



**SALINAN**

**GUBERNUR GORONTALO  
PERATURAN GUBERNUR GORONTALO  
NOMOR 23 TAHUN 2015**

**TENTANG**

**PEDOMAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH  
DI LINGKUP PEMERINTAH PROVINSI DAN KABUPATEN/KOTA  
DI PROVINSI GORONTALO**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

**GUBERNUR GORONTALO,**

- Menimbang** : a. bahwa untuk mewujudkan penyelenggaraan negara yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme menuju tercapainya tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) perlu adanya pertanggungjawaban dari penyelenggara negara yang dilaporkan pada setiap akhir tahun anggaran dalam suatu laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah;
- b. bahwa dalam rangka meningkatkan akuntabilitas, responsibilitas dan kinerja instansi pemerintah serta kualitas laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, perlu dilakukan evaluasi terhadap laporan tersebut secara intensif;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Gubernur Gorontalo tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkup Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota Di Provinsi Gorontalo;
- Mengingat** : 1. 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);
2. Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2000 tentang Pembentukan Provinsi Gorontalo (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 258, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4060);
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);

4. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4594);
7. 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);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5135);
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
10. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
12. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor KEP/135/M.PAN/9/2004 tentang Pedoman Umum Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;

**MEMUTUSKAN:**

**Menetapkan : PERATURAN GUBERNUR TENTANG PEDOMAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DI LINGKUP PEMERINTAH PROVINSI DAN KABUPATEN/KOTA DI PROVINSI GORONTALO.**

## BAB I KETENTUAN UMUM

### Pasal 1

Dalam Peraturan Gubernur ini yang dimaksud dengan:

1. Pemerintah Daerah adalah Gubernur dan perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah.
2. Gubernur adalah Gubernur Gorontalo.
3. Inspektorat adalah Inspektorat Provinsi Gorontalo.
4. Satuan Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat SKPD adalah perangkat daerah pada Pemerintah Daerah selaku pengguna anggaran/pengguna barang.
5. Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disingkat AKIP adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan melalui sistem pertanggungjawaban secara periodik.
6. Pedoman evaluasi AKIP adalah panduan dalam pelaksanaan evaluasi AKIP oleh Inspektorat.
7. Evaluasi AKIP adalah kegiatan analisis kritis, penilaian yang sistematis, pemberian atribut, pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi untuk tujuan peningkatan kinerja dan akuntabilitas instansi pemerintah terhadap SKPD oleh Inspektorat.
8. Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disingkat LAKIP adalah dokumen yang berisi gambaran perwujudan Akuntabilitas Kinerja SKPD yang disusun dan disampaikan secara sistematis dan melembaga.
9. Laporan Hasil Evaluasi yang selanjutnya disingkat LHE adalah laporan Inspektorat yang menyajikan informasi pelaksanaan sistem AKIP dan evaluasi atas kinerja SKPD yang dievaluasi sehingga diperoleh data sebagai bahan perbaikan.

## BAB II MEKANISME EVALUASI

### Pasal 2

- (1) Inspektorat melaksanakan evaluasi AKIP SKPD di lingkup pemerintah provinsi dan beberapa pemerintah kabupaten/kota di Provinsi Gorontalo.
- (2) Evaluasi AKIP pada pemerintah kabupaten/kota sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Kementerian PAN dan RB dan pelaksanaan evaluasinya berdasarkan petunjuk pelaksanaan evaluasi AKIP Kementerian PAN dan RB.
- (3) Evaluasi AKIP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan satu kali dalam satu tahun.
- (4) Pelaksanaan Evaluasi AKIP menggunakan kertas kerja evaluasi.

- (5) Hasil Evaluasi AKIP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dituangkan dalam bentuk LHE yang ditandatangani oleh penanggung jawab evaluasi AKIP.
- (6) Rencana kegiatan evaluasi AKIP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dituangkan dalam Program Kerja Pengawasan Tahunan dan dananya dibebankan dalam Dokumen Pelaksanaan Anggaran Inspektorat.

### BAB III PEDOMAN EVALUASI

#### Pasal 3

Pedoman Evaluasi AKIP merupakan panduan bagi evaluator yang berkaitan dengan:

- a. pemahaman mengenai tujuan evaluasi dan penetapan ruang lingkup evaluasi;
- b. pemahaman mengenai strategi evaluasi dan metodologi yang digunakan dalam evaluasi;
- c. penetapan langkah-langkah kerja yang harus ditempuh dalam proses evaluasi; dan
- d. penyusunan LHE dan mekanisme pelaporan hasil evaluasi serta proses pengolahan datanya.

#### Pasal 4

Pedoman Evaluasi AKIP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 tercantum dalam Lampiran Peraturan Gubernur ini dan dilaksanakan sejak bulan Maret 2015.

#### Pasal 5

Peraturan Gubernur ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan. Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Gubernur ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Provinsi Gorontalo.

Ditetapkan di Gorontalo  
pada tanggal 27 April 2015  
GUBERNUR GORONTALO,

ttd

RUSLI HABIBIE

Salinan sesuai dengan aslinya

Kepala Biro Hukum

Setda Provinsi Gorontalo,



Mohamad Irzal Entengo, S.H., M.H.

Pembina Utama Muda (VI/c)

NIP. 19700115 199803 1 011

Diundangkan di Gorontalo  
pada tanggal 27 April 2015

SEKRETARIS DAERAH PROVINSI GORONTALO,

ttd

WINARNI MONOARFA

## LAMPIRAN PERATURAN GUBERNUR GORONTALO

NOMOR : 23 TAHUN 2015

TANGGAL : 27 April 2015

TENTANG : PEDOMAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI  
PEMERINTAH DI LINGKUP PEMERINTAH PROVINSI DAN  
KABUPATEN/KOTA DI PROVINSI GORONTALO

---

### BAB I PENDAHULUAN

#### 1. Latar Belakang

Pada prinsipnya untuk mewujudkan penyelenggaraan negara yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme menuju tercapainya tata kelola pemerintahan yang baik perlu adanya pertanggungjawaban dari penyelenggara negara yang dilaporkan pada setiap akhir tahun anggaran dalam suatu laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Sistem manajemen pemerintahan yang berfokus pada peningkatan akuntabilitas dan sekaligus peningkatan kinerja berorientasi pada hasil (*outcome*) dikenal sebagai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). SAKIP diimplementasikan secara "*self assessment*" oleh masing-masing instansi pemerintah, hal ini berarti instansi pemerintah tersebut merencanakan sendiri, melaksanakan, mengukur dan memantau kinerjanya sendiri serta melaporkannya sendiri kepada pihak yang berwenang sesuai ketentuan. Dalam sistem dan mekanisme pelaksanaan demikian, perlu dilakukan evaluasi AKIP agar diperoleh timbal balik yang obyektif untuk perbaikan akuntabilitas SKPD.

Evaluasi bertujuan untuk memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP dan saran perbaikan dalam meningkatkan kinerja dan penguatan akuntabilitas SKPD sesuai dengan prioritas program pemerintah saat ini. Oleh sebab itu pelaksanaan evaluasi AKIP merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan SAKIP yang harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, untuk melaksanakannya diperlukan adanya Pedoman Evaluasi AKIP di Lingkup Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota di Provinsi Gorontalo.

#### 2. Maksud dan Tujuan

##### 2.1. Maksud

Pedoman Evaluasi AKIP SKPD di Lingkup Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota di Provinsi Gorontalo dimaksudkan memberi panduan bagi evaluator untuk :



- a. memahami tujuan evaluasi dan penetapan ruang lingkup evaluasi;
- b. memahami strategi evaluasi dan metodologi yang digunakan dalam evaluasi;
- c. menetapkan langkah-langkah kerja yang harus ditempuh dalam proses evaluasi; dan
- d. menyusun Laporan Hasil Evaluasi (LHE) dan memahami mekanisme pelaporan hasil evaluasi serta proses pengolahan datanya.

## 2. 2. Tujuan

Tujuan evaluasi AKIP adalah sebagai berikut:

- a. memperoleh informasi tentang implementasi Sistem AKIP,
- b. menilai akuntabilitas kinerja SKPD Pemerintah Provinsi Gorontalo dan Pemerintah Kabupaten/Kota di wilayah Provinsi Gorontalo,
- c. memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan kelembagaan akuntabilitas kinerja SKPD Pemerintah Provinsi Gorontalo dan Pemerintah Kabupaten/Kota di wilayah Provinsi Gorontalo, dan
- d. memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

## 3. Ruang Lingkup Evaluasi

Ruang Lingkup Evaluasi AKIP meliputi:

- a. Evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah melalui evaluasi atas penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sistem AKIP) dan pencapaian kinerja organisasi, dan
- b. Evaluasi terhadap penerapan Sistem AKIP dilakukan dengan mempertimbangkan upaya yang telah dilakukan evaluasi sampai dengan saat terakhir pembahasan hasil evaluasi.

## BAB II

### PELAKSANAAN EVALUASI

#### 1. Strategi Evaluasi

Strategi Evaluasi yang akan dijalankan menggunakan prinsip:

- a. partisipasi dan *coevaluation* dengan pihak yang dievaluasi. Keterlibatan pihak yang dievaluasi pada proses evaluasi ini sangat penting untuk meningkatkan efektivitas evaluasi; dan

- b. proses konsultasi yang terbuka dan memfokuskan pada pembangunan dan pengembangan serta implementasi komponen utama Sistem AKIP.

Untuk SKPD yang sudah pernah dievaluasi, langkah pertama yang perlu dilakukan oleh evaluator adalah mengumpulkan informasi mengenai tindak lanjut terhadap saran atau rekomendasi yang diberikan oleh evaluator tahun lalu. Hambatan dan kendala pelaksanaan tindak lanjut hasil evaluasi tahun lalu, jika cukup relevan perlu dilaporkan kepada instansi yang lebih tinggi atau pihak lain yang berwenang.

## 2. Tahapan Evaluasi

Tahapan evaluasi yang dilakukan meliputi:

- a. evaluasi akuntabilitas kinerja instansi di Lingkup Pemerintah Daerah Provinsi, dan
- b. pelaporan hasil evaluasi disampaikan kepada masing-masing Kepala SKPD.

## 3. Metodologi Evaluasi

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

- a. kebenaran normatif apa yang seharusnya dilakukan menurut pedoman penyusunan LAKIP;
- b. kebenaran normatif yang bersumber pada modul-modul atau buku-buku petunjuk mengenai Sistem AKIP;
- c. kebenaran normatif yang bersumber pada *best practice* baik di Indonesia maupun di luar negeri; dan
- d. kebenaran normatif yang bersumber pada berbagai praktik manajemen strategik, manajemen kinerja dan sistem akuntabilitas yang baik.

Dalam menilai apakah SKPD telah memenuhi kriteria, harus didasarkan pada fakta obyektif dan *profesional judgement* dari para evaluator dan supervisor.

## 4. Materi Evaluasi

Dalam melakukan evaluasi harus berpedoman pada materi evaluasi yang sudah ditetapkan, yaitu:

a. evaluasi akuntabilitas kinerja difokuskan pada kriteria yang terdapat dalam Lembar Kriteria Evaluasi (LKE), antara lain:

- 1) kesungguhan instansi di Lingkup Pemerintah Daerah Provinsi dalam menyusun, mereviu dan menyempurnakan perencanaan kinerja agar berorientasi hasil,
- 2) pembangunan sistem pengukuran dan pengumpulan data kinerja,
- 3) pengungkapan informasi pencapaian kinerja dalam LAKIP,
- 4) monitoring dan evaluasi terhadap pencapaian kinerja,
- 5) keterkaitan seluruh komponen perencanaan dengan penganggaran dan pelaporan,
- 6) capaian kinerja utama, dan
- 7) memastikan disusunnya rencana aksi terhadap rekomendasi hasil evaluasi yang belum ditindaklanjuti.

b. evaluasi akuntabilitas kinerja instansi di lingkup pemerintah provinsi terdiri atas evaluasi penerapan komponen manajemen kinerja, yang meliputi:

- 1) perencanaan kinerja,
- 2) pengukuran kinerja,
- 3) pelaporan kinerja,
- 4) evaluasi kinerja,
- 5) pencapaian sasaran/kinerja organisasi, dan

c. format dan isi LKE diatur lebih lanjut dengan Keputusan Inspektur.

## 5. Teknik Evaluasi

Teknik evaluasi pada dasarnya merupakan cara/alat/metode yang digunakan untuk pengumpulan dan analisis data. Pengumpulan data dapat dilakukan dengan beberapa cara, yaitu : melalui angket (*questionnaire*), wawancara, observasi, studi dokumentasi atau kombinasi di antara beberapa cara tersebut.

**Questionnaire** merupakan teknik pengumpulan data atau informasi dengan menyerahkan serangkaian daftar pertanyaan yang akan diisi oleh SKPD secara mandiri. Daftar pertanyaan yang diajukan dalam angket dapat bersifat terbuka maupun tertutup, pertanyaan terbuka merupakan bentuk pertanyaan yang jawabannya tidak disediakan, sehingga responden secara mandiri mengisi jawabannya. Pertanyaan tertutup merupakan bentuk pertanyaan yang



jawabannya telah disediakan sehingga responden tinggal memilih jawaban yang telah disediakan.

Wawancara merupakan bentuk pengumpulan data dan informasi yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan secara langsung kepada responden dan jawaban yang diterima dari responden dicatat secara langsung. Sebelum melakukan wawancara harus dipersiapkan dahulu jadwal dan catatan mengenai hal-hal atau materi yang akan ditanyakan, selain itu juga harus memperhatikan sikap, penampilan dan perilaku yang mengarah untuk dapat bekerja sama dengan calon responden. Untuk itu seseorang yang melakukan wawancara harus dapat bersikap netral dan tidak berusaha untuk mengarahkan jawaban atau tanggapan yang akan dikeluarkan oleh responden.

**Observasi** adalah teknik pengumpulan data dan informasi dengan melakukan pengamatan terhadap kegiatan suatu organisasi. Observasi dalam pengertian sempit merupakan suatu pengamatan dengan menggunakan alat indera. Dalam konteks audit misalnya diminta untuk mengunjungi pabrik dalam rangka mengamati proses dan jalannya kegiatan produksi.

**Studi dokumentasi** merupakan teknik pengumpulan data dan informasi yang tidak secara langsung ditujukan kepada SKPD yang dievaluasi, dokumen yang digunakan dalam tahapan survei dapat berupa catatan, laporan maupun informasi lain yang berkaitan dengan SKPD yang dievaluasi. Sedangkan teknik analisis data antara lain adalah telaahan sederhana, berbagai analisis dan pengukuran, metode statistik, perbandingan, analisis logika program dan sebagainya.

6. Kertas Kerja Evaluasi:

- a. Pendokumentasian langkah evaluasi dalam kertas kerja perlu dilakukan agar pengumpulan data dan analisis fakta-fakta dapat ditelusuri kembali dan dijadikan dasar untuk penyusunan Laporan Hasil Evaluasi (LHE). Setiap langkah evaluator yang cukup penting dan setiap penggunaan teknik evaluasi diharapkan didokumentasikan dalam Kertas Kerja Evaluasi (KKE).
- b. Kertas kerja tersebut berisi fakta dan data yang dianggap relevan dan berarti untuk perumusan temuan permasalahan. Data dan diskripsi fakta ditulis mulai dari uraian fakta yang ada, analisis (pemilahan, perbandingan, pengukuran dan penyusunan argumentasi) sampai pada saat simpulan.
- c. Format dan isi KKE diatur lebih lanjut dengan Keputusan Inspektur.

7. Penilaian dan Penyimpulan:

Evaluasi atas akuntabilitas kinerja instansi harus menyimpulkan hasil penilaian atas fakta obyektif SKPD dalam mengimplementasikan perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja dan pencapaian kinerja sesuai dengan kriteria masing-masing komponen yang ada dalam lembar kriteria evaluasi.

Langkah penilaian dilakukan sebagai berikut:

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

| No     | Komponen                                  | Sub Komponen                                                                                          | Bobot |
|--------|-------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|
| 1.     | Perencanaan Kinerja                       | a. Rencana Strategis 12,5%<br>b. Perencanaan Kinerja Tahunan 22,5%                                    | 35 %  |
| 2.     | Pengukuran Kinerja                        | a. Pemenuhan pengukuran 4%<br>b. Kualitas pengukuran 10%<br>c. Implementasi pengukuran 6%             | 20 %  |
| 3.     | Pelaporan Kinerja                         | a. Pemenuhan pelaporan 3%<br>b. Penyajian informasi kinerja 8%<br>c. Pemanfaatan informasi kinerja 4% | 15 %  |
| 4.     | Evaluasi Kinerja                          | a. Pemenuhan evaluasi 2%<br>b. Kualitas evaluasi 5%<br>c. Pemanfaatan hasil evaluasi 3%               | 10 %  |
| 5.     | Pencapaian Sasaran/<br>Kinerja Organisasi | a. Kinerja yang dilaporkan (output) 10%<br>b. Kinerja yang dilaporkan (outcome) 10%                   | 20 %  |
| Jumlah |                                           |                                                                                                       | 100 % |

### 7.1. Penilaian:

- a. Setiap sub-komponen akan dibagi kedalam beberapa pertanyaan sebagai kriteria pemenuhan sub-komponen tersebut. Setiap pertanyaan akan dijawab dengan ya/tidak atau a/b/c/d/e. Jawaban ya/tidak diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan yang langsung dapat dijawab sesuai dengan pemenuhan kriteria. Jawaban a/b/c/d/e diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan yang membutuhkan "*judgement*" dari evaluator dan biasanya terkait dengan kualitas suatu sub komponen tertentu.
- b. Setiap jawabannya "Ya" akan diberikan nilai 1 sedangkan jawaban "Tidak" maka akan diberikan nilai 0.
- c. Untuk jawaban a/b/c/d/e, penilaian didasarkan pada *judgement* evaluator dengan kriteria sebagai berikut:

| Jawaban | Kriteria                                                   | Nilai |
|---------|------------------------------------------------------------|-------|
| A       | Memenuhi hampir semua kriteria (lebih dari 80% s/d 100% )  | 1     |
| B       | Memenuhi sebagian besar kriteria (lebih dari 60% s/d 80% ) | 0,75  |
| C       | Memenuhi sebagian kriteria (lebih dari 40% s/d 60%)        | 0,50  |
| D       | Memenuhi sebagian kecil kriteria (lebih dari 20% s/d 40%)  | 0,25  |
| E       | Sangat kurang memenuhi kriteria (kurang dari 20% )         | 0     |

- d. Apabila pertanyaan yang digunakan dalam kriteria berhubungan dengan kondisi yang memerlukan penyimpulan, karena terdiri dari beberapa sub kriteria, (misal kriteria mengenai kondisi sasaran atau Indikator Kinerja, berhubungan dengan lebih dari satu sasaran atau indikator kinerja, penilaian "Ya" atau "Tidak" dilakukan atas masing-masing sasaran atau indikator kinerja).
- e. Dalam memberikan penilaian "ya" atau "tidak" maupun "a/b/c/d/e", evaluator harus menggunakan *professional judgement*-nya dengan mempertimbangkan hal-hal yang mempengaruhi pada setiap kriteria, dan didukung dengan suatu kertas kerja evaluasi.

## 7.2. Kesimpulan:

- a. Tahap pertama dijumlahkan nilai pertanyaan pada setiap sub komponen sehingga ditemukan angka tertentu (misal : sub komponen dokumen penetapan kinerja mempunyai bobot nilai 10 % dan memiliki 10 (sepuluh) pertanyaan yang dijawab "Ya" ada 3 (tiga) maka nilai total adalah  $3/10 \times 10 = 3$ );
- b. Untuk kriteria yang berhubungan dengan kondisi yang memerlukan penyimpulan karena terdiri atas beberapa sub kriteria dilakukan melalui nilai rata-rata;
- c. Tahap kedua dijumlahkan seluruh nilai komponen yang ada sehingga ditemukan suatu angka tertentu untuk total nilai dengan range nilai 0 s/d 100 %;
- d. Penyimpulan atas hasil evaluasi terhadap akuntabilitas kinerja instansi dilakukan dengan menjumlahkan angka tertimbang dari masing-masing komponen. Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen akan dipergunakan untuk menentukan tingkat akuntabilitas instansi yang bersangkutan terhadap kinerjanya, dengan kategori sebagai berikut:

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

### BAB III

#### PELAPORAN HASIL EVALUASI

##### 1. Umum

- a. Setiap surat tugas untuk pelaksanaan evaluasi Akuntabilitas Kinerja harus menghasilkan Kertas Kerja Evaluasi (KKE) dan Laporan Hasil Evaluasi (LHE). Laporan Hasil Evaluasi ini disusun berdasarkan berbagai pengumpulan data dan fakta serta analisis yang didokumentasikan dalam Kertas Kerja Evaluasi.
- b. Sumber data untuk pelaporan hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja instansi adalah Lembar Kriteria Evaluasi (LKE). Informasi dalam LKE ini harus diisi dan diselesaikan selama proses evaluasi dilaksanakan.
- c. Bagi instansi yang sudah dievaluasi, pelaporan hasil evaluasi diharapkan menyajikan informasi tindak lanjut dari rekomendasi tahun sebelumnya, sehingga pembaca laporan dapat memperoleh data yang diperbandingkan dan dapat mengetahui perbaikan-perbaikan yang telah dilakukan.
- d. LHE disusun berdasarkan prinsip kehati-hatian dan mengungkapkan hal-hal penting bagi perbaikan manajemen kinerja instansi yang dievaluasi. Permasalahan atau temuan hasil evaluasi (*tentative findings*) dan saran perbaikannya harus diungkapkan secara jelas dan dikomunikasikan kepada pihak instansi yang dievaluasi untuk mendapatkan konfirmasi ataupun tanggapan secukupnya.
- e. Penulisan LHE harus mengikuti kaidah-kaidah umum penulisan laporan yang baik, yaitu antara lain:
  - 1) Penggunaan kalimat dalam laporan, diupayakan menggunakan kalimat yang jelas dan bersifat persuasif untuk perbaikan. Akan tetapi disarankan tidak menggunakan ungkapan yang ambivalen atau membingungkan dalam proses penyimpulan dan kompilasi data.
  - 2) Evaluator harus cermat dalam menginterpretasikan data hasil evaluasi, menyimpulkan dan menuangkannya dalam laporan.
- f. Format dan isi LHE disusun dalam bentuk surat yang diatur lebih lanjut dengan Keputusan Inspektur.

##### 2. Penyampaian Laporan Hasil Evaluasi

- a. Inspektorat menyampaikan Laporan hasil Evaluasi kepada Kepala SKPD yang akuntabilitas kinerjanya telah dievaluasi.



- b. Inspektorat menyampaikan tembusan Laporan Hasil Evaluasi kepada Gubernur.

#### BAB IV PENUTUP

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja merupakan bagian dari siklus manajemen yang tidak terlepas dari perubahan paradigma baru dalam manajemen pemerintahan, terutama melalui manajemen kinerja yang berorientasi hasil. Oleh sebab itu, para penyelenggara hendaknya senantiasa mengembangkan keahlian profesionalnya. Perkembangan baru dibidang manajemen pemerintahan dan bidang audit serta evaluasi hendaknya terus diikuti agar dapat memberikan sumbangsih yang berarti untuk perbaikan kinerja instansi pemerintah.

Dengan ditetapkannya Pedoman Evaluasi AKIP di lingkup Pemerintah Provinsi dan Kabupaten/Kota di Provinsi Gorontalo, diharapkan pelaksana evaluasi mempunyai acuan atau pedoman yang sama dalam melaksanakan evaluasi AKIP. Pada akhirnya keberhasilan pelaksanaan evaluasi AKIP diharapkan dapat mencapai tujuan dari SAKIP itu sendiri, yaitu terlaksananya peningkatan kinerja SKPD yang dievaluasi dan peningkatan akuntabilitas serta responsibilitasnya.

GUBERNUR GORONTALO,

ttd

RUSLI HABIBIE