



PEMERINTAH PROVINSI RIAU
INSPEKTORAT

LAPORAN HASIL EVALUASI
ATAS
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN
DAERAH PROVINSI RIAU
TAHUN 2014

NOMOR : 700/IP/329

TANGGAL : 03 Agustus 2015



PEMERINTAH PROVINSI RIAU
INSPEKTORAT

JL. CUT NYAK DIEN TELP. (0761) 22300 FAX. (0761) 23256
PEKANBARU

Nomor : 700/IP/329 Pekanbaru, 03 Agustus 2015
Lampiran : Satu Berkas
Hal : Laporan Hasil Evaluasi AKIP Badan
Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan
Daerah Provinsi Riau Tahun 2014

Yth. Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Riau
di -
Pekanbaru

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Surat Keputusan MENPAN Nomor: KEP-135/M.PAN/2004 tentang Pedoman Umum Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang telah diubah sesuai Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2013, kami sampaikan hal-hal sebagai berikut:

1. Kami telah melakukan evaluasi atas akuntabilitas kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Riau untuk tahun 2014, dengan tujuan:
 - 1) Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem AKIP.
 - 2) Menilai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
 - 3) Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas instansi.
2. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas instansi.
3. Evaluasi dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi: Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Pencapaian Sasaran / Kinerja Organisasi.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) tahun 2014 merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain Rencana Strategis (Renstra), Dokumen Perencanaan Kinerja Tahunan / Dokumen Penetapan Kinerja (PK), serta dokumen terkait lainnya.

4. Hasil evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s.d. 100. Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Riau memperoleh nilai sebesar 40,32 termasuk kategori C atau kurang, dengan rincian sebagai berikut :

No.	Uraian	Bobot	Nilai
1	Perencanaan Kinerja	35	16,36
2	Pengukuran Kinerja	25	8,25
3	Pelaporan Kinerja	25	9,58
4	Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi	15	6,13
	Jumlah	100	40,32

5. Nilai sebagaimana tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Riau dengan rincian sebagai berikut :

1) Perencanaan Kinerja

Perencanaan Kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Riau tahun 2014 memperoleh nilai 16,36 dari bobot nilai 35, yang merupakan hasil penilaian terhadap Renstra, RKT dan Penetapan Kinerja (PK). Sub komponen perencanaan kinerja yang dinilai tersebut, terdiri dari :

(1) Perencanaan Strategis

Hasil penilaian terhadap Perencanaan Strategis memperoleh nilai sebesar 6,24 dari bobot nilai 12,5, hal ini disebabkan :

- Renstra belum sepenuhnya menyajikan IKU.
- Dokumen Renstra belum sepenuhnya selaras dengan dokumen RPJMD.
- Tujuan dan sasaran belum sepenuhnya berorientasi hasil.
- Indikator kinerja tujuan (outcome) dan sasaran (outcame) belum memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik.

- Target kinerja belum sepenuhnya ditetapkan dengan baik.
- Program dan kegiatan belum sepenuhnya merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil.
- Dokumen Renstra belum sepenuhnya digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan (RKT), Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran.
- Dokumen Renstra belum direviu secara berkala.

(2) Perencanaan Kinerja Tahunan

Hasil penilaian terhadap Perencanaan Kinerja Tahunan memperoleh nilai sebesar 10,13 dari bobot nilai 22,5, hal ini disebabkan :

- Penetapan Kinerja belum menyajikan IKU.
- Sasaran dalam Penetapan Kinerja belum berorientasi hasil.
- Indikator kinerja sasaran belum memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik.
- Target yang diperjanjikan belum sepenuhnya digunakan untuk mengukur keberhasilan.
- Penetapan Kinerja belum dimonitor pencapaiannya secara berkala.
- Penetapan Kinerja belum dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan.

2) Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Riau memperoleh nilai sebesar 8,25 dari bobot nilai 25. Sub komponen pengukuran kinerja yang dinilai tersebut terdiri dari :

(1) Pemenuhan Pengukuran

Hasil penilaian terhadap pemenuhan pengukuran sebesar 2,00 dari bobot nilai 4. hal ini disebabkan oleh :

- Belum terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja.

(2) Kualitas Pengukuran

Hasil penilaian terhadap pemenuhan pengukuran sebesar 3,75 dari bobot nilai 15, hal ini disebabkan :

- IKU tidak relevan dengan kondisi yang akan diukur.
- IKU belum cukup untuk mengukur kinerja dan mengukur realisasinya.
- Indikator kinerja sasaran tidak diukur secara obyektif, menggambarkan hasil dan tidak relevan dengan sasaran yang akan diukur.

- Indikator kinerja sasaran belum sepenuhnya cukup untuk mengukur sasarnya dan realisasinya.
- (3) Implementasi Pengukuran
Hasil penilaian terhadap pemenuhan pengukuran sebesar 2,50 dari bobot nilai 6, hal ini disebabkan:
 - IKU belum sepenuhnya dimanfaatkan untuk penilaian kinerja.
 - Pengukuran kinerja belum digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala.

3) Pelaporan Kinerja

Pelaporan kinerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Riau memperoleh nilai sebesar 9,58 dari bobot nilai 25, yang terdiri dari penilaian atas Pemenuhan Pelaporan, Penyajian Informasi Kinerja dan Pemanfaatan Informasi Kinerja. Sub komponen Pelaporan Kinerja yang dinilai, terdiri dari:

- (1) Pemenuhan Pelaporan
Hasil penilaian terhadap Pemenuhan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) memperoleh nilai sebesar 4,58 dari bobot nilai 5.
- (2) Penyajian Informasi Kinerja
Penilaian terhadap Penyajian Informasi Kinerja memperoleh nilai sebesar 3,75 dari standarnya 15, hal ini disebabkan:
 - LAKIP tidak menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome dan mengenai kinerja yang telah diperjanjikan.
 - LAKIP tidak menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja.
 - LAKIP tidak menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan.
 - Informasi kinerja dalam LAKIP tidak dapat diandalkan.
- (3) Pemanfaatan Informasi Kinerja
Hasil penilaian terhadap Pemanfaatan Informasi Kinerja memperoleh nilai sebesar 1,25 dari bobot nilai 5, hal ini disebabkan :
 - Informasi yang disajikan belum sepenuhnya digunakan dalam perbaikan perencanaan dan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi.

- Informasi yang disajikan tidak digunakan untuk peningkatan kinerja dan penilaian kinerja.

4) Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi

Penilaian terhadap Sasaran/Kinerja Organisasi Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Riau memperoleh nilai sebesar 6,13 dari bobot nilai 15, yang merupakan penilaian terhadap capaian kinerja yang dilaporkan, hal ini disebabkan:

- Belum semua target indikator kinerja tercapai.
- Informasi mengenai capaian kinerja belum handal.

6. Rekomendasi evaluasi tahun lalu yang belum ditindaklanjuti

Rekomendasi yang dituangkan dalam Laporan Hasil Evaluasi LAKIP Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Riau tahun 2013 sebagaimana tercantum dalam Laporan Nomor 700/IP/462 tanggal 30 September 2014 yang belum ditindaklanjuti yaitu :

a. Untuk Perencanaan Kinerja:

- Renstra menyajikan IKU.
- Dokumen Renstra selaras dengan dokumen RPJMD.
- Indikator kinerja tujuan (outcome) dan sasaran (outcome) memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik.
- Indikator kinerja sasaran harus memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik
- Penetapan Kinerja dimonitor pencapaiannya secara berkala.
- Penetapan Kinerja dimanfaatkan dalam pengarahannya dan pengorganisasian kegiatan.

b. Untuk Pengukuran kinerja:

- merumuskan IKU yang menggambarkan hasil.
- IKU relevan dengan kondisi yang akan diukur.
- IKU cukup untuk mengukur kinerja.
- Indikator kinerja sasaran cukup menggambarkan hasil.
- Indikator kinerja sasaran relevan dengan sasaran yang diukur.
- Indikator kinerja sasaran cukup untuk mengukur sasarnya.
- IKU dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran.
- IKU dimanfaatkan untuk penilaian kinerja.

- Pengukuran kinerja digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala.
- c. Untuk **Pelaporan Kinerja**:
 - LAKIP menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan.
 - Informasi kinerja dalam LAKIP cukup dapat diandalkan.
 - Informasi yang disajikan digunakan untuk penilaian kinerja.
- d. Untuk **Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi**:
 - Meningkatkan capaian kinerja berdasarkan target yang telah ditetapkan dengan menyajikan informasi yang dapat diandalkan serta selaras dengan sasaran yang ingin dicapai dalam RKPD/RPJMD.

Terhadap rekomendasi Laporan Hasil Evaluasi LAKIP tahun 2013 yang belum ada tindak lanjutnya agar dilaksanakan sesuai dengan saran dan rekomendasinya.

7. Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan di atas, kami merekomendasikan kepada Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Riau beserta seluruh jajarannya agar dilakukan perbaikan sebagai berikut:

1). Untuk **Perencanaan Kinerja**

- Indikator kinerja tujuan (outcome) dan sasaran (outcome) agar memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik.
- Dokumen Renstra agar direviu secara berkala.
- PK agar menyajikan IKU.
- Sasaran agar berorientasi hasil.
- Indikator kinerja sasaran agar memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik.
- Penetapan kinerja agar dimonitor pencapaiannya secara berkala.
- Penetapan kinerja agar dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan.

2). Untuk **Pengukuran Kinerja**:

- Agar menyusun mekanisme pengumpulan data kinerja.
- IKU agar relevan dengan kondisi yang akan diukur.
- IKU agar digunakan dalam pengukuran kinerja.
- IKU agar digunakan dalam pengukuran realisasi.
- Indikator kinerja sasaran agar dapat diukur secara obyektif.
- Indikator kinerja sasaran agar menggambarkan hasil.
- Indikator kinerja sasaran agar relevan dengan sasaran yang akan diukur.

- Indikator kinerja sasaran agar cukup untuk mengukur sasarnya.
- Indikator kinerja sasaran agar diukur realisasinya.
- Pengukuran kinerja agar digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala.

3). Untuk Pelaporan Kinerja:

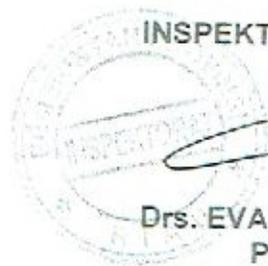
- LAKIP agar menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome.
- LAKIP agar menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan.
- LAKIP agar menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja.
- LAKIP agar menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan.
- Informasi kinerja dalam LAKIP agar dapat diandalkan.
- Informasi yang disajikan agar digunakan untuk peningkatan kinerja.
- informasi yang disajikan agar digunakan untuk penilaian kinerja.

4). Untuk Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi:

- Meningkatkan capaian Kinerja berdasarkan target yang telah ditetapkan dengan menyajikan informasi yang dapat diandalkan serta selaras dengan sasaran yang ingin dicapai dalam RKPD/RPJMD.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Riau ini. Kami menghargai upaya Saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan manajemen kinerja di lingkungan Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Riau.

Terima kasih atas perhatian dan kerjasama Saudara.



INSPEKTUR PROVINSI RIAU,

Drs. EVANDES FAJRI, Ak.CA
Pembina Tk. I
NIP. 19641207 199203 1 010

Tembusan disampaikan kepada :
- Yth Plt. Gubernur Riau

**TEMPLATE KERTAS KERJA EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH PROV. RIAU**

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	SKPD		REF
		Y/T	NILAI	
1	2	3	4	5
A. PERENCANAAN KINERJA (35%)		46.74%	16.36	
I. PERENCANAAN STRATEGIS (12.5%)		49.88%	6.24	
a. PEMENUHAN RENSTRA (2.5%)		0.83	2.08	
1	Dokumen Renstra telah ada	Y	1	
2	Dokumen Renstra telah memuat visi, misi, tujuan, sasaran, program, indikator kinerja sasaran, target tahunan, indikator kinerja tujuan dan target jangka menengah	a	1	
3	Renstra telah menyajikan IKU	c	0.5	
b. KUALITAS RENSTRA (6.25%)		0.46	2.90	
4	Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMD	c	0.5	
5	Dokumen Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi/latar belakang pendirian)	b	0.75	
6	Tujuan dan sasaran telah berorientasi hasil	c	0.5	KKE2
7	Indikator kinerja tujuan (outcome) dan sasaran (outcome) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	e	0	KKE3
8	Target kinerja ditetapkan dengan baik	c	0.5	
9	Program merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program	c	0.5	
10	Kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil kegiatan	c	0.5	
c. IMPLEMENTASI RENSTRA (3.75%)		0.33	1.26	
11	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan (RKT)	c	0.5	
12	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran	c	0.5	
13	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala	e	0	
II. PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (22.5%)		45.00%	10.13	
a. PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (4,5%)		0.75	3.38	
1	Dokumen perencanaan kinerja tahunan (Renja) telah ada	y	1	
2	Dokumen perencanaan kinerja (Renja) telah memuat sasaran, indikator kinerja sasaran, dan target kinerja tahunan	b	0.75	
3	Dokumen PK (Perjanjian Kinerja) disusun segera setelah anggaran disetujui	y	1	
4	Dokumen PK telah memuat sasaran, indikator kinerja, dan target jangka pendek	b	0.75	
5	PK telah menyajikan IKU	d	0.25	
b. KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (11.25%)		0.60	5.63	
6	Dokumen PK telah selaras dengan dokumen PK atasannya (Provinsi) dan Dokumen Renstra	b	0.75	
7	Dokumen PK telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)	b	0.75	
8	Sasaran telah berorientasi hasil	e	0	KKE2
9	Indikator kinerja sasaran telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	e	0	KKE3
10	Target kinerja ditetapkan dengan baik	b	0.75	
11	Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran	b	0.75	
c. IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (6.75%)		0.17	1.13	
12	Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan	c	0.5	
13	Penetapan Kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala	e	0	
14	Penetapan Kinerja telah dimanfaatkan dalam pengarah dan pengorganisasian kegiatan	e	0	

B. PENGUKURAN KINERJA (25%)		33.00%	8.25
I. PEMENUHAN PENGUKURAN (4%)		0.50	2.00
1	Terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal	y	1
2	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja	t	0
II. KUALITAS PENGUKURAN (15%)		0.25	3.75
3	IKU telah dapat diukur secara obyektif	b	0.75
4	IKU telah menggambarkan hasil	b	0.75
5	IKU telah relevan dengan kondisi yang akan diukur	e	0
6	IKU telah cukup untuk mengukur kinerja	a	0
7	IKU telah diukur realisasinya	e	0
8	Indikator kinerja sasaran dapat diukur secara obyektif	e	0
9	Indikator kinerja sasaran menggambarkan hasil	e	0
10	Indikator kinerja sasaran relevan dengan sasaran yang akan diukur	e	0
11	Indikator kinerja sasaran cukup untuk mengukur sasarnya	c	0.5
12	Indikator kinerja sasaran telah diukur realisasinya	c	0.5
III. IMPLEMENTASI PENGUKURAN (6%)		0.42	2.50
13	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran	b	0.75
14	IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja	c	0.5
15	Pengukuran kinerja digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala	e	0
C. PELAPORAN KINERJA (25%)		38.33%	9.58
I. PEMENUHAN PELAPORAN (5%)		0.92	4.58
1	LAKIP telah disusun sesuai Permen PAN No: 53 Thn 2014	a	1
2	LAKIP telah disampaikan tepat waktu (paling lambat 30 Maret 2015)	y	1
3	LAKIP menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU	b	0.75
II. PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (15%)		0.25	3.75
4	LAKIP bukan merupakan kompilasi dari Unit Kerja di bawahnya	a	1
5	LAKIP menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome	e	0
6	LAKIP menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan	e	0
7	LAKIP menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja	e	0
8	LAKIP menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan	e	0
9	LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja	b	0.75
10	Informasi kinerja dalam LAKIP dapat diandalkan	e	0
III. PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (5%)		0.25	1.25
11	Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan	c	0.5
12	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi	c	0.5
13	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja	e	0
14	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja	e	0
D. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI (15%)		40.83%	6.13
KINERJA YANG DIPAPORKAN (OUTCOME) (15%)		0.41	6.13
1	Target dapat dicapai		3.50
2	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya		1.00
3	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan		1.63
HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (100%)		40.32%	10.32