



BUPATI KUTAI KARTANEGARA

PERATURAN BUPATI KUTAI KARTANEGARA NOMOR 37 TAHUN 2013

TENTANG

PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH DI PEMERINTAH KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI KUTAI KARTANEGARA,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka pelaksanaan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah oleh Inspektorat Kabupaten Kutai Kartanegara perlu disusun Petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Kutai Kartanegara;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, perlu membentuk Peraturan Bupati tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah di Pemerintah Kabupaten Kutai Kartanegara.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 27 tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1953 Nomor 9) sebagai Undang-undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 72, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1820);
2. Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
3. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);

12. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No.Kep/135/M.PAN/9/2004 Tahun 2004 tentang Pedoman Umum Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
13. Peraturan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara Nomor 9 Tahun 2011 tentang Perubahan Pertama Atas Peraturan Daerah Nomor 12 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara (Lembaran Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2011 Nomor 9);
14. Peraturan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara Nomor 10 Tahun 2011 tentang Perubahan Pertama Atas Peraturan Daerah Nomor 15 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara (Lembaran Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2011 Nomor 10);
15. Peraturan Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara Nomor 11 Tahun 2011 tentang Perubahan Pertama Atas Peraturan Daerah Nomor 16 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Kartanegara (Lembaran Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara Tahun 2011 Nomor 11).

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : **PERATURAN BUPATI TENTANG PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH DI PEMERINTAH KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA.**

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan ini yang dimaksud dengan :

1. Pemerintah Daerah adalah Bupati dan perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah.
2. Bupati adalah Bupati Kabupaten Kutai Kartanegara.
3. Inspektorat adalah Inspektorat Kabupaten Kutai Kartanegara.
4. Satuan Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat SKPD adalah perangkat daerah pada pemerintah daerah selaku pengguna anggaran/pengguna barang.

4. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah diubah dua kali terakhir dengan undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);
5. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
6. 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);
7. 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);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Propinsi dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 89, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4741);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 60 tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 127, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4890);
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah, sebagaimana telah dirubah dua kali terakhir dengan Peraturan Meteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;

5. Akuntabilitas kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan / kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui alat pertanggungjawaban secara periodik.
6. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disingkat SAKIP adalah suatu proses penyelenggaraan pertanggungjawaban SKPD yang berkaitan satu sama lain yang pada pokoknya terdiri kegiatan penyusunan Rencana Strategi SKPD, penyusunan Rencana Kinerja Tahunan (RKT), pemantauan dan pengamatan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi instansi, pengukuran pencapaian kinerja dan evaluasi kinerja serta pelaporan kinerja secara menyeluruh dan terpadu untuk mendorong terciptanya akuntabilitas Instansi Pemerintah sebagai salah satu syarat terciptanya pemerintahan yang baik dan terpercaya.
7. Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disebut LAKIP adalah media pertanggungjawaban yang berisi informasi mengenai kinerja Instansi Pemerintah.
8. Evaluasi adalah aktivitas analisis yang sistematis, pemberian nilai, atribut, apresiasi dan pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi atas masalah yang ditemukan untuk tujuan peningkatan kinerja dan akuntabilitas instansi/unit kerja pemerintah.
9. Evaluasi LAKIP adalah aktivitas analisis kritis, penilaian yang sistematis, pemberian atribut, pengenalan permasalahan serta pemberian solusi untuk tujuan peningkatan kinerja dan akuntabilitas instansi pemerintah.
10. Evaluator adalah petugas yang melaksanakan evaluasi.

BAB II MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

Maksud dari petunjuk pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja SKPD sebagai berikut :

a. untuk memberikan panduan bagi evaluator :

- 1) pemahaman mengenai tujuan evaluasi dan penetapan ruang lingkup evaluasi;
- 2) pemahaman mengenai strategi evaluasi dan metodologi yang digunakan dalam evaluasi;

- 3) penetapan langkah-langkah kerja yang harus ditempuh dalam proses evaluasi; dan
 - 4) penyusunan LHE.
- b. untuk menjadi panduan dalam rangka mengelola pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD bagi pejabat dan staf.

Pasal 3

Tujuan dilaksanakan Evaluasi Akuntabilitas SKPD, antara lain sebagai berikut untuk :

- a. memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP;
- b. menilai Akuntabilitas Kinerja SKPD;
- c. memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan Akuntabilitas SKPD; dan
- d. memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

BAB III PELAKSANAAN

Pasal 4

- (1) Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja SKPD dilaksanakan oleh Aparat Pengawasan Inspektorat yang secara khusus diberi tugas oleh Wakil Bupati.
- (2) Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja SKPD yang telah dievaluasi oleh Inspektorat, disampaikan kepada pimpinan SKPD yang dievaluasi.
- (3) Laporan Kompilasi Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja SKPD disampaikan kepada Bupati, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Kementerian Dalam Negeri, Gubernur Kalimantan Timur, BPKP Perwakilan Provinsi Kalimantan Timur dan Sekretaris Daerah Kabupaten Kutai Kartanegara.
- (4) Secara terperinci Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja SKPD sebagaimana diatur di dalam lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan Peraturan Bupati ini.

BAB IV
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 5

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Tenggarong
pada tanggal 26 Juli 2013

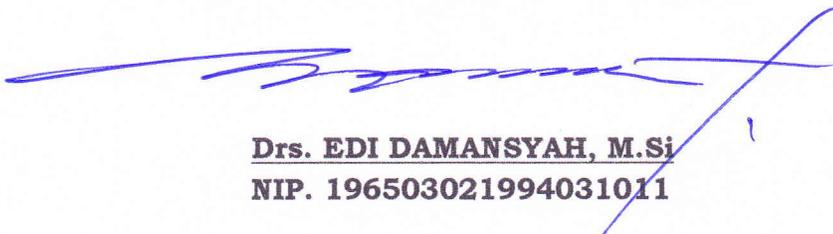
BUPATI KUTAI KARTANEGARA



RITA WIDYASARI

Diundangkan di Tenggarong
pada tanggal 26 Juli 2013

**SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA**



Drs. EDI DAMANSYAH, M.Si
NIP. 196503021994031011

**BERITA DAERAH KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA TAHUN 2013
NOMOR**

LAMPIRAN :
PERATURAN BUPATI KUTAI KARTANEGARA
NOMOR 37 TAHUN 2013
TENTANG PETUNJUK TEKNIS EVALUASI LAPORAN AKUNTABILITAS
KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DI PEMERINTAH KABUPATEN KUTAI
KARTANEGARA

BAB I
P E N D A H U L U A N

1.1. UMUM

- a. Perbaikan *governance* dan sistem manajemen merupakan agenda penting dalam reformasi pemerintahan yang sedang dijalankan oleh pemerintah. Sistem manajemen pemerintahan yang berfokus pada peningkatan akuntabilitas dan sekaligus peningkatan kinerja yang berorientasi pada hasil (*outcome*) dikenal sebagai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah(Sistem AKIP). Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah diimplementasikan secara "*self assesment*" oleh masing-masing satuan kerja perangkat daerah, ini berarti instansi pemerintah daerah secara mandiri merencanakan, melaksanakan, mengukur dan memantau kinerja serta melaporkannya kepada instansi yang lebih tinggi. Pelaksanaan sistem dengan mekanisme semacam itu, memerlukan evaluasi dari pihak yang lebih independen agar diperoleh umpan balik yang obyektif untuk meningkatkan akuntabilitas dan kinerja satuan kerja perangkat daerah.
- b. Bupati selaku pemimpin tertinggi di pemerintah daerah perlu mengetahui sampai seberapa jauh pengaruh implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah terhadap tingkat akuntabilitas dan capaian kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah , sebagaimana yang diharapkan melalui program-program prioritas yang ditetapkan. Untuk mencapai maksud tersebut, pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah sebagai bagian yang *inherent* dengan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah haruslah direncanakan dan dilaksanakan dengan sebaik- baiknya.
- c. Untuk mengetahui sejauh mana Satuan Kerja Perangkat Daerah melaksanakan dan memperlihatkan kinerjanya, serta sekaligus untuk mendorong adanya peningkatan kinerja, maka perlu dilakukan suatu pemeringkatan atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja tersebut. Pemeringkatan ini diharapkan dapat mendorong Satuan Kerja Perangkat Daerah dilingkungan Pemerintah Kabupaten Kutai Kartanegara untuk secara konsisten meningkatkan akuntabilitas kinerjanya dan mewujudkan capaian kinerja (hasil) organisasinya sesuai yang diamanahkan dalam Renstra.
- d. Pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah yang merupakan bagian *inherent* dengan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, harus dilakukan dengan sebaik-baiknya. Untuk itu diperlukan suatu petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah yang dapat dijadikan panduan bagi evaluator.

- e. Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah ini, disusun selaras dengan kebijakan Pemerintah sebagaimana tertuang dalam pedoman umum evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi yang ditetapkan oleh MENPAN dengan Surat Keputusan Menteri Negara PAN Nomor KEP/135/M.PAN/9/2004. Juklak ini merupakan petunjuk yang lebih teknis dari pedoman umum evaluasi akuntabilitas kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah tersebut di atas.

1.2. RUANG LINGKUP EVALUASI

1. Ruang lingkup evaluasi meliputi.
 - a. Evaluasi akuntabilitas kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah harus melalui evaluasi atas penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (sistem AKIP) dan pencapaian kinerja organisasi.
 - b. Evaluasi terhadap penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dilakukan dengan mempertimbangkan upaya yang telah dilakukan evaluatan sampai dengan saat terakhir pembahasan hasil evaluasi.
 - c. Penyusunan peringkat dan kategori hasil evaluasi Satuan Kerja Perangkat Daerah dilingkungan Pemerintah Kabupaten Kutai Kartanegara.
2. Entitas akuntabilitas yang dievaluasi adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kutai Kartanegara.

1.3. SISTEMATIKA

Sistematika Juklak Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah terdiri dari 5 (lima) BAB, yaitu:

BAB I. PENDAHULUAN

BAB II. PELAKSANAAN EVALUASI SECARA UMUM

BAB III. EVALUASI ATAS AKUNTABILITAS KINERJA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH

BAB IV. PELAPORAN HASIL EVALUASI

BAB V. PENUTUP

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB II

PELAKSANAAN EVALUASI SECARA UMUM

2.1. STRATEGI EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA

1. Pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah difokuskan untuk peningkatan mutu penerapan manajemen berbasis kinerja (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) dan peningkatan kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah dalam rangka mewujudkan Satuan Kerja Perangkat Daerah yang berorientasi pada hasil (*result oriented government*).
2. Strategi yang akan dijalankan menggunakan prinsip: (i) partisipasi dan *coevaluation* dengan pihak yang dievaluasi. Keterlibatan pihak yang dievaluasi pada proses evaluasi ini sangat penting untuk meningkatkan efektivitas evaluasi; (ii) proses konsultasi yang terbuka dan memfokuskan pada pembangunan dan pengembangan serta implementasi komponen utama Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
3. Untuk Satuan Kerja Perangkat Daerah 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.

2.2. TAHAPAN EVALUASI

Tahapan evaluasi yang dilakukan meliputi :

1. Evaluasi akuntabilitas kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah dilingkungan Pemerintah Kabupaten Kutai Kartanegara.
2. Penyusunan pemeringkatan dan penetapan kategori hasil evaluasi untuk Satuan Kerja Perangkat Daerah dilingkungan Pemerintah Kabupaten Kutai Kartanegara.
3. Pelaporan hasil evaluasi disampaikan kepada Bupati.

2.3. METODOLOGI EVALUASI

Metodologi yang digunakan untuk melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah dengan menggunakan teknik "*criteria referenced survey*", dengan cara menilai secara bertahap langkah demi langkah (*step by step assessment*) setiap komponen dan selanjutnya menilai secara keseluruhan (*overall assessment*) dengan kriteria evaluasi dari masing-masing komponen yang telah ditetapkan sebelumnya. Kriteria evaluasi, sebagaimana tertuang dalam Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) akuntabilitas kinerja satuan kerja perangkat daerah, ditentukan dengan berdasarkan kepada:

1. Kebenaran normatif sebagaimana yang ditetapkan dalam pedoman penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah;
2. Kebenaran normatif yang bersumber pada modul-modul atau buku-buku petunjuk mengenai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Kebenaran normatif yang bersumber pada *best practice* baik di Indonesia maupun di luar negeri;
4. Kebenaran normatif yang bersumber pada berbagai praktik manajemen strategik, manajemen kinerja dan sistem akuntabilitas yang baik.

Dalam menilai apakah suatu instansi telah memenuhi suatu kriteria, harus didasarkan pada fakta obyektif dan *professional judgement* dari para evaluator dan supervisor

2.4. TEKNIK EVALUASI

Teknik evaluasi pada dasarnya merupakan cara/alat/metode yang digunakan untuk pengumpulan dan analisis data. Berbagai teknik evaluasi dapat dipilih untuk digunakan dalam evaluasi ini, namun demikian pada akhirnya teknik yang digunakan harus dapat mendukung penggunaan metode evaluasi yang telah ditetapkan, sehingga mampu menjawab tujuan dilakukannya evaluasi ini. Berbagai teknik pengumpulan data antara lain: kuisioner, wawancara, observasi, studi dokumentasi atau kombinasi beberapa teknik tersebut. Sedangkan teknik analisis data antara lain: telaahan sederhana, berbagai analisis dan pengukuran, metode statistik, perbandingan, analisis logika program dan sebagainya.

2.5. KERTAS KERJA EVALUASI

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 harus didokumentasikan dalam Kertas Kerja Evaluasi (KKE). Kertas kerja tersebut berisi fakta dan data yang dianggap relevan dan berarti untuk perumusan temuan permasalahan. Data dan deskripsi fakta ini ditulis mulai dari uraian fakta yang ada, analisis (pemilahan, perbandingan, pengukuran, dan penyusunan argumentasi), sampai pada simpulannya.

BAB III

EVALUASI ATAS AKUNTABILITAS KINERJA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH

3.1. UMUM

Terdapat beberapa langkah kerja yang berkaitan dengan evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah yang tidak dapat dilepaskan dari ruang lingkup dan tujuan evaluasi. Langkah - langkah kerja tersebut terdiri dari (i) evaluasi atas komponen akuntabilitas kinerja; dan (ii) penilaian dan penyimpulan.

3.2. EVALUASI ATAS KOMPONEN AKUNTABILITAS KINERJA

1. Evaluasi akuntabilitas kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah difokuskan pada kriteria-kriteria yang ada dalam Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) dengan tetap memperhatikan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja tahun sebelumnya, maka isu-isu penting yang ingin diungkap melalui evaluasi akuntabilitas kinerja adalah sebagai berikut.
 - a. Kesungguhan Satuan Kerja Perangkat Daerah dalam menyusun, mereviu dan menyempurnakan perencanaan kinerja agar berfokus pada hasil.
 - b. Pembangunan sistem pengukuran dan pengumpulan data kinerja.
 - c. Pengungkapan informasi pencapaian kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
 - d. Monitoring dan evaluasi terhadap pencapaian kinerja pelaksanaan program, khususnya program strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah.
 - e. Keterkaitan diantara seluruh komponen-komponen perencanaan kinerja dengan penganggaran, kebijakan pelaksanaan dan pengendalian serta pelaporannya.
 - f. Capaian kinerja utama dari masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah.
 - g. Tingkat akuntabilitas kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah.
 - h. Memastikan disusunnya rencana aksi terhadap rekomendasi hasil evaluasi yang belum ditindaklanjuti.
2. Evaluasi akuntabilitas kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah, terdiri atas evaluasi penerapan komponen manajemen kinerja (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) yang meliputi: perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja internal dan pencapaian kinerja yaitu pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.
3. Evaluasi penerapan manajemen kinerja (Sistem Akutabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) juga meliputi penerapan kebijakan penyusunan dokumen penetapan kinerja dan Indikator Kinerja Utama (IKU) sampai saat dilakukan evaluasi.
4. Evaluasi atas pencapaian kinerja organisasi tidak hanya difokuskan pada pencapaian kinerja yang tertuang dalam dokumen Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah semata, tetapi juga dari sumber lain yang akurat dan relevan dengan kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah.
5. Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) dan penjelasannya untuk evaluasi akuntabilitas kinerja Satuan Kinerja Perangkat Daerah sesuai lampiran 1-2.

3.3. PENILAIAN DAN PENYIMPULAN

1. Evaluasi atas akuntabilitas kinerja Satuan Kinerja Perangkat Daerah harus menyimpulkan hasil penilaian atas fakta objektif Satuan Kerja Perangkat Daerah dalam mengimplementasikan perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja dan capaian kinerja sesuai dengan kriteria masing-masing komponen yang ada dalam Lembar Kriteria Evaluasi (LKE).
2. Langkah penilaian dilakukan sebagai berikut.
 - a. Dalam melakukan penilaian, terdapat tiga variable yaitu: (i) komponen, (ii) sub-komponen, dan (iii) kriteria.
 - b. Setiap komponen dan sub-komponen penilaian diberikan alokasi nilai sebagai berikut.

No	Komponen	Bobot	Sub-Komponen
1	Perencanaan Kinerja	35%	a. Rencana Strategis 12,5%, meliputi: Pemenuhan Renstra, Kualitas Renstra, dan Implementasi Renstra. b. Perencanaan Kinerja Tahunan 22,5%, meliputi: Pemenuhan Perencanaan Kinerja Tahunan (4,5%), Kualitas Perencanaan Kinerja Tahunan (11,25%), dan Implementasi Perencanaan Kinerja Tahunan (6,75%).
2	Pengukuran Kinerja	20%	a. Pemenuhan pengukuran 4%, b. Kualitas pengukuran 10%, c. Implementasi pengukuran 6%.
3	Pelaporan Kinerja	15%	a. Pemenuhan pelaporan 3%, b. Penyajian informasi kinerja 8%, c. Pemanfaatan informasi kinerja 4%.
4	Evaluasi Kinerja	10%	a. Pemenuhan evaluasi 2%, b. Kualitas evaluasi 5%, c. Pemanfaatan hasil evaluasi 3%.
5	Capaian Kinerja	20%	a. Kinerja yang dilaporkan 15%; b. Kinerja Lainnya 5%.
Total		100%	

Penilaian terhadap butir 1 sampai 4 terkait dengan penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Satuan Kerja Perangkat Daerah, sedangkan butir 5 terkait dengan pencapaian kinerja, baik yang telah tertuang dalam dokumen Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah maupun dalam dokumen lainnya. Butir 5a, dan 5b, penilaian didasarkan pada pencapaian kinerja yang telah disajikan dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah maupun dokumen pendukung seperti Pengukuran Kinerja. serta pada penilaian pihak lain.

- c. 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.

- d. Setiap jawabannya "Ya" akan diberikan nilai 1 sedangkan jawaban "Tidak" maka akan diberikan nilai 0.
- e. 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

- f. 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).
- g. 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.
- h. Setelah setiap pertanyaan diberikan nilai maka penyimpulan akan dilakukan sebagai berikut.
- 1) Tahap pertama dijumlahkan nilai pada setiap pertanyaan pada setiap sub-komponen sehingga ditemukan suatu angka tertentu misal: sub-komponen Indikator Kinerja mempunyai alokasi nilai 10% dan memiliki 10 (sepuluh) buah pertanyaan. Dari 10 (sepuluh) pertanyaan tersebut apabila pertanyaan yang dijawab "Ya" ada 3 (tiga) pertanyaan maka nilai untuk sub-komponen tersebut adalah: $(3/10) \times 10 = 3$;
 - 2) Untuk kriteria yang berhubungan dengan kondisi yang memerlukan penyimpulan, karena terdiri dari beberapa sub kriteria, penyimpulan tentang kriteria dilakukan melalui nilai rata-rata;
 - 3) Tahap berikutnya adalah melakukan penjumlahan seluruh nilai sub-komponen yang ada sehingga ditemukan suatu angka tertentu untuk total nilai dengan range nilai antara 0 s.d. 100.
3. Setelah setiap pertanyaan diberikan nilai maka penyimpulan akan dilakukan sebagai berikut: Penyimpulan atas hasil reuiu 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 kerjanya, dengan kategori sebagai berikut:

No	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1	AA	>85-100	Memuaskan
2	A	>75-85	Sangat Baik
3	B	>65-75	Baik, perlu sedikit perbaikan
4	CC	>50-65	Cukup (memadai), perlu banyak perbaikan yang tidak mendasar

5	C	>30-50	Kurang, perlu banyak perbaikan, termasuk perubahan yang mendasar
6	D	0-30	Sangat Kurang, perlu banyak sekali perbaikan & perubahan yang sangat mendasar.

4. Dalam rangka untuk menjaga obyektivitas dalam penilaian maka 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, khusus untuk menentukan pemeringkatan nilai dan penentuan kategori hasil evaluasi.

BAB IV PELAPORAN HASIL EVALUASI

4.1. UMUM

1. 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 hasil pengumpulan data dan fakta serta analisis yang didokumentasikan dalam Kertas Kerja Evaluasi.
2. Sumber data untuk pelaporan hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja instansi adalah Lembar Kriteria Evaluasi (LKE), yang diisi dan dilengkapi selama proses evaluasi dilaksanakan.
3. Bagi Satuan Kerja Perangkat Daerah yang sudah pernah 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.
4. Laporan Hasil Evaluasi (LHE) disusun berdasarkan prinsip kehati-hatian dan mengungkapkan hal-hal penting bagi perbaikan manajemen kinerja instansi yang dievaluasi. Permasalahan atau temuan hasil evaluasi (*tentative finding*) dan saran perbaikannya harus diungkapkan secara jelas dan dikomunikasikan kepada pihak Satuan Kerja Perangkat Daerah yang dievaluasi untuk mendapatkan konfirmasi ataupun tanggapan secukupnya.
5. Penulisan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) harus mengikuti kaidah-kaidah umum penulisan laporan yang baik, yaitu antara lain.
 - a. 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.
 - b. Evaluator harus berhati-hati dalam menginterpretasikan data hasil evaluasi. menyimpulkan dan menuangkannya dalam laporan.

4.2. FORMAT DAN ISI LAPORAN HASIL EVALUASI.

Bentuk dari Laporan Hasil Evaluasi (LHE) yang dilaksanakan oleh Inpektorat Kabupaten Kutai Kartanegara terhadap Satuan Kerja Perangkat Daerah dalam bentuk surat, dengan contoh sebagai berikut :

PEMERINTAH KABUPATEN KUTAI KARTANEGARA

I N S P E K T O R A T

Nomor : Tenggarong,201...
Lampiran : Kepada
Hal : Laporan Hasil Yth.
Evaluasi Akuntabilitas di-
Kinerja
Instansi Pemerintah
Pada.....

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 Bupati Kutai Kartanegara Nomor Tahun 2013 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kutai Kartanegara serta Surat Tugas Nomor , kami sampaikan hal-hal sebagai berikut.

1. Kami telah melakukan evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah SKPD....., dengan tujuan:
 - a. Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
 - b. Menilai akuntabilitas kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah.
 - c. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas Satuan Kerja Perangkat Daerah.
 - d. Memonitor tindak lanjut hasil evaluasi periode sebelumnya.
2. Evaluasi dilaksanakan terhadap 5 (lima) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi: Perencanaan Kinerja; Pengukuran Kinerja; Pelaporan Kinerja; Evaluasi Kinerja, dan Capaian Kinerja. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) tahun, merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain Rencana Strategis (Renstra), dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dokumen Penetapan Kinerja (PK), serta dokumen terkait lainnya.
3. Hasil evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s.d. 100. SKPD..... , memperoleh nilai sebesar dengan kategori.....

4. Nilai sebagaimana tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi pada SKPD....., dengan rincian sebagai berikut
 - a. Perencanaan Kinerja
.....
 - b. Pengukuran Kinerja
.....
 - c. Pelaporan Kinerja
.....
 - d. Evaluasi Kinerja
.....
 - e. Pencapaian Kinerja
.....
 - f. Rekomendasi Evaluasi Tahun Lalu yang belum ditindak lanjuti

(Dalam poin a s/d e menyajikan hasil penilaian atas berbagai atribut akuntabilitas Satuan Kerja Perangkat Daerah yang telah dituangkan dalam LKE, yang dapat mengindikasikan tingkat Akuntabilitas Kinerja Instansi).

5. Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan di atas, kami merekomendasikan Kepala Dinas/Badan/Kantor....., beserta seluruh jajarannya agar dilakukan perbaikan sebagai berikut.
 - a.
 - b.
 - c.

Demikian disampaikan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pada SKPD..... Kami menghargai upaya Saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan manajemen kinerja SKPD.....

Atas perhatian dan kerja sama Saudara, kami ucapkan terima kasih.

Inspektur,
Kabupaten Kutai Kartanegara

.....
NIP

BAB V PENUTUP

5.1. HAL-HAL YANG PERLU DIPERHATIKAN

1. Sebuah evaluasi, termasuk evaluasi Akuntabilitas Kinerja merupakan bagian dari siklus manajemen yang tidak terlepas dari perubahan paradigma baru dalam manajemen pemerintahan terutama melalui manajemen kinerja yang berorientasikan hasil.
2. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut, para penyelenggara evaluasi harus mengembangkan keahlian profesionalnya untuk melakukan tugas ini, termasuk mengikuti perkembangan terbaru di bidang manajemen pemerintahan dan dibidang audit dan evaluasi hendaknya terus diikuti agar dapat memberikan sumbangan yang berarti untuk perbaikan kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah.
3. Meski telah diusahakan untuk mengatur segala hal yang berkaitan dengan pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah di tahun 2013 ini, mungkin masih terdapat hal-hal lain yang belum dicakup dalam petunjuk pelaksanaan ini. Untuk itu, penyempurnaan terhadap Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah Dilingkungan Pemerintah Kabupaten Kutai Kartanegara dapat dilakukan dan dalam pelaksanaannya senantiasa berkoordinasi dengan Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi atau Inspektorat Provinsi Kalimantan Timur atau BPKP Perwakilan Provinsi Kalimantan Timur.

BUPATI KUTAI KARTANEGARA



RITA WIDYASARI