

## GUBERNUR SULAWESI TENGGARA

### PERATURAN GUBERNUR SULAWESI TENGGARA NOMOR 3 TAHUN 2025 TENTANG

PEDOMAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR SULAWESI TENGGARA,

- Menimbang : a. bahwa untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan instansi pemerintah, diwujudkan dalam kewajiban pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 5 ayat (1) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, setiap tahun pimpinan Instansi Pemerintah melakukan evaluasi terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Gubernur Sulawesi Tenggara tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. 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 diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
3. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2022 tentang Provinsi Sulawesi Tenggara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 67, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6778);

4. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Penetapan Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1842);
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 GUBERNUR TENTANG PEDOMAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH.

BAB I  
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Gubernur ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Provinsi Sulawesi Tenggara.
2. Pemerintah Daerah adalah Gubernur sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Gubernur adalah Gubernur Sulawesi Tenggara.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Gubernur dan DPRD dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
5. Instansi Pemerintah adalah Pemerintah Daerah Sulawesi Tenggara.
6. Biro Organisasi Sekretariat Daerah adalah Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.
7. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah adalah Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.
8. Inspektorat Daerah adalah Inspektorat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.
9. Inspektur Daerah adalah pimpinan pada Inspektorat Daerah sebagai Perangkat Daerah yang berkedudukan sebagai unsur pengawas penyelenggaraan pemerintahan daerah.
10. Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disingkat AKIP adalah pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah melalui implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

11. 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.
12. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah 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.

#### Pasal 2

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

#### Pasal 3

Ruang lingkup Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah meliputi penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

### BAB II

#### PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

#### Pasal 4

- (1) Pemerintah Daerah melakukan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi setiap tahun.
- (2) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan melalui 2 (dua) tahapan:
  - a. Evaluasi mandiri Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah; dan

b. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

- (3) Tata cara Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Gubernur ini.

#### Pasal 5

- (1) Evaluasi mandiri Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf a dilaksanakan oleh Kepala Perangkat Daerah di instansinya setiap tahun.
- (2) Evaluasi mandiri Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh tim evaluator yang dibentuk oleh Kepala Perangkat Daerah.
- (3) Evaluasi mandiri Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan terhadap komponen perencanaan, pengukuran, pelaporan sampai dengan pencapaian kinerja secara berkala.
- (4) Evaluasi mandiri Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan untuk memastikan laporan kinerja Perangkat Daerah telah terpenuhi.
- (5) Dalam melakukan evaluasi mandiri Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Kepala Perangkat Daerah dapat meminta pendampingan kepada Perangkat Daerah yang membidangi komponen Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
- (6) Hasil evaluasi mandiri Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dituangkan dalam pernyataan tertulis yang dilengkapi dengan lembar kerja evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan bukti dukung sesuai komponen Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

#### Pasal 6

- (1) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf b dilaksanakan oleh Tim Panel Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Tim Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
- (2) Tim Panel Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melaksanakan tugas berdasarkan Keputusan Gubernur, dengan susunan tim yang terdiri dari:
  - a. Inspektorat Daerah;
  - b. Biro Organisasi Sekretariat Daerah; dan
  - c. Bappeda.
- (3) Tim panel sebagaimana dimaksud pada ayat (2) memiliki tugas menetapkan nilai akhir evaluasi dan

- menentukan pemeringkatan nilai Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Perangkat Daerah yang dikoordinir oleh Sekretaris Daerah.
- (4) Tim Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melaksanakan tugas berdasarkan surat tugas Inspektur Daerah.
  - (5) Tim evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (4) memiliki tugas:
    - a. Menyusun rencana Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Perangkat Daerah;
    - b. Melaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Perangkat Daerah;
    - c. Menyusun Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Perangkat Daerah; dan
    - d. Menyampaikan Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah kepada Perangkat Daerah.
  - (6) Rencana pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah oleh Tim Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dituangkan dalam Program Kerja Pengawasan Tahunan Inspektorat Daerah.
  - (7) Dalam melaksanakan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat menggunakan instrumen evaluasi berbasis sistem elektronik.

#### Pasal 7

- (1) Untuk melaksanakan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2), Kepala Perangkat Daerah menetapkan kebijakan teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di instansinya dengan berpedoman pada Peraturan Gubernur ini.
- (2) Gubernur melakukan pembinaan, koordinasi, pemantauan, dan supervisi hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
- (3) Pembinaan penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan oleh Biro Organisasi Sekretariat Daerah.
- (4) Koordinasi penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan oleh Bappeda.
- (5) Pemantauan dan supervisi penyelenggaraan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan oleh Inspektorat Daerah.
- (6) Bentuk pembinaan dalam Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang dapat dilakukan oleh Biro Organisasi adalah sosialisasi, bimtek, FGD

- penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) dari masing-masing Perangkat Daerah;
- (7) Bentuk koordinasi dalam Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang dapat dilakukan oleh Bappeda adalah:
    - a. Mengkoordinir penyusunan dokumen perencanaan;
    - b. Memastikan indikator Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah masuk dalam dokumen perencanaan OPD; dan
    - c. Melakukan evaluasi capaian indikator kinerja Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
  - (8) Bentuk pemantauan dan supervisi dalam Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang dapat dilakukan oleh Inspektorat Daerah adalah:
    - a. Pemantauan atas tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Perangkat Daerah dan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pemerintah Daerah;
    - b. Supervisi/pendampingan dalam penyelesaian tindak lanjut hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pemda; dan
    - c. Pemantauan atas pelaporan hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

#### Pasal 8

- (1) Hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ditindaklanjuti dengan penyusunan rencana tindak lanjut Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
- (2) Perangkat Daerah melaporkan hasil pelaksanaan rencana tindak lanjut Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepada Inspektorat Daerah.
- (3) Petunjuk Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Sistematika laporan rencana tindak lanjut Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan format rencana tindak lanjut Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah akan diatur kemudian dalam Peraturan Inspektur Daerah dengan berpedoman pada Peraturan Gubernur ini.

### BAB III PEMBIAYAAN

#### Pasal 9

Pembiayaan pelaksanaan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.

BAB IV  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 10

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Gubernur ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara.

Ditetapkan di Kendari  
pada tanggal 27 - 3 - 2025  
GUBERNUR SULAWESI TENGGARA,

ttd

ANDI SUMANGERUKKA

Diundangkan di Kendari  
pada tanggal 27 - 3 - 2025  
SEKRETARIS DAERAH  
PROVINSI SULAWESI TENGGARA,

ttd

ASRUN LIO  
BERITA DAERAH PROVINSI SULAWESI TENGGARA TAHUN 2025 NOMOR 3

Salinan sesuai dengan aslinya  
Kepala Biro Hukum,

  
SYAFRIL, SH., M.Hum  
NIP. 19710929 199603 1 001

LAMPIRAN  
PERATURAN GUBERNUR SULAWESI TENGGARA  
NOMOR 3 TAHUN 2025  
TENTANG  
PEDOMAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA  
INSTANSI PEMERINTAH

PEDOMAN EVALUASI  
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

BAB I  
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

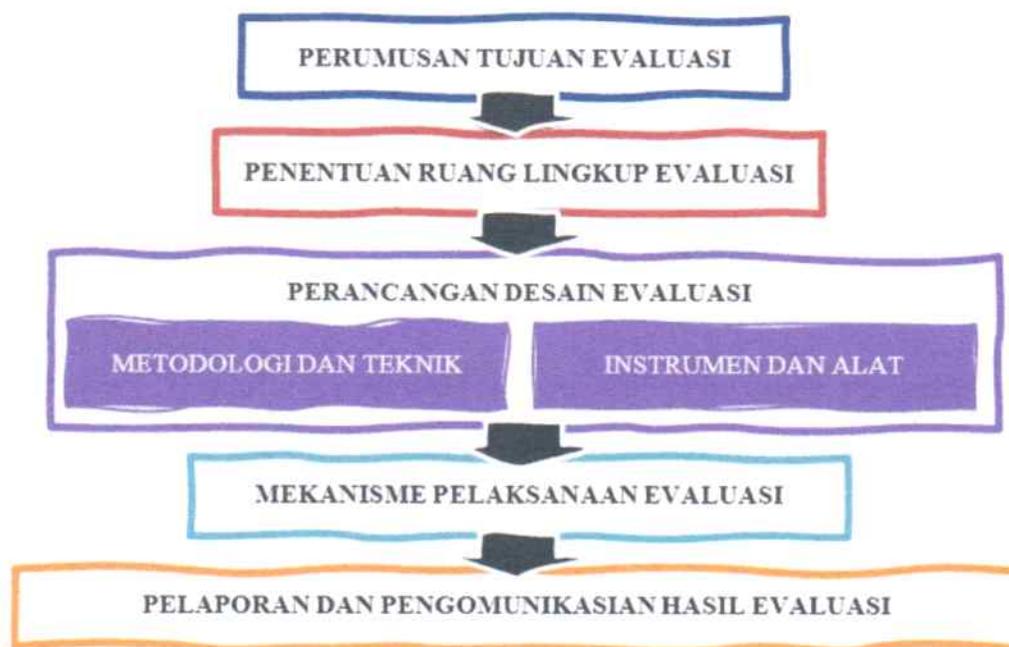
Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu strategi yang dilaksanakan dalam rangka mempercepat pelaksanaan Reformasi Birokrasi untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel, pemerintah yang kapabel, serta meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat. Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014, Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) merupakan 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 bagi pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Untuk mengetahui sejauh mana implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, maka perlu dilakukan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah atau evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah ini diharapkan dapat mendorong setiap instansi pemerintah, baik Pemerintah Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan.

Pelaksanaan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah harus dilakukan dengan sebaik-baiknya. Untuk itu, diperlakukan suatu pedoman evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang dapat dijadikan panduan bagi para evaluator. Pedoman ini disusun dengan maksud untuk memberikan petunjuk umum dalam melakukan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang berisi tentang metode evaluasi, mekanisme pelaksanaan evaluasi, dan pelaporan hasil evaluasi. Selain itu, pada setiap penugasan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah perlu dirancang desain evaluasi tersendiri berupa petunjuk teknis pelaksanaan evaluasi untuk memenuhi tujuan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang ditetapkan sesuai dengan kondisi pada saat pelaksanaan evaluasi.

## B. Kerangka Logis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah diawali dengan perumusan tujuan evaluasi, kemudian dilanjutkan dengan penentuan ruang lingkup evaluasi, perancangan desain evaluasi, menentukan mekanisme pelaksanaan evaluasi, diakhiri dengan pelaporan dan pengomunikasian hasil evaluasi. Kerangka logis evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah secara umum dapat digambarkan sebagai berikut:



## C. Tujuan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Secara umum tujuan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah untuk mengetahui sejauh mana implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, sehingga diharapkan dapat mendorong setiap instansi pemerintah, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah untuk mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan melalui implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah secara konsisten dan berkelanjutan.

Tujuan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah secara khusus dapat ditentukan setiap tahun sesuai dengan kebijakan atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang ditetapkan. Tujuan dan Sasaran evaluasi sangat bergantung pada para pihak pengguna hasil evaluasi dan kebijakan pimpinan instansi/unit kerja yang diberi wewenang untuk melakukan evaluasi, dengan mempertimbangkan berbagai kendala yang ada. Tujuan khusus dilakukannya evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah setiap tahunnya adalah minimal untuk:

1. Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Menilai tingkat implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
4. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah; dan

5. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

D. Ruang Lingkup Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah meliputi kegiatan evaluasi terhadap implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah 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 Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah 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 Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah untuk efektivitas dan efisiensi kinerja; dan
5. Penilaian capaian kinerja atas output maupun outcome serta kinerja lainnya.

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dapat dilaksanakan setiap tahun sesuai dengan kebutuhan penilaian daerah terhadap implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Pertimbangan utama dalam menentukan ruang lingkup evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah 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 PERANCANGAN DESAIN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

Informasi pertanggungjawaban kinerja yang diungkapkan dalam dokumen laporan kinerja bukanlah merupakan satu-satunya informasi yang digunakan dalam evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Perencanaan kinerja perlu menjadi perhatian utama dalam evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah diantaranya dengan melihat perubahan yang lebih baik dalam perencanaan kinerja berdasarkan hasil kinerja sebelumnya. Informasi terkait kinerja lainnya dapat digunakan dalam analisis evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, juga termasuk berbagai hal yang dapat dihimpun guna mengukur keberhasilan atau pun keunggulan instansi. Cakupan informasi jika dilihat dari kepentingan pihak-pihak pengguna informasi hasil evaluasi, antara lain:

1. Informasi untuk mengetahui tingkat kemajuan/perkembangan (*progress*);
2. Informasi untuk membantu agar tetap berada pada alurnya (*efektif*); dan
3. Informasi untuk meningkatkan efisiensi.

Kendala-kendala yang secara umum dihadapi oleh evaluator dalam melaksanakan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah antara lain sempitnya waktu, terbatasnya anggaran, minimnya orang/aparatur yang kompeten, jauhnya lokasi, dan kurangnya fasilitas pendukung pelaksanaan evaluasi. Seiring dengan perkembangan zaman, maka salah satu cara mudah mengatasi kendala-kendala tersebut adalah dengan membangun sistem aplikasi evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah berbasis web. Namun demikian, persiapan yang matang sebelum melaksanakan evaluasi merupakan salah satu strategi/upaya yang harus dilakukan untuk menjaga kualitas evaluasi, yaitu dengan menyusun desain evaluasi yang optimal agar pelaksanaan evaluasi dapat berjalan dengan maksimal.

Desain evaluasi pada intinya mengidentifikasi jenis informasi yang perlu disesuaikan dengan tujuan evaluasi, misalnya: deskripsi, pertimbangan profesional (*judgement*), dan interpretasi. Jenis pertimbangan yang akan dilakukan harus disesuaikan dengan jenis penilaian (*penilaian kelayakan/progress, penilaian efektivitas, dan evaluasi efisiensi*) yang masing-masing memerlukan jenis perbandingan yang berbeda, sehingga memerlukan desain evaluasi yang berbeda.

Elemen-elemen dalam desain evaluasi yang harus dipertimbangkan secara spesifik dalam pengumpulan informasi, antara lain:

1. Jenis informasi;
2. Sumber informasi;
3. Metode pengumpulan informasi;
4. Waktu dan frekuensi pengumpulan informasi;
5. Perbandingan hasil analisis informasi (*dampak atau hubungan sebab-akibat*); dan
6. Analisis perencanaan.

Berdasarkan pertimbangan di atas, desain evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang perlu dibentuk setidaknya memenuhi kebutuhan berikut:

- A. Sumber Daya, Instrumen, dan Alat Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Pengorganisasian evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah bertujuan untuk mempersiapkan kebutuhan sumber daya manusia (SDM) evaluator, perencanaan evaluasi, pelaksanaan evaluasi, dan pengendalian evaluasi.

#### 1. Kebutuhan SDM Evaluator

Hal terpenting dalam evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah ketersediaan SDM yang memenuhi persyaratan sebagai evaluator sesuai dengan standar dan kode etik evaluator. Dengan semakin banyak SDM yang memenuhi standar dan memenuhi kode etik, akan terbentuk tim yang berkualitas yang dapat menjadi pemicu utama keberhasilan mewujudkan hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang berkualitas. Susunan Tim Evaluasi minimal terdiri atas:

- a. Penanggung Jawab
- b. Pengendali Teknis/Supervisor
- c. Ketua Tim
- d. Anggota Tim (2 orang)

#### 2. Perencanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Perencanaan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah merupakan kunci penting dalam keberhasilan pelaksanaan evaluasi, karena memberikan kerangka kerja (*framework*) bagi seluruh tingkatan manajemen evaluasi dalam melaksanakan proses evaluasi. Secara garis besar, terdapat beberapa hal penting yang perlu dipertimbangkan dalam perencanaan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yaitu:

- a. Identifikasi pengguna hasil evaluasi;
- b. Pemilihan pertanyaan evaluasi yang penting;
- c. Identifikasi informasi yang akan dihasilkan; dan
- d. Identifikasi sistem komunikasi dengan pihak yang terkait.

Berdasarkan perencanaan evaluasi, evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dapat dikategorikan ke dalam beberapa tingkatan evaluasi, yaitu:

##### 1. Evaluasi Sederhana (*desk evaluation*)

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sederhana hanya dengan menelaah dokumen ataupun informasi lain yang tersedia atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Tanpa menguji kebenaran atas pembuktian di lapangan melalui reviu atau wawancara langsung kepada pihak yang dievaluasi.

Evaluasi ini dapat meliputi pengungkapan dan penyajian informasi kinerja dalam dokumen Laporan Kinerja, dokumen Rencana Strategis, dokumen Perjanjian Kinerja, dengan melakukan telaah misalnya, keselarasan antar komponen dalam perencanaan strategis, logika pelaksanaan program, dan logika strategi pemecahan masalah yang direncanakan/diusulkan, serta keberhasilan/kegagalan pencapaian kinerja.

##### 2. Evaluasi Terbatas

Evaluasi ini menggunakan langkah-langkah pada evaluasi sederhana, hanya saja ditambah dengan berbagai konfirmasi, pengujian, dan penelitian terbatas pada komponen akuntabilitas kinerja tertentu. Misalnya, evaluasi untuk mengetahui tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebelumnya atau evaluasi untuk mengetahui akuntabilitas kinerja yang terbatas pada penelitian, pengujian, dan penilaian atas kinerja pelaksanaan program tertentu.

3. Evaluasi Mendalam (*in depth evaluation* atau disebut "Evaluasi" saja)

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

B. Metode dan Teknik Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

1. Metodologi Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Metodologi yang dapat digunakan dalam evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan segi kepraktisan dan kegunaan (kemanfaatan) karena akan disesuaikan dengan tujuan evaluasi yang telah ditetapkan dan mempertimbangkan kendala yang ada. Dalam hal ini, evaluator perlu menjelaskan tujuan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, aktivitas evaluasi yang akan dilakukan, serta kendala yang akan ditemukan dalam evaluasi kepada pihak yang dievaluasi. Langkah pragmatis ini diambil agar dapat lebih cepat memberikan petunjuk untuk perbaikan implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sehingga dapat menghasilkan rekomendasi hasil evaluasi yang meningkatkan akuntabilitas kinerja.

2. Teknik Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Berbagai teknik evaluasi yang dapat digunakan secara umum untuk memenuhi tujuan evaluasi, antara lain telaah sederhana, survei sederhana, survei yang detail dan mendalam, verifikasi data, riset terapan (*applied research*), survei target evaluasi (*target group*), penggunaan metode statistik, penggunaan metode statistik non-parametrik, perbandingan (*benchmarking*), analisis lintas bagian (*cross section analysis*), analisis kronologis (*time series analysis*), tabulasi, penyajian pengolahan data dengan grafik/ikon/symbol-simbol, dan sebagainya.

Teknik evaluasi yang akan digunakan oleh evaluator dalam evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah akan bergantung pada:

- a. Kedalaman Perangkat Daerah/Unit Kerja dalam memahami dan mengimplementasikan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi

Pemerintah;

- 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.

Beberapa teknik dalam evaluasi yang dapat digunakan dalam pelaksanaan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, antara lain:

1. *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 instansi pemerintah/unit kerja secara mandiri, *checklist* kebutuhan data dan informasi berisi daftar dokumen, data, dan/informasi yang dibutuhkan dalam pelaksanaan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, sehingga pihak penyedia informasi dan data (*responden*) dapat memenuhi kebutuhan tersebut.

2. Komunikasi melalui Tanya Jawab Sederhana

Merupakan bentuk 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. Komunikasi dapat dilakukan dengan wawancara 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.

3. 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.

4. Studi Dokumentasi

Merupakan teknik mengumpulkan 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 III MEKANISME EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

Mekanisme evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dapat dikelompokkan dalam beberapa tahapan, antara lain pendokumentasian, analisis, dan interpretasi data dan informasi yang diperlukan dalam evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, pembahasan dan penyusunan rancangan Laporan Hasil Evaluasi (LHE), reviu rancangan LHE Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, serta pengendalian evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, seperti gambar berikut:



#### A. Pendokumentasian, Analisis, dan Interpretasi Data

Aktivitas utama dalam pelaksanaan evaluasi adalah pengumpulan dan analisis data serta menginterpretasikan hasilnya melalui Lembar Kerja Evaluasi (LKE). Hal ini sesuai dengan tujuan evaluasi yaitu untuk memberikan keyakinan bahwa implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang telah dilakukan oleh Perangkat Daerah/Unit Kerja telah memadai, kemudian dapat diberikan saran atau rekomendasi guna meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

#### B. Pembahasan dan Penyusunan Rancangan Laporan Hasil Evaluasi (LHE)

Sebelum rancangan LHE disusun, dilakukan pembahasan oleh tim evaluator, termasuk pengawas (supervisor) dan penanggung jawab atas informasi hasil evaluasi yang diperoleh tim evaluator. Rancangan LHE harus disusun oleh ketua tim dan setidaknya memuat:

1. Nilai/Predikat Hasil Evaluasi
2. Kondisi
3. Rekomendasi

Meskipun sebelum penyusunan rancangan LHE telah diadakan pertemuan pembahasan di internal tim evaluator, dalam penerapannya perlu dilakukan pembahasan rancangan LHE bersama-sama dengan tim yang lain.

#### C. Reviu Rancangan LHE Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

LHE disusun berdasarkan prinsip kehati-hatian dan mengungkapkan hal-hal penting bagi perbaikan manajemen kinerja Perangkat Daerah/Unit Kerja yang dievaluasi. Permasalahan atau temuan sementara hasil evaluasi (*tentative finding*) dan saran perbaikannya harus dapat diungkapkan secara

jelas dan dikomunikasikan kepada pihak Perangkat Daerah/Unit Kerja yang dievaluasi untuk mendapatkan konfirmasi ataupun tanggapan bahkan perbaikan secukupnya. Penulisan LHE harus mengikuti kaidah-kaidah umum penulisan laporan yang baik, antara lain penggunaan kalimat yang jelas dan bersifat persuasif untuk perbaikan, tidak menggunakan ungkapan yang ambigu sehingga membingungkan dalam proses penyimpanan dan kompilasi data. Evaluator harus berhati-hati dalam menginterpretasikan data hasil evaluasi, menyimpulkan, dan menuangkannya dalam LHE.

Setelah rancangan LHE disusun oleh ketua tim evaluasi, dilakukan *reviu draft* LHE secara berjenjang oleh pengendali teknis dan pengendali mutu untuk memastikan objektivitas serta kesesuaian standar kualitas LHE, sebelum akhirnya LHE ditandatangani oleh penanggung jawab evaluasi.

#### 1. Finalisasi LHE Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Penyusunan LHE merupakan tahap akhir dalam pelaksanaan evaluasi. Finalisasi LHE ditandai dengan penandatanganan LHE oleh penanggung jawab hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang dilakukan setelah adanya *reviu* berjenjang.

#### 2. Penyampaian dan Pengomunikasian LHE Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Penyampaian LHE sebaiknya dilakukan secara langsung dengan mengomunikasikan hal-hal yang penting dan mendesak sebagai hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang telah dilaksanakan. Penyampaian dan pengomunikasian LHE secara langsung juga dapat memotret respon, tindakan dan antusiasme dari para pengambil keputusan pada Perangkat Daerah/Unit Kerja sebagai pengguna hasil evaluasi dalam memperbaiki/meningkatkan implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan.

#### D. Pengendalian Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Pengendalian evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah 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 Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang dapat dilakukan antara lain:

1. Melakukan pembahasan berkala internal tim evaluator;
2. Melakukan pembahasan berkala antara sesama tim evaluator; dan
3. Melakukan pembahasan dengan pihak lain yang terlibat atau berpengalaman lebih dalam evaluasi (tenaga ahli).

Pembahasan antar evaluator (anggota tim, ketua tim, pengawas, dan/atau penanggung jawab evaluasi) perlu dilakukan untuk menjaga mutu hasil evaluasi, antara lain dengan cara sebagai berikut:

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

evaluasi.

Hal-hal yang berkaitan dengan pembentukan tim, perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian evaluasi, seperti mekanisme penerbitan surat tugas dan penerbitan laporan hasil evaluasi tetap mengikuti kebijakan- kebijakan yang berlaku.

## BAB IV

### PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

#### A. Evaluasi Mandiri atas Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah

Pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja Perangkat Daerah secara mandiri dilakukan oleh Tim Evaluasi Akuntabilitas Kinerja pada Perangkat Daerah yang bertujuan untuk memastikan bahwa laporan kinerja Perangkat Daerah telah terpenuhi.

Berikut tahapan yang harus dilakukan dalam pelaksanaan evaluasi mandiri :

- a. Pengumpulan dan analisis data serta menginterpretasikan hasilnya melalui Lembar Kerja Evaluasi (LKE) dilaksanakan oleh Tim Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah dengan menggunakan *template* sesuai Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021;
- b. Bukti pendukung LKE diunggah ke data *cloud* Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara dan menyebutkan tautannya di lembar LKE;
- c. Penyampaian LKE oleh Pimpinan Perangkat Daerah sampai di bawahnya langsung di kirim oleh Kepala Perangkat Daerah;
- d. Jadwal pelaksanaan evaluasi mandiri ini menyesuaikan dengan jadwal evaluasi yang dilaksanakan oleh Tim Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara;
- e. Hal-hal yang berkaitan dengan pembentukan tim, perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian evaluasi, seperti mekanisme penerbitan surat tugas/surat keputusan dan penyampaian LKE tetap mengikuti kebijakan yang berlaku di Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara.

#### B. Waktu Pelaksanaan Evaluasi

Berdasarkan pada kebutuhan dalam pelaksanaan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, pelaksanaan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dilakukan melalui dua tahapan yaitu yang pertama adalah tahapan persiapan evaluasi atau yang bisa disebut dengan Pra Evaluasi dan Pelaksanaan Evaluasi itu sendiri, seperti digambarkan sebagai berikut:



#### C. Pra Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

##### 1. Tujuan dan Manfaat Pra Evaluasi

Pra Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah bertujuan untuk memperoleh gambaran awal secara umum tentang instansi pemerintah/unit kerja yang akan dievaluasi. Sedangkan manfaat pra evaluasi, antara lain:

- a. Memberikan gambaran pemahaman dasar mengenai kinerja utama atau peran dasar instansi pemerintah/unit kerja yang akan dievaluasi;
- b. Memberikan informasi tentang fokus prioritas yang menjadi perhatian dalam evaluasi; dan

- c. Agar dapat merencanakan dan mengorganisasikan evaluasi secara berkualitas dan sesuai tujuan.

## 2. Jenis Data dan Informasi yang Dikumpulkan pada Pra Evaluasi

Sesuai dengan tujuan dan manfaat pra evaluasi, beberapa data/informasi yang diharapkan diperoleh terkait instansi pemerintah/unit kerja yang akan dievaluasi, antara lain:

- a. Peraturan perundangan yang mendasari;
- b. Mandat;
- c. Tugas, fungsi, dan kewenangan;
- d. Struktur organisasi;
- e. Hubungan/koordinasi dengan organisasi lain;
- f. Permasalahan dan isu strategis;
- g. Kinerja Utama (sasaran strategis dan indikator kinerja);
- h. Aktivitas utama;
- i. Sumber pembiayaan;
- j. Capaian kinerja beserta dengan analisis capaian kinerja;
- k. Sistem informasi kinerja yang digunakan; dan
- l. Hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah tahun sebelumnya.

Dalam tahapan pra evaluasi, evaluator hendaknya tidak terjebak pada pengumpulan data yang terlalu mendetail, karena pada dasarnya pra evaluasi dititikberatkan untuk memahami instansi pemerintah/unit kerja yang akan dievaluasi secara umum yang hasilnya akan digunakan sebagai data awal dalam merencanakan evaluasi.

## 3. Teknik Pengumpulan Data dan Informasi Pra Evaluasi

Pengumpulan data dan informasi pra evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dapat dilakukan dengan beberapa cara, yaitu dengan survei melalui checklist pengumpulan data dan informasi, komunikasi melalui tanya jawab sederhana kepada penyedia data dan informasi, observasi data dan informasi, atau studi dokumentasi melalui sumber literasi lain seperti peraturan perundangan dan media informasi baik cetak maupun elektronik/digital. Pengumpulan data dan informasi pra evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah juga dapat dilakukan dengan melakukan kombinasi di antara beberapa cara tersebut.

## D. Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

### 1. Penetapan Variabel dan Bobot Penilaian

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

- a. Kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk

mewujudkan hasil yang berkesinambungan;

- b. Pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyusunan strategi dalam mencapai kinerja;
- c. 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;
- d. Evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah untuk efektifitas dan efisiensi kinerja;

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah harus dapat memberikan simpulan hasil penilaian beberapa variabel, 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 objektif instansi pemerintah/unit kerja mengimplementasikan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Komponen-komponen tersebut kemudian dituangkan dalam Lembar Kerja Evaluasi (LKE), sesuai dengan kriteria masing-masing komponen. Variabel-variabel tersebut, yaitu :

a. Komponen

Terdiri dari Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

b. Sub-komponen

Dibagi dengan gradasi Keberadaan, Kualitas, dan Pemanfaatan pada setiap komponen.

c. 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 dengan kriteria penilaian, dengan bobot sebagai berikut:

Komponen	Sub-Komponen			Total Bobot
	Sub-Komponen 1 Keberadaan 20%	Sub-Komponen 2 Kualitas 30%	Sub-Komponen 3 Pemanfaatan 50%	
Perencanaan Kinerja	6	9	15	30
Pengukuran Kinerja	6	9	15	30
Pelaporan Kinerja	3	4,5	7,5	15
Evaluasi Akuntabilitas 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 Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dapat dipetakan sebagai berikut:

Komponen	Sub-Komponen	Kriteria
1. Perencanaan Kinerja	1. Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja.</li> <li>2. Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang.</li> <li>3. Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.</li> <li>4. Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.</li> <li>5. Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.</li> <li>6. Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.</li> <li>7. Setiap unit satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.</li> </ol>
	2. 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> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan.</li> <li>2. Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu.</li> <li>3. Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan kebutuhan atas kinerja kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.</li> <li>4. Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.</li> <li>5. Ukuran keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.</li> <li>6. Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (<i>sustainable</i> – tidak sering</li> </ol>

		<p>diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).</p> <ol style="list-style-type: none"><li>7. Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (<i>achievable</i>), menantang, dan realistis.</li><li>8. Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan serta selaras antara kondisi/hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (<i>Cascading</i>).</li><li>9. Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (<i>Crosscutting</i>).</li><li>10. Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.</li></ol>
	<p>3. Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan</p>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada kinerja yang ingin dicapai.</li><li>2. Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung kinerja yang dicapai.</li><li>3. Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih on the right track.</li><li>4. Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.</li><li>5. Terdapat perbaikan/ penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.</li><li>6. Terdapat perbaikan/ penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.</li><li>7. Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang</li></ol>

		<p>telah direncanakan.</p> <p>8. Setiap pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.</p>
2. Pengukuran Kinerja	1. Pengukuran Kinerja telah dilakukan	<p>1. Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.</p> <p>2. Terdapat definisi operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.</p> <p>3. Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.</p>
	2. Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan.	<p>1. Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (<i>Decision Maker</i>) dalam mengukur capaian kinerja.</p> <p>2. Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.</p> <p>3. Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.</p> <p>4. Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.</p> <p>5. Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit di bawahnya secara berjenjang.</p> <p>6. Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).</p> <p>7. Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi)</p>
	3. Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> , serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	<p>1. Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/ pengurangan) tunjangan kinerja/ penghasilan.</p> <p>2. Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/ penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.</p> <p>3. Pengukuran kinerja telah</p>

		<p>mempengaruhi penyesuaian (<i>Refocusing</i>) Organisasi.</p> <p>4. Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.</p> <p>5. Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai Kinerja.</p> <p>6. Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai Kinerja.</p> <p>7. Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai Kinerja.</p> <p>8. Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.</p> <p>9. Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.</p> <p>10. Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.</p>
3. Pelaporan Kinerja	1. Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	<p>1. Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.</p> <p>2. Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.</p> <p>3. Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.</p> <p>4. Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.</p> <p>5. Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.</p> <p>6. Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu.</p>
	2. Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi standar menggambarkan kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/ kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/ penyempurnaannya	<p>1. Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.</p> <p>2. Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.</p> <p>3. Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.</p> <p>4. Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi</p>

		<p>kinerja dengan target jangka menengah.</p> <ol style="list-style-type: none"><li>5. Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.</li><li>6. Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/ internasional (<i>Benchmark Kinerja</i>).</li><li>7. Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.</li><li>8. Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.</li><li>9. Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (<i>Rekomendasi perbaikan kinerja</i>).</li></ol>
	<p>3. Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya</p>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (<i>Bertanggung Jawab</i>).</li><li>2. Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.</li><li>3. Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.</li><li>4. Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.</li><li>5. Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.</li><li>6. Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian</li></ol>

		<p>perencanaan kerja yang akan dihadapi berikutnya.</p> <p>7. Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.</p>
4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	1. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	<p>1. Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Internal.</p> <p>2. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.</p> <p>3. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Internal telah dilaksanakan secara berjenjang</p>
	2. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	<p>1. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Internal telah dilaksanakan sesuai standar.</p> <p>2. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.</p> <p>3. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.</p> <p>4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.</p> <p>5. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi)</p>
	3. Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektivitas dan	<p>1. Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Internal telah ditindaklanjuti.</p> <p>2. Telah terjadi peningkatan implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah</p>

	efisiensi Kinerja.	Internal. 3. Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja. 4. Hasil dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja. 5. Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Internal.
--	--------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## 2. Evaluator Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Pelaksana evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Perangkat Daerah adalah Tim Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang ditugaskan oleh Inspektur Daerah untuk melaksanakan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Perangkat Daerah Provinsi. Tim Evaluator Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah setidaknya terdiri dari Penanggung Jawab, Pengendali Teknis/Supervisor (Pengawas), Ketua Tim, dan Anggota Tim yang akan membagi tugas melaksanakan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Perangkat Daerah dengan mengisi LKE dan Menyusun LHE, serta menyampaikannya kepada pihak yang dievaluasi (Evaluatan).

Setiap kriteria yang dinilai pada LKE ini membutuhkan "*Professional Judgements*" dari evaluator karena terkait dengan penilaian kualitatif. LKE disusun dengan maksud sebagai kertas kerja evaluator dalam melakukan pengumpulan, penilaian, analisis, serta penyimpulan data dan informasi.

## 3. Evaluatan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Evaluatan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Perangkat Daerah terdiri dari Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Tenggara.

## 4. Pengisian LKE Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Penilaian dilakukan pada sub-komponen evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Perangkat Daerah, 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 kriteria sesuai dengan gradasi nilai sebagai berikut:

### a. Keberadaan

Pilihan Jawaban	Nilai	Penjelasan
AA	100	Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir.
A	90	Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir.
BB	80	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) sesuai dengan mandat kebijakan nasional.
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. Kualitas

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

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

Setiap sub-komponen kriteria yang telah diberikan nilai dalam pemenuhan kriteria harus dilengkapi dengan catatan berupa keterangan beserta bukti daftar dokumen yang mendukung dan relevan. Nilai pada sub-komponen yang telah terisi akan terakumulasi sehingga diperoleh nilai total (hasil akhir) di setiap komponen.

#### 5. Penyimpulan Data dan Informasi setelah Pengisian LKE

Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen memberikan gambaran tingkat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, 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 di seluruh unit kerja. telah terbentuk pemerintah yang dinamis, adaptif, dan efisien (Reform). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level individu.
A (Nilai > 80-90)	Memuaskan Terdapat gambaran bahwa instansi pemerintah/ unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4/Pengawas/Subkoordinator
BB (Nilai > 70-80)	Sangat Baik Terdapat gambaran bahwa Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sangat baik pada 2/3 unit kerja, baik itu unit kerja utama, maupun unit kerja pendukung. Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 3/koordinator.

B (Nilai > 60-70)	Baik Terdapat gambaran bahwa Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sudah baik pada 1/3 unit kerja, khusus pada unit kerja utama. Terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja. Pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai dengan level eselon 2/unit kerja.
CC (Nilai > 50-60)	Cukup (Memadai) Terdapat gambaran bahwa Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah cukup baik. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja.
C (Nilai > 30-50)	Kurang Sistem dan tatanan dalam Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi sistem manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat.
D (Nilai > 0-30)	Sangat Kurang Sistem dan tatanan dalam Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah 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 Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

#### 6. Pemantauan Berkelanjutan

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

- a. Reviu tingkat 1 dilakukan di masing-masing tim evaluator oleh supervisor tim.
- b. Reviu tingkat 2 dilakukan dalam bentuk forum panel seluruh tim evaluator, terutama untuk menentukan standarisasi nilai dan penetapan kategori hasil evaluasi.

BAB V  
PELAPORAN DAN PENGOMUNIKASIAN HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS  
KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

Setiap surat tugas yang diterbitkan untuk pelaksanaan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Perangkat Daerah harus menghasilkan Lembar Kerja Evaluasi (LKE) dan Laporan Hasil Evaluasi (LHE). LHE Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Perangkat Daerah 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 Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Data dan deskripsi fakta ini ditulis kemudian dianalisis (pemilahan, perbandingan, pengukuran, dan penyusunan argumentasi) sampai pada simpulannya dalam 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 Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Perangkat Daerah Provinsi yang dievaluasi oleh evaluator Daerah, disampaikan kepada pimpinan Perangkat Daerah Provinsi yang dievaluasi dengan tembusan kepada Gubernur. Ikhtisar keseluruhan dari LHE tersebut kemudian disampaikan kepada Kementerian PANRB.

Format LHE, selain bentuk surat (*short-form*), juga dapat berbentuk bab yang dikenal dengan bentuk penyajian yang panjang (*long-form*). Secara garis besar, penyusunan LHE Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dapat disampaikan seperti berikut:

1. Pendahuluan

- a. Dasar Hukum Evaluasi
- b. Latar Belakang Evaluasi
- c. Tujuan Evaluasi
- d. Ruang Lingkup Evaluasi
- e. Metodologi Evaluasi
- f. Gambaran Umum Perangkat Daerah/Unit Kerja
- g. Gambaran Umum Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi

Pemerintah Perangkat Daerah/Unit Kerja

- h. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya (jika periode sebelumnya dievaluasi)
2. Gambaran Hasil Evaluasi
  - a. Kondisi, berupa gambaran baik maupun catatan kekurangan tentang kondisi sebelumnya, sesudah, serta dampak keberhasilan pada :
    - 1) Evaluasi atas Perencanaan Kinerja
    - 2) Evaluasi atas Pengukuran Kinerja
    - 3) Evaluasi atas Pelaporan Kinerja
    - 4) Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal
    - 5) Evaluasi atas Capaian Kinerja
  - b. Rekomendasi atas catatan kekurangan untuk perbaikan
3. Penutup
  - a. Simpulan

Dorongan terhadap implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang lebih baik

BAB VI  
PENUTUP

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

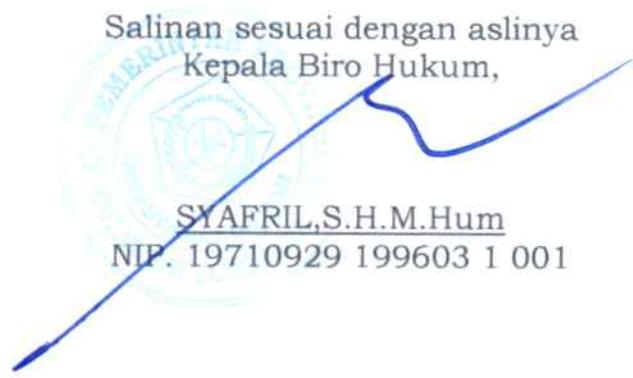
Pada akhirnya keberhasilan pelaksanaan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Perangkat Daerah diharapkan dapat mewujudkan tujuan dari implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah itu sendiri, yaitu meningkatnya kinerja Perangkat Daerah serta meningkatnya akuntabilitas Perangkat Daerah terhadap kinerjanya.

GUBERNUR SULAWESI TENGGARA

ttd

ANDI SUMANGERUKKA

Salinan sesuai dengan aslinya  
Kepala Biro Hukum,



SYAFRIL, S.H.M.Hum  
NIP. 19710929 199603 1 001