MENTERI
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI
REPUBLIK INDONESIA

Nomor : B/3998/M.PANRB/12/2015 Jakarta, 11 Desember 2015
Hal : Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Yth. **Kepala Badan Standardisasi Nasional**
di
Jakarta

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, kami telah melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja pada Badan Standardisasi Nasional. Pelaksanaan evaluasi ini berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Tujuan evaluasi ini adalah untuk **menilai tingkat akuntabilitas atau pertanggungjawaban atas hasil *(outcome)* terhadap penggunaan anggaran dalam rangka terwujudnya pemerintahan yang berorientasi kepada hasil *(result oriented government)*** serta memberikan saran perbaikan yang diperlukan.

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa Badan Standardisasi Nasional memperoleh nilai **64,20** atau predikat **B**. **Penilaian tersebut menunjukan tingkat efektivitas dan efisiensi penggunaan anggaran dibandingkan dengan capaian kinerjanya, kualitas pembangunan budaya kinerja birokrasi dan penyelenggaraan pemerintahan yang berorientasi pada hasil di Badan Standardisasi Nasional sudah menunjukkan hasil yang baik namun masih memerlukan beberapa perbaikan.** Rincian penilaian tersebut adalah sebagai berikut berikut:

	Komponen Yang Dinilai	2014		2015	
		Bobot	Nilai	Bobot	Nilai
a.	Perencanaan Kinerja	35	**24,18**	30	**19,92**
b.	Pengukuran Kinerja	20	**11,25**	25	**15,80**
c.	Pelaporan Kinerja	15	**9,78**	15	**10,28**
d.	Evaluasi Internal	10	**6,26**	10	**5.85**
e.	Capaian Kinerja	20	**13,34**	20	**12,35**
	Nilai Hasil Evaluasi	**100**	**63,81**	**100**	**64,20**
	Tingkat Akuntabilitas Kinerja		**CC**		**B**

Uraian singkat selengkapnya hasil evaluasi adalah sebagai berikut:

1. Dokumen-dokumen perencanaan jangka menengah dan tahunan telah memuat tujuan, sasaran berorientasi hasil dan memiliki indikator kinerja yang relevan dan terukur serta telah menetapakan hal-hal yang seharusnya ditetapkan sesuai peran, tugas dan fungsi organisasi Badan Standardisasi Nasional;
2. Badan Standardisasi Nasional telah menetapkan IKU sebagai ukuran kinerja secara formal dan telah dimanfaatkan dalam dokumen perencanan dan telah terdapat ukuran kinerja eselon III dan IV yang cukup baik, namun belum sepenuhnya terdapat ukuran kinerja individu yang mengacu kepada IKU atasannya;
3. Hasil evaluasi dan observasi kami dilapangan menunjukkan prosedur penganggaran belum sepenuhnya mengutamakan atau memsyaratkan adanya kinerja terukur sebelum pengajuan kegiatan dan anggarannya. Alokasi anggaran lebih mengacu kepada kesesuaian nama program dan kegiatan, kode rekening, serta pagu anggaran yang tersedia, kurang menekankan atau menagih hasil atau *outcome* yang mungkin belum selesai (tertunggak). Praktik seperti ini tidak mendorong penerapan anggaran berbasis kinerja;
4. Praktik pengukuran kinerja pihak yang sudah menyepakati perjanjian atau kesepakatan kinerja, belum sepenuhnya dikaitkan dengan sistem penghargaan dan pengakuan (*reward and recognition*), sehingga berpotensi mengurangi makna dan semangat pihak-pihak yang berjanji dan bersepakat;
5. Evaluasi yang dilakukan atas program, baru sebatas pelaksanaan kegiatan dan penyerapan anggaran, belum menyimpulkan keberhasilan sebuah program.

Berdasarkan uraian di atas serta dalam rangka lebih mengefektifkan penerapan budaya kinerja, kami merekomendasikan beberapa hal sebagai berikut :

1. Memastikan tersedianya Rencana Strategis BSN, yang lebih berkualitas, lebih terukur, menggambarkan kinerja (hasil kerja) jangka menengah yang terukur, layak untuk diperjanjikan dan dapat diketahui dan ditagih hasilnya saat dibutuhkan;
2. Mereviu dan menyempurnakan IKU, baik tingkat Badan maupun unit kerja dibawahnya dan memastikannya sudah lebih spesifik, relevan, terukur dan khas atau unik menggambarkan efektivitas dan alasan keberadaan entitas IKU tersebut;
3. Mendorong diterapkannya anggaran berbasis kinerja, dengan cara memastikan dan meminta seluruh unit kerja mempertanggungjawabkan kinerja atau hasilnya terlebih dahulu (termasuk janji atau *outcome* yang belum terwujud) sebelum mengajukan anggaran. Memastikan seluruh unit kerja dapat mengaitkan kinerja utama (indikator dan target) dengan penganggarannya

(mengaitkan IKU dengan anggarannya);

4. Kepada Sekretaris Utama Badan untuk memastikan tersedianya Perjanjian Kinerja atau kesepakatan kinerja, yang menyajikan dan menjanjikan kinerja atau hasil (bukan sekedar kerja) yang sangat terukur, relevan dan dapat ditagih serta menggambarkan kekhasan, keunikan, keutamaan dan alasan keberadaan entitas, mulai dari tingkat Kepala Badan, eselon I, II, III, dan IV, bahkan jika perlu sampai kepada tingkatan paling rendah yang paling mungkin;
5. Melakukan monitoring, mengukur, menagih dan menyimpulkan kinerja sebagaimana yang disepakati di tiap tingkatan dan mengaitkannya dengan penghargaan dan pengakuan (*reward and recognition*) atas capaian kinerja yang pantas;
6. Agar Inspektorat atau tim evaluasi terus mendorong dan memastikan unit kerja untuk lebih akuntabel terhadap kinerjanya dan melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja serta memberikan rekomendasi yang mampu membangun unit yang berbudaya (akuntabel terhadap) kinerja;
7. Agar setiap penanggungjawab program melakukan evaluasi program dalam rangka memastikan tersedianya jawaban terukur atas keberhasilan program-program prioritas atau unggulan yang ada di Badan. Penanggungjawab program harus memastikan keberhasilan maupun kekurangberhasilan suatu program secara nyata dan terukur, perubahan kondisi yang terjadi atau perubahan yang terjadi pada suatu target grup (kelompok) tertentu yang menjadi target perubahan;
8. Meningkatkan transparansi dengan memastikan diunggahnya dokumen dan informasi yang berhak (seharusnya) diketahui oleh publik (seperti Renstra, Perjanjian Kinerja, IKU, dan Laporan Kinerja) kedalam laman (*website*) resmi milik BSN dan/atau milik unit kerja dan memastikan informasi yang disajikan bersifat terkini (*updated*);
9. Terus mendorong dan memfasilitasi upaya peningkatan kualitas penerapan sistem akuntabilitas kinerja di seluruh unit kerja, baik di pusat maupun di daerah.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas implementasi SAKIP sebagai penerapan manajemen kinerja. Kami menghargai upaya Saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan SAKIP di lingkungan Badan Standardisasi Nasional.

Terima kasih atas perhatian dan kerjasama Saudara.

Menteri
Pendayagunaan Aparatur Negara
dan Reformasi Birokrasi,

Prof. Dr. H. Yuddy Chrisnandi, ME

Tembusan:
1. Presiden Republik Indonesia;
2. Wakil Presiden Republik Indonesia.