



BUPATI WONOSOBO
PROVINSI JAWA TENGAH

PERATURAN BUPATI WONOSOBO
NOMOR 30 TAHUN 2023

TENTANG

EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI WONOSOBO,

- Menimbang : a. bahwa sesuai dengan ketentuan Pasal 6 ayat (1) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, setiap pimpinan Instansi Pemerintah menetapkan kebijakan teknis evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Instansinya masing-masing dengan berpedoman pada Peraturan Menteri;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Pemerintah Kabupaten Wonosobo;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Jawa Tengah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 42);
2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan 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 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

4. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
5. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1569);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : **PERATURAN BUPATI TENTANG EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH PADA PEMERINTAH KABUPATEN WONOSOBO.**

**BAB I
KETENTUAN UMUM**

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Wonosobo.
2. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan dewan perwakilan rakyat daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
3. Pemerintah Daerah adalah kepala daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
4. Bupati adalah Bupati Wonosobo.
5. Inspektorat Daerah adalah Inspektorat Daerah Kabupaten Wonosobo.
6. Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disingkat AKIP adalah pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah melalui implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
7. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disingkat SAKIP adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.
8. Evaluasi AKIP adalah aktivitas analisis yang sistematis, pemberian nilai, atribut, apresiasi, dan pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi atas masalah yang ditemukan guna peningkatan akuntabilitas dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

9. Evaluatan adalah entitas yang dilakukan evaluasi AKIP yaitu Perangkat daerah dan/atau unit kerja organisasi di lingkungannya.
10. Tim Evaluator adalah tim yang dibentuk oleh Inspektur Daerah untuk melaksanakan kegiatan evaluasi AKIP.
11. Laporan Hasil Evaluasi yang selanjutnya disingkat LHE adalah dokumen pelaporan yang berisi simpulan, uraian hasil permasalahan atau temuan hasil evaluasi dan saran perbaikan atas penerapan Sistem AKIP pada evaluatan.
12. Forum Panel adalah sebuah tim yang terdiri dari salah satu unsur tim dari seluruh tim evaluator yang bertugas melaksanakan revidi hasil penilaian dan evaluasi untuk menjaga obyektivitas penilaian dan menyamakan persepsi atas pemberian nilai dan penentuan kategori hasil penilaian.
13. Ikhtisar Hasil Evaluasi adalah dokumen pelaporan kompilasi atas evaluasi yang memuat informasi tentang simpulan umum hasil evaluasi dan pemeringkatan Perangkat daerah berdasarkan nilai hasil evaluasi AKIP.

Pasal 2

- (1) Pelaksanaan evaluasi AKIP secara umum bertujuan untuk mengetahui sejauh mana AKIP dilaksanakan dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil pada Pemerintah Daerah.
- (2) Pelaksanaan evaluasi AKIP secara khusus bertujuan untuk:
 - a. memperoleh informasi mengenai implementasi SAKIP;
 - b. menilai tingkat implementasi SAKIP;
 - c. menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
 - d. memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP; dan
 - e. memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

Pasal 3

Ruang lingkup evaluasi AKIP meliputi penyelenggaraan Sistem AKIP sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB II PELAKSANAAN EVALUASI AKIP

Pasal 4

- (1) Inspektorat Daerah melaksanakan evaluasi AKIP pada Evaluatan.
- (2) Evaluasi AKIP dilaksanakan setiap tahun.
- (3) Pedoman pelaksanaan Evaluasi AKIP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (4) Dalam melaksanakan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Inspektorat Daerah dapat menggunakan instrument evaluasi berbasis sistem elektronik.

BAB III
KETENTUAN PENUTUP

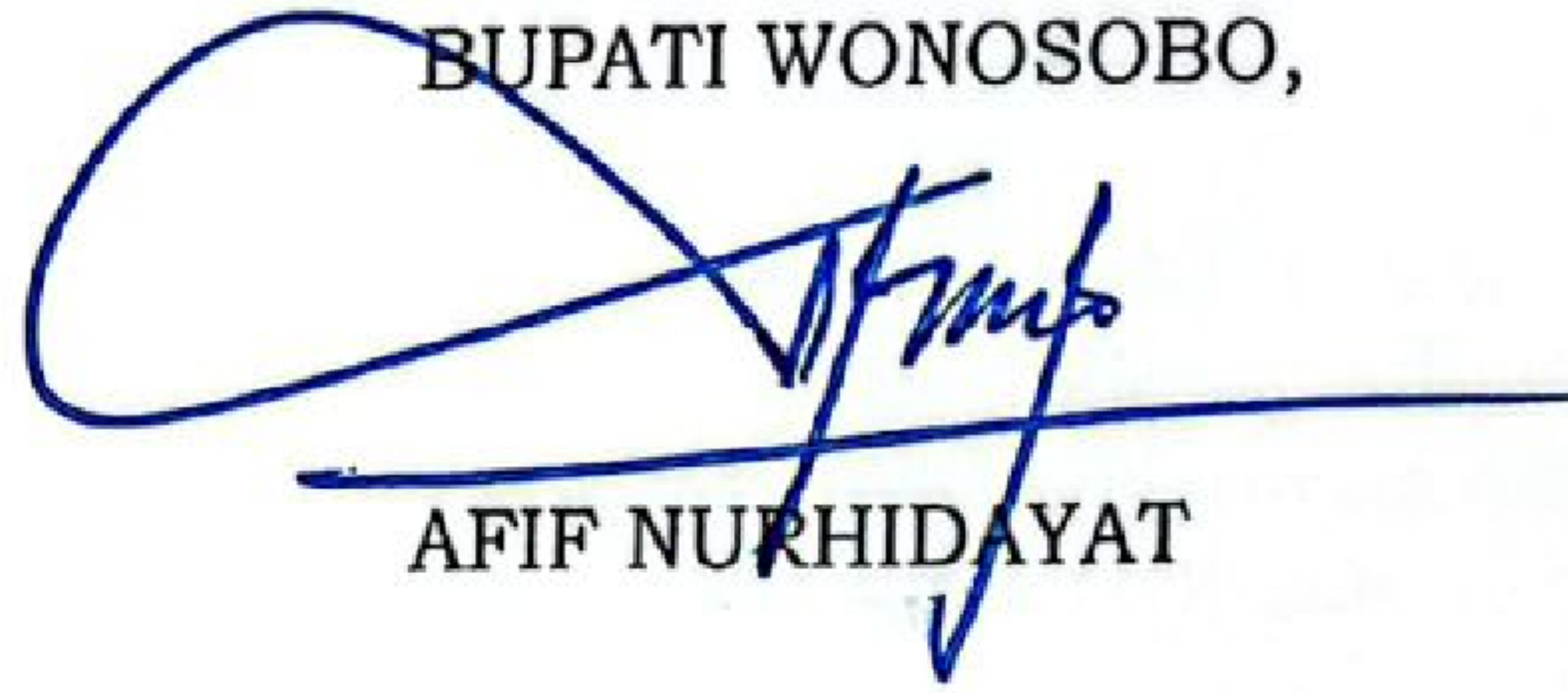
Pasal 5

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Wonosobo
pada tanggal 27 Juli 2023

BUPATI WONOSOBO,



AFIF NURHIDAYAT

Diundangkan di Wonosobo
pada tanggal 28 Juli 2023

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN WONOSOBO,



ONE ANDANG WARDOYO
BERITA DAERAH KABUPATEN WONOSOBO TAHUN 2023 NOMOR 31

LAMPIRAN
PERATURAN BUPATI
WONOSOBO NOMOR
TAHUN 2023 TENTANG
EVALUASI AKUNTABILITAS
KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH PADA
PEMERINTAH KABUPATEN
WONOSOBO

PEDOMAN PELAKSANAAN EVALUASI AKIP

BAB I
PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Salah satu sasaran dalam Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025 adalah peningkatan kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi. Peningkatan kapasitas dan akuntabilitas kinerja dibangun dalam Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang dikembangkan sebagai suatu sistem manajemen kinerja untuk meningkatkan kualitas tata kelola pemerintahan yang berorientasi pada hasil (*result oriented*). Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu strategi yang dilaksanakan dalam rangka mempercepat pelaksanaan Reformasi Birokrasi, untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel, pemerintahan yang kapabel serta meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat.

Untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, maka perlu dilakukan Evaluasi AKIP atau evaluasi atas implementasi SAKIP. Evaluasi AKIP ini diharapkan dapat mendorong Pemerintah Kabupaten Wonosobo untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan.

Penerapan SAKIP pada Pemerintah Kabupaten Wonosobo sampai dengan tahun 2021 mengalami perkembangan yang cukup baik, hal ini dapat dilihat dari hasil evaluasi AKIP yang dilaksanakan oleh Kementerian Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dengan kategori "BB" dengan nilai sebesar 76,47 atau termasuk dalam karakteristik instansi pemerintah dengan penerapan sistem manajemen akuntabilitas kerjanya sangat baik, akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal.

Sebagai suatu sistem manajemen, SAKIP menerapkan siklus *Planning, Do, Chek* dan *Act* (P-D-C-A) dimana pada masing-masing proses dibutuhkan suatu evaluasi sejauh mana suatu instansi pemerintah melaksanakan dan memperlihatkan kerjanya dalam bentuk umpan balik dalam rangka meningkatkan kualitas secara terus menerus. Evaluasi ini juga bertujuan untuk mendorong upaya peningkatan akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Wonosobo dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) sesuai Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Provinsi Jawa Tengah dan Rencana Strategis (Renstra) masing-masing Perangkat daerah.

Pedoman Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Wonosobo disusun selaras dengan kebijakan Pemerintah dalam Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang ditetapkan dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan

B. MAKSUD DAN TUJUAN

Pedoman Pelaksanaan Evaluasi AKIP Kabupaten Wonosobo dimaksudkan untuk:

1. Memberi panduan bagi Tim Evaluator meliputi:
 - a. Ruang lingkup, strategi, tahapan, metode, dan tehnik yang digunakan dalam pelaksanaan Evaluasi AKIP Pemerintah Kabupaten Wonosobo.
 - b. Penetapan Langkah-langkah kerja dalam proses evaluasi.
 - c. Penyusunan Laporan Hasil Evaluasi dan memahami mekanisme pelaporan serta proses pengolahan data hasil evaluasinya.
2. Menjadi pedoman dalam pelaksanaan manajemen Sistem AKIP bagi pejabat dan staf pelaksana pada perangkat daerah dan unit kerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Wonosobo.

Sementara tujuan dari evaluasi AKIP secara khusus dapat ditentukan setiap tahun sesuai dengan kebijakan atas implementasi SAKIP yang ditetapkan. Tujuan evaluasi AKIP setiap tahunnya minimal untuk:

- a. memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP;
- b. menilai tingkat implementasi SAKIP;
- c. menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
- d. memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP;
- e. memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

C. RUANG LINGKUP

Ruang lingkup pedoman pelaksanaan ini meliputi:

1. Perencanaan Evaluasi
2. Metode dan Teknik Evaluasi
3. Pelaksanaan Evaluasi
4. Pelaporan dan Pemingkatan Hasil Evaluasi

Evaluasi AKIP meliputi kegiatan evaluasi terhadap implementasi SAKIP mulai dari perencanaan kinerja baik perencanaan kinerja jangka panjang, perencanaan kinerja jangka menengah, dan perencanaan kinerja jangka pendek. Termasuk penerapan anggaran berbasis kinerja, pengukuran kinerja dan monitoring pengelolaan data kinerja, sampai pada pelaporan hasil kinerja, serta evaluasi atas pencapaian kinerja.

Dalam penerapannya, ruang lingkup evaluasi AKIP mencakup, antara lain:

1. Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;
2. Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;
3. Penilaian pelaporan kinerja yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, baik keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya yang memberikan dampak besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya;
4. Penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektivitas dan efisiensi kinerja; dan
5. Penilaian capaian kinerja atas *output* maupun *outcome* serta kinerja lainnya.

Pertimbangan utama dalam menentukan ruang lingkup evaluasi AKIP adalah kemudahan dalam pelaksanaan dan dukungan sumber daya yang tersedia. Pertimbangan ini merupakan konsekuensi logis karena adanya keterbatasan sumber daya sehingga ruang lingkup dapat disesuaikan.

BAB II PERENCANAAN EVALUASI

Pelaksanaan evaluasi SAKIP Pemerintah Kabupaten Wonosobo perlu mempertimbangkan beberapa kendala yang secara umum dihadapi oleh evaluator antara lain sempitnya waktu, terbatasnya anggaran, minimnya orang/aparatur yang kompeten, jauhnya lokasi dan kurangnya fasilitas pendukung pelaksanaan evaluasi. Fokus pelaksanaan evaluasi SAKIP Pemerintah Kabupaten Wonosobo adalah untuk meningkatkan mutu penerapan manajemen akuntabilitas berbasis kinerja (SAKIP) dan peningkatan pencapaian kinerja perangkat daerah dan unit kerja organisasi di lingkungannya dalam rangka mewujudkan tata kelola pemerintahan yang berorientasi hasil.

A. KEBUTUHAN SDM EVALUATOR

Hal terpenting dalam evaluasi AKIP adalah ketersediaan SDM yang memenuhi persyaratan sebagai evaluator sesuai dengan standar dan kode etik evaluator. Susunan tim evaluasi minimal terdiri atas:

- a. Penanggung Jawab
- b. Wakil Penanggung Jawab
- c. Pengendali Teknis
- d. Ketua Tim
- e. Anggota Tim

Persyaratan evaluator mencakupi:

- a. Telah mengikuti pelatihan/bimbingan teknis tentang SAKIP;
- b. Telah mengikuti pelatihan evaluasi penerapan SAKIP.

Kedua persyaratan tersebut di atas dapat ditunjukkan dengan adanya sertifikat telah mengikuti pelatihan atau *in house training* atau setidaknya surat tugas untuk mengikuti (dan telah mengikuti) pelatihan tersebut.

B. TINGKATAN EVALUASI

Tingkatan evaluasi yang digunakan pada pelaksanaan evaluasi SAKIP Pemerintah Kabupaten Wonosobo adalah evaluasi terbatas dan evaluasi mendalam dengan penjelasan sebagai berikut:

a. Evaluasi terbatas

Evaluasi ini menggunakan Langkah-langkah sebagai berikut:

- Menelaah dokumen ataupun informasi yang tersedia atas implementasi SAKIP.
- Menelaah pengungkapan dan penyajian informasi kinerja dalam dokumen Laporan Kinerja, dokumen Rencana Strategis, dokumen Perjanjian Kinerja.
- Melakukan konfirmasi, pengujian, dan penelitian terbatas pada komponen akuntabilitas kinerja tertentu.

b. Evaluasi mendalam

Evaluasi ini merupakan pendalaman dari evaluasi terbatas yang ditambah dengan pengujian dan pembuktian di lapangan, baik dari praktik nyata atas implementasi SAKIP maupun kombinasi dengan hasil wawancara mendalam. Evaluasi SAKIP secara mendalam tidak harus dilakukan terhadap seluruh elemen, unit, ataupun kebijakan, program, dan kegiatan pada perangkat daerah/unit kerja. Evaluasi dapat dilakukan dengan pengujian dan pembuktian secara lebih mendalam terhadap uji petik (*sampling*) atau pemilihan beberapa elemen, unit ataupun kebijakan, program dan kegiatan.

Bagi perangkat daerah yang sudah dievaluasi pada periode sebelumnya, langkah pertama yang perlu dilakukan adalah mengumpulkan informasi mengenai pelaksanaan tindak lanjut terhadap saran perbaikan yang diberikan oleh Tim Evaluator periode sebelumnya. Hambatan dan kendala pelaksanaan tindak lanjut hasil evaluasi periode sebelumnya, jika cukup relevan perlu dilaporkan kepada instansi yang lebih tinggi atau pihak yang berwenang.

C. TAHAPAN PELAKSANAAN

Tahapan pelaksanaan evaluasi SAKIP meliputi:

- a. Penugasan Tim Evaluator
- b. Reviu tindak lanjut saran perbaikan hasil evaluasi SAKIP periode sebelumnya
- c. Pendokumentasian, analisis dan interpretasi data melalui Lembar Kerja Evaluasi (LKE)
- d. Pembahasan Rancangan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) AKIP oleh Tim evaluator bersama-sama dengan tim yang lain
- e. Penyusunan Rancangan LHE AKIP
- f. Reviu Rancangan LHE AKIP
- g. Penyusunan peringkat dan penetapan nilai serta kategori hasil evaluasi.
- h. Finalisasi LHE AKIP
- i. Penyampaian dan pengkomunikasian LHE AKIP

D. PENGENDALIAN EVALUASI AKIP

Pengendalian evaluasi AKIP dimaksudkan untuk menjaga agar evaluasi berjalan sesuai dengan rencana untuk mencapai tujuan evaluasi. Aktivitas ini perlu dilakukan agar proses evaluasi tetap terarah pada kesimpulan yang bermanfaat, sesuai dengan target, tepat waktu, serta tepat biaya. Pengendalian evaluasi AKIP yang dapat dilakukan antara lain:

- a. Melakukan pembahasan berkala internal tim evaluator
- b. Melakukan pembahasan berkala antara sesama tim evaluator
- c. Melakukan pembahasan dengan pihak lain yang terlibat atau berpengalaman lebih dalam evaluasi (tenaga ahli)

Pembahasan antar evaluator perlu dilakukan untuk menjaga mutu hasil evaluasi, antara lain dengan cara sebagai berikut:

- a. Reviu tingkat 1 dilakukan di masing-masing internal tim evaluasi
- b. Reviu tingkat 2 dilakukan dalam bentuk forum panel lintas tim evaluasi untuk menentukan standarisasi nilai dan penetapan kategori hasil evaluasi.

BAB III

METODE DAN TEKNIK EVALUASI

A. METODE EVALUASI

Metodologi yang dapat digunakan dalam evaluasi AKIP adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan segi kepraktisan dan kegunaan karena akan disesuaikan dengan tujuan evaluasi yang telah ditetapkan dan mempertimbangkan kendala yang ada. Metodologi yang digunakan untuk melakukan evaluasi SAKIP Pemerintah Kabupaten Wonosobo adalah metodologi yang pragmatis menggunakan teknik "*criteria referenced survey*" dengan cara menilai secara bertahap langkah demi langkah (*step by step assessment*) setiap komponen dan selanjutnya menilai secara keseluruhan (*overall assessment*) dengan kriteria evaluasi dari masing-masing komponen dan sub-komponen yang telah ditetapkan dalam suatu Lembar Kerja Evaluasi (LKE). Penilaian dilakukan dengan cara menilai sesuai fakta obyektif dan *professional judgement* dari para evaluator dan supervisor

berdasarkan kebenaran-kebenaran normative yang secara umum dianggap baik, antara lain berdasarkan:

- a. Pedoman-pedoman penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP)
- b. Peraturan dan ketentuan lain mengenai sistem AKIP
- c. Penerapan *best practice* yang berlaku pada tatanan nilai di suatu daerah atau suatu kawasan atau secara nasional
- d. Penerapan praktik manajemen strategik, manajeen kinerja dan sistem akuntabilitas yang baik.

B. TEKNIK EVALUASI

Teknik evaluasi yang akan digunakan oleh evaluator dalam evaluasi AKIP akan bergantung pada:

- a. Kedalaman evaluasi (perangkat daerah) dalam memahami dan mengimplementasikan SAKIP.
- b. Tingkatan tataran (*context*) yang dievaluasi dan bidang (*content*) permasalahan yang dievaluasi. Evaluasi pada tingkat kebijakan berbeda dengan evaluasi pada tingkat pelaksanaan program. Begitu juga evaluasi terhadap pelaksanaan program berbeda pula dengan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan.
- c. Validitas dan ketersediaan data yang mungkin diperoleh.

Teknik pengumpulan data dan informasi yang digunakan dalam pelaksanaan evaluasi AKIP Pemerintah Kabupaten Wonosobo adalah:

- a. *Checklist* pengumpulan data dan informasi
Merupakan Teknik pengumpulan data dan informasi dengan menyerahkan serangkaian daftar kebutuhan data dan informasi yang akan diisi dan dipenuhi oleh perangkat daerah/unit kerja secara mandiri. *Checklist* kebutuhan data dan informasi berisi daftar dokumen, data dan/informasi yang dibutuhkan dalam pelaksanaan evaluasi AKIP, sehingga pihak penyedia informasi dan data (responden) dapat memenuhi kebutuhan tersebut.
- b. Komunikasi melalui tanya jawab sederhana
Merupakan Teknik pengumpulan data dan informasi yang dilakukan dengan pengajuan pertanyaan secara langsung kepada penyedia data dan informasi. Jawaban yang diterima dari penyedia data dan informasi dicatat secara langsung, maupun melalui media telekomunikasi yang tersedia, seperti telepon, *chat*, ataupun *digital meeting*. Dalam hal ini, sebaiknya disiapkan terlebih dahulu jadwal dan catatan mengenai hal-hal atau materi yang akan ditanyakan. Hal penting lainnya yang harus dipersiapkan antara lain sikap, penampilan, dan perilaku yang mengarah untuk dapat bekerja sama.
- c. Observasi
Merupakan Teknik pengumpulan data dan informasi dengan melakukan pengamatan terhadap suatu aktivitas. Observasi disini dimaksudkan dalam pengertian sempit, yaitu observasi dengan menggunakan alat indera seperti mengunjungi lokasi dalam rangka mengamati proses dan jalannya aktivitas.
- d. Studi dokumentasi
Merupakan Teknik pengumpulan data dan informasi yang tidak secara langsung ditujukan kepada atau diperoleh dari perangkat daerah/unit kerja yang dievaluasi, melainkan melalui sumber literasi lain seperti peraturan perundangan dan media informasi baik cetak maupun elektronik/digital.

BAB IV
PELAKSANAAN EVALUASI

A. KOMPONEN, SUB KOMPONEN DAN KRITERIA PENILAIAN

Komponen akuntabilitas kinerja yang dinilai dalam evaluasi AKIP Kabupaten Wonosobo, yaitu:

1. Perencanaan Kinerja
2. Pengukuran Kinerja
3. Pelaporan Kinerja
4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal

Evaluasi AKIP difokuskan pada kriteria-kriteria yang telah ditetapkan dengan tetap memperhatikan hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya. Data dan informasi yang digunakan dalam evaluasi merupakan data dan informasi terakhir yang digunakan dalam implementasi SAKIP saat evaluasi berjalan. Isu penting yang perlu diungkap melalui evaluasi SAKIP, antara lain:

1. Kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan.
2. Pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja.
3. Pelaporan kinerja yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, baik keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya yang memberikan dampak besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya.
4. Evaluasi akuntabilitas kinerja yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektivitas dan efisiensi kinerja.

Evaluasi AKIP harus dapat memberikan simpulan hasil penilaian beberapa variable, antara lain kriteria-kriteria yang ada dalam penerapan komponen-komponen manajemen kinerja yang meliputi perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal sebagai fakta obyektif perangkat daerah/unit kerja mengimplementasikan SAKIP. Komponen-komponen tersebut kemudian dituangkan dalam Lembar Kerja Evaluasi (LKE) sesuai dengan kriteria masing-masing komponen. Variabel-variabel tersebut, yaitu:

1. Komponen
Terdiri dari Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Evaluasi Kinerja Internal.
2. Sub-komponen
Dibagi dengan gradasi keberadaan, kualitas dan pemanfaatan pada setiap komponen
3. Kriteria
Merupakan gambaran kondisi yang perlu dicapai di setiap sub-komponen untuk dapat dinilai apakah kondisi tersebut sudah atau belum dicapai dan dapat digambarkan atau tidak.

LKE menyajikan komponen, sub-komponen, serta dilengkapi kriteria penilaian dengan bobot sebagai berikut:

Komponen	Sub Komponen			Total Bobot
	Sub Komponen 1	Sub Komponen 2	Sub Komponen 3	
	20%	30%	50%	
Perencanaan Kinerja	6	9	15	30
Pengukuran Kinerja	6	9	15	30
Pelaporan Kinerja	3	4,5	7,5	15

Evaluasi Kinerja Internal	5	7,5	12,5	25
Nilai Akuntabilitas Kinerja	20	30	50	100

Berdasarkan data dan informasi yang dikumpulkan, LKE kemudian dianalisis, dan digunakan sebagai bahan dasar dalam Menyusun Laporan Hasil Evaluasi (LHE). Variabel dalam LKE AKIP dapat dipetakan sebagai berikut:

1. Komponen Perencanaan Kinerja terdiri dari:
 - a. Sub Komponen Dokumen Perencanaan Kinerja telah tersedia, dengan kriteria:
 - 1) Terdapat Standar Operasional Prosedur (SOP) penyusunan dokumen perencanaan kinerja
 - 2) Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah (Rencana Strategis)
 - 3) Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek (Rencana Kerja Tahunan)
 - 4) Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja (Rencana Aksi Program dan Kegiatan)
 - 5) Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja (RKA/DPA)
 - b. Sub Komponen Dokumen Perencanaan Kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (*cascading*) di setiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (*crosscutting*), dengan kriteria:
 - 1) Dokumen RKA/DPA sudah memuat informasi yang seharusnya dimuat pada dokumen RKA/DPA
 - 2) SOP Penyusunan dokumen perencanaan kinerja telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku
 - 3) Dokumen perencanaan kinerja telah diformalkan
 - 4) Dokumen perencanaan kinerja telah dipublikasikan tepat waktu
 - 5) Dokumen perencanaan kinerja telah menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai
 - 6) Kualitas rumusan hasil (tujuan/sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai
 - 7) Ukuran keberhasilan (indikator kinerja) telah memenuhi kriteria SMART
 - 8) Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi kinerja utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (*sustainable*) tidak sering diganti 1 periode strategis
 - 9) Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (*achievable*), menantang dan realistis
 - 10) Setiap dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara kondisi/hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (*cascading*)
 - 11) Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (*crosscutting*)
 - 12) Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.

- c. Sub Komponen Perencanaan Kinerja telah memanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan, dengan kriteria:
- 1) Proses perencanaan dan penganggaran sudah dilakukan sesuai SOP
 - 2) Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada kinerja yang ingin dicapai
 - 3) Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung kinerja yang ingin dicapai.
 - 4) Target yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih *on the right track*
 - 5) Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.
 - 6) Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.
 - 7) Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.
 - 8) Apakah perbaikan/penyempurnaan (jika ada) pada dokumen anggaran (RKA/DPA) telah memprioritaskan anggaran pada pencapaian kinerja yang diperjanjikan.
 - 9) Setiap unit kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.
 - 10) Setiap pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.
2. Pengukuran Kinerja terdiri dari:
- a. Sub Komponen Pengukuran Kinerja telah dilakukan, dengan kriteria:
- 1) Terdapat SOP pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja
 - 2) Terdapat definisi operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.
 - 3) Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.
- b. Sub Komponen Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan, dengan kriteria:
- 1) SOP pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja telah sesuai dengan ketentuan yang berlaku
 - 2) Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (*Decision Maker*) dalam mengukur capaian kinerja.
 - 3) Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.
 - 4) Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.
 - 5) Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.
 - 6) Apakah hasil pengukuran kinerja telah didukung data yang dapat diandalkan.
 - 7) Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.
 - 8) Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).
 - 9) Pencapaian capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).
- c. Sub komponen Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian *Reward* dan *Punishment*, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien, dengan kriteria:
- 1) Apakah pengukuran kinerja telah sesuai dengan SOP (baik pengukuran kinerja menggunakan aplikasi maupun manual)
 - 2) Pengukuran kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan

- 3) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.
 - 4) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian kebijakan dalam mencapai kinerja.
 - 5) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian aktifitas dalam mencapai kinerja.
 - 6) Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja.
 - 7) Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja
 - 8) Setiap unit kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja
 - 9) Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja
3. Pelaporan kinerja terdiri dari:
- a. Sub komponen Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan kinerja, dengan kriteria:
 - 1) Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.
 - 2) Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.
 - 3) Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.
 - 4) Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.
 - 5) Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.
 - b. Sub komponen Dokumen Laporan Kinerja telah memnuhi standar menggambarkan Kualitas atas pencapaian kinerja, informasi keberhasilan / kegagalan kinerja serta Upaya perbaikan / penyempurnaannya dengan kriteria:
 - 1) Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai standar.
 - 2) Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.
 - 3) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan
 - 4) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.
 - 5) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi tahun-tahun sebelumnya.
 - 6) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta Upaya nyata dan/atau hambatannya
 - 7) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.
 - 8) Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (rekomendasi perbaikan kinerja)
 - c. Sub komponen Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya dengan kriteria:
 - 1) Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (bertanggungjawab)
 - 2) Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.
 - 3) Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.
 - 4) Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.
 - 5) Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.
 - 6) Informasi dalam laporan kinerja telah dilakukan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya
 - 7) Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.

4. Evaluasi Kinerja Internal, terdiri dari:
 - a. Sub Komponen Evaluasi Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan kriteria:
 - 1) Terdapat SOP evaluasi kinerja internal
 - 2) Evaluasi kinerja internal telah dilaksanakan pada perangkat daerah.
 - 3) Evaluasi kinerja internal telah dilaksanakan secara berjenjang.
 - b. Sub Komponen Evaluasi Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai, dengan kriteria:
 - 1) Evaluasi kinerja internal telah dilaksanakan sesuai standar.
 - 2) Evaluasi kinerja internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.
 - 3) Evaluasi kinerja internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.
 - 4) Evaluasi kinerja internal telah dilaksanakan pada sekretariat dan bidang secara periodik.
 - 5) Evaluasi kinerja internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi)
 - c. Sub Komponen Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi kinerja sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektivitas dan efisiensi kinerja, dengan kriteria:
 - 1) Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi kinerja internal telah ditindaklanjuti.
 - 2) Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi kinerja internal.
 - 3) Hasil evaluasi kinerja internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.
 - 4) Hasil dari evaluasi kinerja internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja.
 - 5) Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi kinerja internal.

B. PENGISIAN LKE AKIP

1. Penilaian hasil evaluasi AKIP diperoleh dari penjumlahan nilai masing-masing komponen
2. Penilaian pada komponen evaluasi AKIP diperoleh dari penjumlahan nilai masing-masing sub komponen
3. Penilaian pada sub komponen evaluasi AKIP, dan setiap sub komponen dinilai berdasarkan pemenuhan kualitas dari kriteria. Sub komponen akan dinilai dengan pilihan jawaban AA/A/BB/B/CC/C/D/E, jika kondisi atau gambaran rata-rata nilai seluruh kriteria sesuai dengan gradasi nilai sebagai berikut:

AA	Jika rata-rata nilai seluruh kriteria adalah lebih besar dari 90 sampai dengan 100 atau >90 s.d 100
A	Jika rata-rata nilai seluruh kriteria adalah lebih besar dari 80 sampai dengan 90 atau >80 s.d 90
BB	Jika rata-rata nilai seluruh kriteria adalah lebih besar dari 70 sampai dengan 80 atau >70 s.d 80
B	Jika rata-rata nilai seluruh kriteria adalah lebih besar dari 60 sampai dengan 70 atau >60 s.d 70
CC	Jika rata-rata nilai seluruh kriteria adalah lebih besar dari 50 sampai dengan 60 atau >50 s.d 60
C	Jika rata-rata nilai seluruh kriteria adalah lebih besar dari 30 sampai dengan 50 atau >30 s.d 50
D	Jika rata-rata nilai seluruh kriteria adalah lebih besar dari 10 sampai dengan 30 atau >10 s.d 30
E	Jika rata-rata nilai seluruh kriteria adalah lebih besar dari 0 sampai dengan 10 atau > 0 s.d 30

Setelah diperoleh rata-rata nilai seluruh kriteria maka akan dikalikan bobot yang selanjutnya akan menghasilkan nilai dari sub komponen.

4. Penilaian pada masing-masing kriteria dilaksanakan dengan memperhatikan 3 (tiga) faktor yaitu:

a. Faktor keberadaan, dengan penjelasan penilaian keberadaan adalah sebagai berikut:

Pilihan Jawaban	Nilai	Penjelasan Penilaian Keberadaan
AA	100	Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 (lima) tahun terakhir
A	90	Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 (satu) tahun terakhir
BB	80	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) sesuai dengan mandat kebijakan nasional/daerah
B	70	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75% - <100%)
CC	60	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50% - 75%)
C	50	Jika kualitas sebagian kecil kriteria telah terpenuhi (>25% - 50%)
D	30	Jika kriteria penilaian akuntabilitas kinerja telah mulai dipenuhi (>0% - 25%)
E	0	Jika sama sekali tidak ada upaya dalam pemenuhan kriteria penilaian akuntabilitas kinerja

b. Faktor Penilaian Kualitas, dengan penjelasan penilaian kualitas adalah sebagai berikut:

Pilihan Jawaban	Nilai	Penjelasan Penilaian Kualitas
AA	100	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat upaya inovatif serta layak menjadi percontohan secara nasional/daerah
A	90	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat beberapa upaya yang bisa dihargai dari pemenuhan kriteria tersebut
BB	80	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75% - <100%)
B	70	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75% - <100%)
CC	60	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50% - 75%)
C	50	Jika kualitas sebagian kecil kriteria telah terpenuhi (>25% - 50%)
D	30	Jika kriteria penilaian akuntabilitas kinerja telah mulai dipenuhi (>0% - 25%)
E	0	Jika sama sekali tidak ada upaya dalam pemenuhan kriteria penilaian akuntabilitas kinerja.

c. Faktor Penilaian Pemanfaatan, dengan penjelasan penilaian pemanfaatan adalah sebagai berikut:

Pilihan Jawaban	Nilai	Penjelasan Penilaian Pemanfaatan
AA	100	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat upaya inovatif serta layak menjadi percontohan

		secara nasional/daerah
A	90	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat beberapa upaya yang bisa dihargai dari pemenuhan kriteria tersebut.
BB	80	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) sesuai dengan mandat kebijakan nasional/daerah
B	70	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75% - <100%)
CC	60	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50% - 75%)
C	50	Jika kualitas sebagian kecil kriteria telah terpenuhi (>25% - 50%)
D	30	Jika kriteria penilaian akuntabilitas kinerja telah mulai dipenuhi (>0% - 25%)
E	0	Jika sama sekali tidak ada upaya dalam pemenuhan kriteria penilaian akuntabilitas kinerja.

C. PENYIMPULAN DATA DAN INFORMASI SETELAH PENGISIAN LKE
 Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen memberikan gambaran tingkat implementasi AKIP, dengan kategori predikat sebagai berikut:

Predikat	Interpretasi
AA (Nilai >90-100)	Sangat Memuaskan Telah terwujud <i>good governance</i> . Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan. Telah terbentuk perangkat daerah yang dinamis, adaptif dan efisien (<i>reform</i>). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level individu
A (Nilai >80-90)	Memuaskan Terdapat gambaran bahwa perangkat daerah dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan yang berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon IV/Pengawas/sub coordinator
BB (Nilai >70-80)	Sangat Baik Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik pada 2/3 bidang/secretariat. Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 3
B (Nilai >60-70)	Baik Terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik pada 1/3 bidang/secretariat. Namun demikian masih perlu adanya sedikit perbaikan serta komitmen dalam manajemen kinerja. Pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai dengan level eselon 2 (kepala perangkat daerah)
CC (Nilai >50-60)	Cukup (Memadai) Terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada bidang/secretariat.

C (Nilai >30-50)	Kurang Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasinya sistem manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar
D (Nilai >0-30)	Sangat Kurang Sistem dan tatanan dalam AKIP sama sekali tidak dapat diandalkan. Sama sekali belum terdapat penerapan manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan/perubahan yang sifatnya sangat mendasar, khususnya dalam implementasi SAKIP

Untuk menjaga obyektivitas dalam penilaian, perlu dilakukan reviu secara berjenjang atau proses dan hasil evaluasi dari tim evaluator dengan pengaturan sebagai berikut:

1. Reviu tingkat 1 dilakukan di masing-masing tim evaluator
2. Reviu tingkat 2 dilakukan dalam bentuk forum panel yang dibentuk khusus, terutama untuk menentukan standarisasi nilai, penetapan kategori hasil evaluasi.

BAB V PELAPORAN DAN PENGKOMUNIKASIAN HASIL EVALUASI AKIP

Setiap surat tugas yang diterbitkan untuk pelaksanaan evaluasi AKIP harus menghasilkan Lembar Kerja Evaluasi (LKE) dan Laporan Hasil Evaluasi (LHE). LHE AKIP disusun berdasarkan berbagai hasil pengumpulan data dan fakta serta analisis yang telah didokumentasikan dalam LKE. LKE tersebut berisi fakta dan data yang dianggap relevan dan berarti untuk perumusan temuan permasalahan serta saran dan rekomendasi perbaikan peningkatan AKIP. Data dan deskripsi fakta ini ditulis kemudian dianalisis (pemilahan, perbandingan, pengukuran, dan penyusunan argumentasi) sampai pada simpulannya pada LHE. Pada perangkat daerah yang sudah pernah dievaluasi, pelaporan hasil evaluasi diharapkan menyajikan informasi tindak lanjut dari rekomendasi tahun sebelumnya, sehingga diperoleh data yang dapat diperbandingkan dan dapat diketahui perbaikan-perbaikan yang telah dilakukan.

LHE AKIP pada perangkat daerah yang dievaluasi oleh evaluator, disampaikan kepada Kepala Daerah dengan tembusan kepada pimpinan perangkat daerah yang dievaluasi. Ikhtisar hasil evaluasi AKIP disusun sebagai laporan kompilasi hasil evaluasi yang dilengkapi dengan pemeringkatan nilai hasil evaluasi dan disampaikan kepada Kepala Daerah.

Secara garis besar format LHE atas implementasi AKIP adalah sebagai berikut:

1. Dasar Hukum Evaluasi
2. Latar Belakang Evaluasi
3. Tujuan Evaluasi
4. Ruang Lingkup Evaluasi
5. Metodologi Evaluasi
6. Tim Evaluasi
7. Gambaran umum perangkat daerah
8. Gambaran umum implementasi SAKIP pada Perangkat Daerah
9. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya
10. Gambaran Hasil Evaluasi, yang meliputi:

- a. Kondisi Implementasi SAKIP yang menggambarkan kondisi berupa gambaran baik maupun catatan kekurangan tentang kondisi sebelum, sesudah serta dampak keberhasilan pada:
- 1) Evaluasi atas perencanaan kinerja
 - 2) Evaluasi atas pengukuran kinerja
 - 3) Evaluasi atas pelaporan kinerja
 - 4) Evaluasi atas kinerja internal
- Apabila terdapat catatan kekurangan maka akan ditambahkan kriteria, penyebab dan akibat untuk setiap kekurangan pada masing-masing komponen.
- b. Rekomendasi atas catatan kekurangan untuk perbaikan
11. Kesimpulan
 12. Dorongan terhadap implementasi AKIP yang lebih baik.

BAB VI
LEMBAR KERJA EVALUASI (LKE)

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot
1	PERENCANAAN KINERJA	30,00
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6,00
1.b	Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (<i>cascading</i>) di setiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (<i>crosscutting</i>)	9,00
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15,00
2	PENGUKURAN KINERJA	30,00
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6,00
2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang	9,00
2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15,00
3	PELAPORAN KINERJA	15,00
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3,00
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya	4,50
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7,50
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25,00
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5,00
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7,50
4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektivitas dan efisiensi Kinerja	12,50

BAB VII PENUTUP

Evaluasi AKIP merupakan bagian dari siklus manajemen kinerja. Dengan ditetapkannya pedoman evaluasi AKIP ini, diharapkan para evaluator dapat memiliki acuan yang sama dalam melaksanakan evaluasi. Namun demikian, diharapkan evaluator juga dapat menggunakan inovasi-inovasi baru, serta dapat mengembangkan secara terus menerus metode dan teknik evaluasi AKIP yang lebih optimal dan lebih efisien.

Pada akhirnya keberhasilan pelaksanaan evaluasi AKIP diharapkan dapat mewujudkan tujuan dari implementasi AKIP itu sendiri, yaitu meningkatnya kinerja perangkat daerah serta meningkatnya akuntabilitas terhadap kinerjanya.

BUPATI WONOSOBO,



AFIF NURHIDAYAT