4.3 PENYAMPAIAN LAPORAN HASIL EVALUASI**

Inspektorat menyampaikan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) kepada pimpinan SKDP/unit kerja/ Bagian yang dievaluasi dengan tembusan kepada Walikota.

## **B A B V**

### **P E N U T U P**

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.

Untuk dapat mencapai tujuan tersebut di atas, para penyelenggara evaluasi hendaknya mengembangkan keahlian profesionalnya untuk melakukan tugas ini. Perkembangan baru di bidang manajemen pemerintahan dan di bidang audit serta evaluasi hendaknya terus diikuti agar dapat memberikan sumbangsih yang berarti untuk perbaikan kinerja instansi pemerintah.

Meskipun telah diusahakan untuk mengatur segala hal yang berkaitan dengan pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi, mungkin masih terdapat hal-hal lain yang belum dicakup dalam petunjuk pelaksanaan ini. Jika kondisi tersebut terjadi atau terdapat keraguan terhadap suatu hal dari petunjuk pelaksanaan ini, maka kepada pihak-pihak yang terkait diharapkan untuk senantiasa melakukan komunikasi dengan Inspektorat Kota Yogyakarta.

TEMPLATE KERTAS KERJA EVALUASI  
 AKUNTABILITAS KINERJA SKPD/UNIT KERJA

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	SKPD/ UNIT KERJA		REF
		Y/T	NILAI	
1	2	4	5	6
A. PERENCANAAN KINERJA (35%)		100,00%	35,00	
I.	DOKUMEN RENSTRA (12.5%)	100,00%	12,50	
a.	PEMENUHAN RENSTRA (2.5%)	1,00	2,50	
1	Dokumen Renstra SKPD telah ada	y	1	
2	Dokumen Renstra SKPD telah memuat visi, misi, tujuan, sasaran, program, indikator kinerja sasaran, dan target jangka menengah	a	1	
b.	KUALITAS RENSTRA (6.25%)	1,00	6,25	
3	Tujuan dan sasaran telah berorientasi hasil	a	1	KKE 2
4	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran	a	1	
5	Renstra SKPD telah menyajikan IKU	y	1	
6	Indikator kinerja sasaran telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a	1	KKE 3
7	Target kinerja ditetapkan dengan baik	a	1	
8	Dokumen Renstra SKPD telah selaras dengan Dokumen RPJMD	a	1	
9	Renstra SKPD telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan sesuai tugas pokok dan fungsi.	a	1	
c.	IMPLEMENTASI RENSTRA (3.75%)	1,00	3,75	
10	Renstra SKPD digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan	a	1	
11	Renstra SKPD digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran	a	1	
II.	DOKUMEN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (7.5%)	100,00%	7,50	
a.	PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (1.5%)	1,00	1,50	
1	Dokumen RKT SKPD/Unit Kerja telah ada	y	1	
2	Dokumen RKT SKPD/Unit Kerja disusun sebelum mengajukan RKA	y	1	
3	Dokumen RKT/Renja SKPD/Unit Kerja telah memuat sasaran, program, indikator kinerja sasaran, dan target kinerja tahunan	a	1	
b.	KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (3.75%)	1,00	3,75	
4	Sasaran telah berorientasi hasil	a	1	KKE 2

5	Kegiatan dalam dokumen Renja SKPD/Unit Kerja merupakan cara untuk mencapai sasaran (sasaran dalam RKT)	a	1	
6	RKT SKPD/Unit Kerja telah menyajikan IKU	a	1	
7	Indikator kinerja sasaran telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a	1	KKE3
8	Target kinerja ditetapkan dengan baik	a	1	
9	Dokumen RKT SKPD/Unit Kerja telah selaras dengan dokumen Renstra SKPD.	a	1	
c.	<b>IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (2.25%)</b>	<b>1,00</b>	<b>2,25</b>	
10	Dokumen RKT/Renja SKPD/Unit Kerja telah digunakan sebagai acuan untuk menyusun penetapan kinerja (PK)	a	1	
11	Dokumen RKT/Renja SKPD/Unit Kerja telah digunakan sebagai acuan untuk menyusun anggaran (RKA)	a	1	
III.	<b>DOKUMEN PENETAPAN KINERJA (15%)</b>	<b>100,00%</b>	<b>15,00</b>	
a.	<b>PEMENUHAN PK (3%)</b>	<b>1,00</b>	<b>3,00</b>	
1	Dokumen PK SKPD/Unit Kerja telah ada	y	1	
2	Dokumen PK SKPD/Unit Kerja disusun segera setelah anggaran disetujui	y	1	
3	Dokumen PK SKPD/Unit Kerja telah memuat sasaran, indikator kinerja, dan target jangka pendek	a	1	
b.	<b>KUALITAS PK (7.5%)</b>	<b>1,00</b>	<b>7,50</b>	
4	Sasaran telah berorientasi hasil	a	1	KKE2
5	PK SKPD/Unit Kerja telah menyajikan IKU	a	1	
6	Indikator kinerja sasaran telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a	1	KKE3
7	Target kinerja ditetapkan dengan baik	a	1	
8	Dokumen PK SKPD SKPD/Unit Kerja telah selaras dengan dokumen PK Kota dan Dokumen RKT SKPD/Unit Kerja.	a	1	
c.	<b>IMPLEMENTASI PK (4.5%)</b>	<b>1,00</b>	<b>4,50</b>	
9	Dokumen PK SKPD/Unit Kerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala	a	1	
10	Dokumen PK SKPD/Unit Kerja telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan	a	1	
11	Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan	a	1	
<b>B. PENGUKURAN KINERJA (25%)</b>		<b>100,00%</b>	<b>25,00</b>	
I.	<b>PEMENUHAN PENGUKURAN (5%)</b>	<b>1,00</b>	<b>5,00</b>	
1	IKU SKPD/Unit Kerja telah ada	y	1	
2	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja	y	1	
II.	<b>KUALITAS PENGUKURAN (12%)</b>	<b>1,00</b>	<b>12,00</b>	
3	IKU SKPD/Unit Kerja telah dapat diukur secara obyektif	a	1	KKE3
4	IKU SKPD/Unit Kerja telah menggambarkan hasil	a	1	KKE3

5	IKU SKPD/Unit Kerja telah relevan dengan kondisi yang akan diukur	a	1	KKE3
6	IKU SKPD/Unit Kerja telah cukup untuk mengukur kinerja	a	1	KKE3
7	IKU SKPD/Unit Kerja telah diukur realisasinya	a	1	KKE3
8	Indikator kinerja sasaran dapat diukur secara obyektif	a	1	KKE3
9	Indikator kinerja sasaran menggambarkan hasil	a	1	KKE3
10	Indikator kinerja sasaran relevan dengan sasaran yang akan diukur	a	1	KKE3
11	Indikator kinerja sasaran cukup untuk mengukur sasarnya	a	1	KKE3
12	Indikator kinerja sasaran telah diukur realisasinya	a	1	KKE3
13	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan	a	1	
14	Pengumpulan data kinerja dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester)	y	1	
III.	IMPLEMENTASI PENGUKURAN (8%)	1,00	8,00	
15	IKU SKPD/Unit Kerja telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran	a	1	
16	IKU SKPD/Unit Kerja telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja	a	1	
17	IKU SKPD/Unit Kerja telah direviu secara berkala	a	1	
18	Hasil pengukuran kinerja telah digunakan untuk penyusunan laporan kinerja	a	1	
19	Pengukuran kinerja digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala	a	1	
	C. PELAPORAN KINERJA (15%)	100,00%	15,00	
I.	PEMENUHAN PELAPORAN (3%)	1,00	3,00	
1	LAKIP SKPD/Unit Kerja telah disusun	y	1	
2	LAKIP SKPD/Unit Kerja telah disampaikan tepat waktu	y	1	
II.	PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (8%)	1,00	8,00	
3	LAKIP SKPD/Unit Kerja menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome	a	1	
4	LAKIP SKPD/Unit Kerja menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU	a	1	
5	LAKIP SKPD/Unit Kerja menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan	a	1	
6	LAKIP SKPD/Unit Kerja menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja	a	1	
7	LAKIP SKPD/Unit Kerja menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan	a	1	
8	LAKIP SKPD/Unit Kerja menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja	a	1	
9	Informasi kinerja dalam LAKIP SKPD/Unit Kerja dapat diandalkan	a	1	
III.	PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4%)	1,00	4,00	
10	Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan	a	1	

11	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi	a	1	
12	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja	a	1	
13	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja	a	1	
D. EVALUASI KINERJA (5%)		100,00%	5,00	
I.	PEMENUHAN EVALUASI (2%)	1,00	2,00	
1	Terdapat pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya	a	1	
2	Evaluasi sasaran/program/kegiatan telah dilakukan	a	1	
3	Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan	y	1	
II.	KUALITAS EVALUASI (1%)	1,00	1,00	
4	Evaluasi <u>sasaran/program/kegiatan</u> dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan sasaran/program/kegiatan.	a	1	
5	Evaluasi <u>sasaran/program/kegiatan</u> telah memberikan rekomendasi-rekomendasi peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan	a	1	
III.	PEMANFAATAN EVALUASI (2%)	1,00	2,00	
6	Hasil evaluasi <u>sasaran/program/kegiatan</u> telah ditindaklanjuti untuk perbaikan kinerja	a	1	
E. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI (20%)		100,00%	20,00	
1	Target dapat dicapai	a	1	KKE Capaian
2	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	a	1	KKE Capaian
3	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	a	1	KKE Capaian
F. KINERJA LAINNYA (Pengurangan s/d. 5%)			0,00	
1	Pemeliharaan dan peningkatan kualitas tata kelola (good governance) penyelenggaraan tugas dan fungsi instansi pemerintah. <b>Punishment</b> adanya "temuan" hasil pemeriksaan Aparat Pengawasan pada periode yang dievaluasi		0	KKE Kinerja Lain
2	Kinerja Integritas kesadaran dan komitmen dalam bentuk penyelesaian tindaklanjut atas rekomendasi hasil pemeriksaan. <b>Punishment</b> "rekomendasi" yang tidak ditindaklanjuti, pada periode yang dievaluasi.		0	KKE Kinerja Lain
HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (100%)		AA (Memuaskan)	100,00	



**KETERANGAN :**

TULIS NAMA UNIT KERJA PADA KOLOM YANG BERWARNA MERAH

KETIK 'y' / 't' ATAU 'a'/'b'/'c'/'d'/'e' PADA KOLOM YANG BERWARNA HIJAU

JANGAN MELAKUKAN PERUBAHAN PADA KOLOM YANG BERWARNA KUNING ATAU ABU-ABU

Lampiran II KKE Template KKE 2 Sasaran

KKE 2 Sasaran

KERTAS KERJA EVALUASI  
SASARAN

NO	SASARAN	RENSTRA IP		RKT IP		PK IP	
		ORIENTS HASIL		ORIENTASI HASIL		ORIENTASI HASIL	
		A.I.3		A.II.4		A.III.4	
	RENSTRA IP						
1		y	1				
2		y	1				
3		y	1				
4		y	1				
5		y	1				
	RKT IP						
1				y	1		
2				y	1		
3				y	1		
4				y	1		
5				y	1		
	PK IP						
1						y	1
2						y	1
3						y	1
4						y	1
5						y	1
			100,00 %		100,00 %		100,00 %

a

a

a

**KETERANGAN :**

TULIS NAMA UNIT KERJA PADA KOLOM YANG BERWARNA MERAH

TULIS SASARAN/PROGRAM SERTA PADA KOLOM YANG BERWARNA BIRU

KETIK 'Y' ATAU 'T' PADA KOLOM YANG BERWARNA HIJAU

JANGAN MELAKUKAN PERUBAHAN PADA KOLOM YANG BERWARNA KUNING ATAU ABU-ABU



Lampiran III KETemplateKE3Sasaran  
KE3

KERIAS KERJA EVALUASI  
INDUKTOR KINERJA SASARAN

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	INDUKTOR KINERJA TERUKUR DILAMBUKUMEN PERENCANAAN			IKUSKD									KRITERIA										KUALITAS IK			
			FENSIK ASD		FKT SKD	FK SKD	IKU telah dapat diukur secara obyektif		IKU telah mengambarkan hasil		IKU relevan dengan kondisi diukur		IKU telah cukup untuk mengukur kinerja		IKU telah diukur realisasinya		Indikator kinerja sasaran dapat diukur secara obyektif		Indikator kinerja sasaran mengambarkan hasil		Indikator kinerja sasaran relevan dengan sasaran yang akan diukur		Indikator kinerja sasaran cukup untuk mengukur sasarnya			Indikator kinerja sasaran telah diukur realisasinya		
			AII.b6		AII.b7		AIII.b6		BII.3		BII.4		BII.5		BII.6		BII.7		BII.8		BII.9		BII.10			BII.11		BII.12
	FENSIK ASD		y	1													y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	4	
1			y	1														y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	4
			y	1															y	1	y	1	y	1	y	1	4	
			y	1															y	1	y	1	y	1	y	1	4	
2			y	1														y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	4
			y	1															y	1	y	1	y	1	y	1	4	
			y	1															y	1	y	1	y	1	y	1	4	
3			y	1														y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	4
			y	1															y	1	y	1	y	1	y	1	4	
			y	1															y	1	y	1	y	1	y	1	4	

KERIAS KERJA EVALUASI  
INDUKTOR KINERJA SASARAN

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	INDUKTOR KINERJA TERUKUR DITMDOKUMEN PERENCANAAN			IKUSKD										KRITERIA										KUALITAS IK				
			FENSTRASKPD	FKTSKPD	FKSKPD	IKU telah dapat diukur secara obyektif	IKU telah menggambarkan hasil	IKU relevan dengan kondisi diukur	IKU telah cukup untuk mengukur kinerja	IKU telah diukur realisasinya	Indikator kinerja sasaran dapat diukur secara obyektif	Indikator kinerja sasaran menggambarkan hasil	Indikator kinerja sasaran relevan dengan sasaran yang akan diukur	Indikator kinerja sasaran cukup untuk mengukur sasarnya	Indikator kinerja sasaran telah diukur realisasinya															
																AI.b6	AII.b7	AIII.b6	BII.3	BII.4	BII.5	BII.6	BII.7	BII.8	BII.9		BII.10	BII.11	BII.12	
	RKTSKD																													
1					y	1										y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	4
					y	1										y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	4
					y	1										y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	4
2					y	1										y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	4
					y	1										y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	4
					y	1										y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	4
3					y	1										y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	4
					y	1										y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	4
					y	1										y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	4
	FKSKPD																													
1							y	1								y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	4
							y	1								y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	4

## KERIAS KERAVALAS

### INDUKTOR KINERJA SASARAN

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	INDUKTOR KINERJA TERURUT DARI DOKUMEN PERENCANAAN						IKUSKPD										KRITERIA												KUALITAS IK
			FENIR ASKPD		RKT SKPD		RK SKPD		IKU telah dapat diukur secara objektif		IKU telah mempengaruhi hasil		IKU relevan dengan kondisi diukur		IKU telah cukup untuk mengukur kinerja		IKU telah diukur realisasinya		Indikator kinerja sasaran dapat diukur secara objektif		Indikator kinerja sasaran mempengaruhi hasil		Indikator kinerja sasaran relevan dengan sasaran yang akan diukur		Indikator kinerja sasaran cukup untuk mengukur sasarnya		Indikator kinerja sasaran telah diukur realisasinya				
AII.66		AII.67		AIII.66		BII.3		BII.4		BII.5		BII.6		BII.7		BII.8		BII.9		BII.10		BII.11		BII.12							
						y	1										y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	4				
2						y	1										y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	4				
						y	1										y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	4				
						y	1											y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	4			
						y	1											y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	4			
3						y	1										y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	4				
						y	1											y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	4			
						y	1											y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	4			
	IKUP																														
1						y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	y	1				
						y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	y	1				
						y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	y	1				
2						y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	y	1				
						y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	y	1				
						y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	y	1				
3					y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	y	1					

KERJAS KERA EVALUASI  
INDUKTOR KINERJA SASARAN

NO	SASARAN	INDUKTOR KINERJA	INDUKTOR KINERJA TERUKUR DIMDOKUMEN PERENCANAAN			IKUSKPD										KRITERIA										KUALITAS IK
			FENSTRASKPD	FKTSKPD	FKSKPD	IKU telah dapat diukur secara objektif		IKU telah menggambarkan hasil		IKU relevan dengan kondisi diukur		IKU telah cukup untuk mengukur kinerja		IKU telah diukur realisasinya		Indikator kinerja sasaran dapat diukur secara objektif		Indikator kinerja sasaran menggambarkan hasil		Indikator kinerja sasaran relevan dengan sasaran yang akan diukur		Indikator kinerja sasaran cukup untuk mengukur sasarnya		Indikator kinerja sasaran telah diukur realisasinya		
A1.b6	A11.b7	A111.b6	B11.3	B11.4	B11.5	B11.6	B11.7	B11.8	B11.9	B11.10	B11.11	B11.12														
			y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	y	1				
			y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	y	1	y	1				
			100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%				

PELEMBANG  
TULIS NAMA UNIT KERJA PALAKULUM YANG BERVARIAN MERAH  
TULIS SASARAN PROGRAM BERKAITAN PALAKULUM YANG BERVARIAN BIRU  
KETIK YANG PALAKULUM YANG BERVARIAN HIAU  
JANGAN MELAKUKAN PERUBAHAN PALAKULUM YANG BERVARIAN KUNING ATAU ABU ABU

Lampiran IV Template K&E Indikator Kinerja

KERTAS KERJA CAPAIAN INDIKATOR KINERJA

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA		KINERJA								
				TARGET TERCAPAI			CAPAIAN TARGET LEBIH BAIK			DATA ANDAL		
				E1			E2			E3		
	IP											
	KINERJA											
1		1		y	1		y	1		Y	1	
		2		y	1		y	1		Y	1	
		3		y	1		y	1		Y	1	
		4		y	1		y	1		Y	1	
		5		y	1		y	1		Y	1	
						100,00%			100,00%			100,00%
2		1		y	1		y	1		Y	1	
		2		y	1		y	1		Y	1	
		3		y	1		y	1		Y	1	
		4		y	1		y	1		Y	1	
		5		y	1		y	1		Y	1	
						100,00%			100,00%			100,00%
3		1		y	1		y	1		Y	1	
		2		y	1		y	1		Y	1	

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA		KINERJA								
				TARGET TERCAPAI			CAPAIAN TARGET LEBIH BAIK			DATA ANDAL		
				E1			E2			E3		
		3		y	1		y	1		Y	1	
		4		y	1		y	1		Y	1	
		5		y	1		y	1		Y	1	
		11		y	1		y	1		Y	1	
		12		y	1		y	1		Y	1	
4						100,00%			100,00%			100,00%
		1		y	1		y	1		Y	1	
		2		y	1		y	1		Y	1	
		3		y	1		y	1		Y	1	
		4		y	1		y	1		Y	1	
		5		y	1		y	1		Y	1	
						100,00%			100,00%			100,00%
5		1		y	1		y	1		Y	1	
		2		y	1		y	1		Y	1	
		3		y	1		y	1		Y	1	
		4		y	1		y	1		Y	1	
		5		y	1		y	1		Y	1	
						100,00%			100,00%			100,00%
			Persentase pemenuhan kinerja									
						200			1,00			200

KEBERANGAN  
 TULIS NAMA UNIT KERJA PADA KOLOM YANG BERWARNA MERAH



NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	KINERJA		
			TARGET TERCAPAI	CAPAIAN TARGET LEBIH BAIK	DATA ANDAL
			E1	E2	E3

TULISSASARAN/PROGRAM/SEKAPALAKOLOUMYANGBER/ARYABRU  
KEIK'YATAUTIPALAKOLOUMYANGBER/ARYAHUAU  
JANGANMELAKUKANPERUBAHANPALAKOLOUMYANGBER/ARYAKUNINGATAUABUABU

KERTAS KERJA EVALUASI

KINERJA LAINNYA

NO	ATRIBUT	KRITERIA	"temuan"		"Rekomendasi" yang tidak ditindaklanjuti	
			F.1		F.2	
1	Pemeliharaan dan peningkatan kualitas tata kelola (good governance) penyelenggaraan tugas dan fungsi instansi pemerintah. Punishment adanya "temuan" hasil pemeriksaan Aparat Pengawasan pada periode yang dievaluasi	Punishment adanya "temuan" hasil pemeriksaan APIP pada periode yang dievaluasi, penalty 0,5% per temuan dan maksimal 5 temuan	a	0		
		a. 0 temuan				
		b. 1 temuan				
		c. 2 temuan				
		d. 3 temuan				
		e. 4 temuan				
		f. 5 temuan dan lebih				
2	Kinerja Integritas kesadaran dan komitmen dalam bentuk penyelesaian tindaklanjut atas rekomendasi hasil pemeriksaan. Punishment "rekomendasi" yang tidak ditindaklanjuti, pada periode yang dievaluasi.	Punishment "rekomendasi" yang tidak ditindaklanjuti, pada periode yang dievaluasi, penalty 0,5% per rekomendasi dan maksimal 5 rekomendasi.			a	0
		a. 0 rekomendasi				
		b. 1 rekomendasi				
		c. 2 rekomendasi				
		d. 3 rekomendasi				
		e. 4 rekomendasi				
		f. 5 rekomendasi dan lebih				
		Persentase pemenuhan kriteria		0,0		0,0

KETERANGAN :

TULIS NAMA UNIT KERJA PADA KOLOM YANG BERWARNA MERAH

TULIS SASARAN/PROGRAM SERTA PADA KOLOM YANG BERWARNA BIRU

KETIK 'a'/'b'/'c'/'d'/'e'/'f' PADA KOLOM YANG BERWARNA HIJAU

JANGAN MELAKUKAN PERUBAHAN PADA KOLOM YANG BERWARNA KUNING ATAU ABU-ABU



PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA  
INSPEKTORAT

Jln. Gambiran No. 26 Yogyakarta Kode Pos 55161 ☎ ( 0274 ) 371977 Fax. ( 0274 ) 371977  
E MAIL : [inspektorat@jogjakota.go.id](mailto:inspektorat@jogjakota.go.id) E MAIL INTRANET : [inspektorat@intra.jogjakota.go.id](mailto:inspektorat@intra.jogjakota.go.id)  
HOT LINE SMS : 08122780001, 2740 HOT LINE E MAIL : [upik@jogjakota.go.id](mailto:upik@jogjakota.go.id)  
WEB SITE : [www.jogjakota.go.id](http://www.jogjakota.go.id)

Yogyakarta, .....20.....

Kepada

Yth. Kepala

Nomor

Sifat : Penting

SKPD/Unit Kerja

Lampiran :

Hal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Di-  
YOGYAKARTA

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, Surat Keputusan MENPAN Nomor: KEP-135/M.PAN/2004 tentang Pedoman Umum Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Surat Menteri Negara PAN No.B/1301/M.PAN/04/2009 perihal Kebijakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Tahun 2010, dan Peraturan Walikota Nomor ... Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, kami sampaikan hal-hal sebagai berikut:

1. Kami telah melakukan evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, **SKPD/Unit Kerja** Pemerintah Kota Yogyakarta 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.

2. Evaluasi dilaksanakan terhadap 5 (lima) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi: Perencanaan Kinerja; Pengukuran Kinerja; Pelaporan Kinerja; Evaluasi Kinerja, dan Capaian Kinerja. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) tahun 2011, 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. (SKPD/Unit Kerja) memperoleh nilai sebesar (total nilai LHE)

4. Nilai sebagaimana tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi di SKPD / ..... Unit Kerja ) lingkungan Pemerintah Kota Yogyakarta, dengan rincian sebagai berikut:

- a. Perencanaan Kinerja  
.....  
.....  
.....
- b. Pengukuran Kinerja  
.....  
.....  
.....
- c. Pelaporan Kinerja  
.....  
.....  
.....
- d. Evaluasi Kinerja  
.....  
.....  
.....
- e. Pencapaian Kinerja

.....  
.....  
.....

f. Rekomendasi Evaluasi Tahun Lalu yang belum ditindak lanjuti  
.....

(Dalam poin a s/d e 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 SKPD/unit kerja mandiri/ Bagian, beserta seluruh jajarannya agar dilakukan perbaikan sebagai berikut:

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

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja instansi (SKPD/Unit Kerja). Kami menghargai upaya Saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan manajemen kinerja di lingkungan SKPD /Unit Kerja di Pemerintah Kota Yogyakarta.

Terima kasih atas perhatian dan kerjasama Saudara.

INSPEKTUR ,

NNNNNNNNN

Tembusan:

- 1. Walikota Yogyakarta
- 2. Wakil Walikota Yogyakarta
- 3. BAPPEDA
- 4. Bagian Tata Pemerintahan

Lampiran VII: Daftar SKPD /Unit Kerja Objek Evaluasi

1. Badan Kepegawaian Daerah (BKD)
2. Badan Lingkungan Hidup (BLH)
3. Bagian Pengendalian Pembangunan
4. Bagian Hukum
5. Bagian Humas dan Informasi
6. Bagian Organisasi
7. Bagian Perekonomian, Pengembangan Pendapatan Asli Daerah dan Kerjasama
8. Bagian Protokol
9. Bagian Tata Pemerintahan
10. Bagian Teknologi Informasi dan Telematika
11. Bagian Umum
12. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah
13. Dinas Bangunan, Gedung, dan Aset Daerah
14. Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil
15. Dinas Kesehatan
16. Dinas Ketertiban
17. Dinas Pemukiman dan Prasarana Wilayah
18. Dinas Pariwisata
19. Dinas Pajak Daerah dan Pengelolaan Keuangan
20. Dinas Pendidikan
21. Dinas Pengelolaan Pasar
22. Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan Pertanian
23. Dinas Perizinan
24. Dinas Sosial, Tenaga Kerja dan Transmigrasi
25. Inspektorat
26. Kantor Arsip dan Perpustakaan Daerah
27. Kantor Keluarga Berencana
28. Kantor Kesatuan Bangsa
29. Kantor Pemberdayaan Masyarakat dan Perempuan
30. Kantor Penanggulangan Kebakaran dan Perlindungan Masyarakat
31. Kantor Pengelolaan Taman Pintar
32. Kecamatan Danurejan
33. Kecamatan Danurejan
34. Kecamatan Gedongtengen
35. Kecamatan Gondokusuman
36. Kecamatan Gondomanan
37. Kecamatan Jetis

- 38. Kecamatan Kotagede
  - 39. Kecamatan Kraton
  - 40. Kecamatan Mantri Jeron
  - 41. Kecamatan Mergangsan
  - 42. Kecamatan Ngampilan
  - 43. Kecamatan Pakualaman
  - 44. Kecamatan Tegalrejo
  - 45. Kecamatan Umbulharjo
  - 46. Kecamatan Wirobrajan
  - 47. Rumah Sakit Jogja
  - 48. Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah
  - 49. Sekretariat Komisi Pemilihan Umum
- 

W A L I K O T A Y O G Y A K A R T A ,

ttd

H A R Y A D I S U Y U T I









