



PERATURAN BUPATI KABUPATEN KUTAI TIMUR
NOMOR 34 TAHUN 2013

TENTANG

PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
KABUPATEN KUTAI TIMUR

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
BUPATI KUTAI TIMUR,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka optimalisasi pelaksanaan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah bagi Tim Evaluator di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kutai Timur;
- b. bahwa berdasarkan Pasal 23 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian, dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah, Rencana Kerja Pembangunan Daerah Kabupaten/Kota, perlu menetapkan Peraturan Bupati Kutai Timur tentang Rencana Kerja Pembangunan Daerah Kabupaten Kutai Timur Tahun 2014;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3851);
2. Undang-Undang Nomor 47 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Nunukan, Kabupaten Malinau ...

Malinau, Kabupaten Kutai Barat, Kabupaten Kutai Timur dan Kota Bontang (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 175, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3896), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2000 (Lembaran Negara Tahun 2000 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3952);

3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4355);
4. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4355);
5. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggungjawab Keuangan Negara (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4400);
6. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4437) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4844);
7. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Tahun 2012 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5324);

8. Peraturan ...

8. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4578);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Petunjuk Pelaksanaan Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4594);
10. 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);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Negara Tahun 2007 Nomor 89, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4741);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Nomor 4815);
13. Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
14. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 35 Tahun 2011;
15. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 34 Tahun 2011 tentang Pedoman Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri;
16. Peraturan ...

16. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/9/M.PAN/5/2007 tentang Petunjuk Pelaksanaan Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah;
17. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
18. Keputusan Kepala Lembaga Administrasi Negara Nomor Kep/239/IX/6/2003 tentang Perbaikan Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
19. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: Kep/135/M.PAN/9/2004 tentang Pedoman Umum Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
20. Peraturan Daerah Kabupaten Kutai Timur Nomor 03 Tahun 2009 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat Wilayah Kabupaten Kutai Timur, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Lembaga Teknis lainnya Kabupaten Kutai Timur;
21. Peraturan Bupati Kutai Timur Nomor 2 Tahun 2011 tentang Penyelenggaraan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kutai Timur;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN KUTAI TIMUR.

Pasal 1 ...

Pasal 1

Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Satuan Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kutai Timur sebagaimana tersebut dalam Lampiran yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

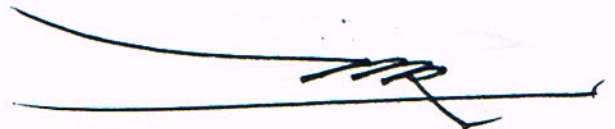
Pasal 2

Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Satuan Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kutai Timur sebagaimana tersebut dalam Lampiran Bupati ini digunakan sebagai acuan dalam rangka pelaksanaan evaluasi LAKIP SKPD.

Pasal 3

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.
Agar setiap orang mengetahuinya memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan menempatkannya dalam Berita Daerah Kabupaten Kutai Timur.

Ditetapkan di Sangatta
pada tanggal 7 Nopember 2013
BUPATI KUTAI TIMUR,



H. ISRAN NOOR

LAMPIRAN:
PERATURAN BUPATI KUTAI TIMUR
NOMOR : 34 TAHUN 2013
TENTANG : PETUNJUK PELAKSANAAN
EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KABUPATEN KUTAI TIMUR.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 UMUM

- a. Perbaikan system manajemen pemerintahan merupakan agenda penting dalam reformasi pemerintahan yang sedang dijalankan. Sistem manajemen pemerintahan yang berfokus pada peningkatan akuntabilitas dan sekaligus peningkatan kinerja berorientasi pada hasil (outcome) dikenal sebagai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sistem AKIP). Sistem AKIP diimplementasikan secara "*self assessment*" oleh masing-masing instansi pemerintah. Ini berarti instansi pemerintah tersebut merencanakan sendiri, melaksanakan, mengukur dan memantau kinerjanya sendiri serta melaporkannya sendiri kepada instansi yang lebih tinggi. Dalam sistem yang mekanisme pelaksanaan demikian perlu adanya evaluasi dari pihak yang lebih independen agar diperoleh umpan balik yang obyektif untuk perbaikan akuntabilitas dan kinerja instansi pemerintah.
- b. Bupati Kutai Timur selaku pemimpin pemerintahan Kabupaten Kutai Timur perlu mengetahui sampai seberapa jauh implementasi Sistem AKIP dilakukan oleh Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dan perkembangan hasilnya sampai saat ini. Selain itu, Bupati perlu mendapatkan masukan (umpan balik) dari hasil evaluasi akuntabilitas kinerja sesuai dengan prioritas program pemerintah saat ini. Oleh sebab itu pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja merupakan bagian yang *inherent* dengan Sistem AKIP haruslah dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

- c. Untuk melihat sampai sejauhmana suatu instansi pemerintah melaksanakan kinerja organisasinya, serta untuk mendorong adanya peningkatan kinerja SKPD, maka hasil evaluasi akuntabilitas kinerja tersebut perlu dilakukan suatu pemeringkatan. Dengan adanya pemeringkatan ini diharapkan dapat mendorong SKPD untuk secara konsisten dapat meningkatkan akuntabilitas kinerjanya dalam rangka mewujudkan pencapaian kinerja hasil organisasinya sesuai yang diamanahkan dalam RPJMD Kabupaten Kutai Timur maupun dalam RPJM Provinsi.
- d. Dalam pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi yang merupakan bagian *inherent* dengan Sistem AKIP, haruslah dilakukan dengan sebaik-baiknya. Untuk itu diperlukan adanya petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD bagi para evaluator.
- e. Petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD Kabupaten Kutai Timur, disusun seiring dan selaras dengan pedoman umum evaluasi akuntabilitas kinerja instansi yang ditetapkan oleh MENPAN dengan Surat Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara (PAN) Nomor KEP/135/M.PAN/9/2004.

1.2 MAKSUD DAN TUJUAN

- 1. Petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja Kabupaten Kutai Timur ini dimaksud untuk:
 - a. Memberi panduan bagi evaluator yang berkaitan dengan:
 - 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 kinerja yang harus ditempuh dalam proses evaluasi; dan
 - 4) Penyusunan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) dan mekanisme pelaporan hasil evaluasi serta proses pengolahan datanya.
 - b. Menjadi panduan dalam rangka mengelola pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD dilingkungan Pemerintah Kabupaten Kutai Timur.

2. Tujuan evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD ini adalah sebagai berikut:
 - a. Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem AKIP.
 - b. Menilai akuntabilitas kinerja SKPD.
 - c. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas SKPD.

1.3 RUANG LINGKUP EVALUASI

1. Ruang lingkup evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD dilingkungan Pemerintah Kabupaten Kutai Timur meliputi evaluasi atas penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sistem AKIP) dan pencapaian kinerja SKPD.
2. Entitas akuntabilitas yang dievaluasi pada tahun berjalan adalah seluruh SKPD yang telah menyampaikan LAKIP tahun sebelumnya ke Biro Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur.

1.4 PENUGASAN

Dalam pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD, Inspektorat Wilayah Kabupaten Kutai Timur dalam dibantu / diasistensi oleh Kementerian Negara PAN dan Reformasi Birokrasi (RB) maupun BPKP Perwakilan Provinsi Kalimantan Timur.

1.5 SISTEMATIKA

Sistem Juklak Evaluasi Akuntabilitas Kinerja SKPD terdiri dari 5 (lima) BAB, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

BAB II PELAKSANAAN EVALUASI SECARA UMUM

BAB III EVALUASI ATAS AKUNTABILITAS KINERJA

BAB IV PELAPORAN HASIL EVALUASI

BAB V PENUTUP

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB II

PELAKSANAAN EVALUASI SECARA UMUM

2.1 STRATEGI EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA SKPD

1. Pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD dilingkungan Pemerintah Kabupaten Kutai Timur difokuskan untuk peningkatan mutu penerapan manajemen berbasis kinerja (Sistem AKIP) dan peningkatan kinerja SKPD dilingkungan Provinsi Kalimantan Timur dalam rangka mewujudkan instansi pemerintah yang berorientasi pada hasil (*result oriented government*).
2. Strategi 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.

2.2 TAHAPAN EVALUASI

Tahapan evaluasi yang dilakukan pada tahun sebelumnya meliputi dilakukannya evaluasi terhadap akuntabilitas kinerja SKPD dilingkungan Pemerintah Kabupaten Kutai Timur, untuk kemudian dilaporkan hasilnya kepada Bupati.

2.3 METODOLOGI EVALUASI

Metodologi yang digunakan untuk melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja dengan menggunakan teknik '*criteria referenced survey*', yaitu menilai secara bertahap langkah demi langkah (*step by step assessment*) dengan kriteria evaluasi dari masing-masing komponen yang telah ditetapkan sebelumnya. Penentuan kriteria evaluasi seperti tertuang dalam Lebar Kriteria Evaluasi (LKE) akuntabilitas kinerja SKPD dengan berdasarkan kepada:

- a. Kebenaran normatif apa yang seharusnya dilakukan menurut pedoman penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

- 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 diluar negeri.
- d. Kebenaran normatif yang bersumber pada berbagai praktik manajemen strategis, manajemen kinerja dan system akuntabilitas yang baik.

Dalam menilai apakah suatu SKPD telah memenuhi suatu kriteria, harus didasarkan pada fakta obyektif dan *profesional 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 apapun 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 diharapkan didokumentasikan dalam Kertas Kerja Evaluasi (KKE). Kertas kerja tersebut berisi fakta dan data yang dianggap relevan dan berarti untuk perumusan temuan permasalahan. Data dan diskripsi fakta ini ditulis mulai dari uraian fakta yang ada, analisis (pemilahan, perbandingan, pengukuran dan penyusunan argumentasi), sampai pada kesimpulannya.

2.6 ORGANISASI DAN JADWAL EVALUASI

1. Pengorganisasian evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD dikendalikan oleh Inspektorat Wilayah Kabupaten Kutai Timur, yang selanjutnya hasil evaluasinya dapat digunakan sebagai bahan informasi evaluasi oleh Kementerian Negara PAN dan RB.
2. Hal-hal yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian evaluasi, seperti: penanggung jawab evaluasi, mekanisme penerbitan surat tugas, penerbitan laporan hasil evaluasi tetap mengikuti kebijakan-kebijakan yang ditetapkan oleh Inspektorat Wilayah Kabupaten Timur.
3. Laporan Hasil Evaluasi harus selesai selambat-lambatnya sebelum dilakukan evaluasi yang dilakukan oleh Deputy Bidang Akuntabilitas Aparatur Kementerian Negara PAN dan RB terhadap Pemerintah Kabupaten Kutai Timur.

BAB III

EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA SKPD

3.1 UMUM

Terdapat beberapa langkah kerja yang berkaitan dengan evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja SKPD yang tidak dapat dilepaskan dari ruang lingkup dan tujuan evaluasi. Langkah-langkah kerja tersebut terdiri dari:

- a. evaluasi atas komponen akuntabilitas kinerja; dan
- b. penilaian dan penyimpulan.

3.2 EVALUASI ATAS KOMPONEN AKUNTABILITAS KINERJA

1. Evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD difokuskan pada criteria-kriteria yang dalam Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) dengan tetap memperhatikan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja tahun sebelumnya, maka isu-isu penting yang ingin diungkapkan melalui evaluasi akuntabilitas kinerja tahun sebelumnya adalah sebagai berikut:
 - a. Kesungguhan SKPD dalam menyusun perencanaan kinerja benar-benar telah berfokus pada hasil.
 - b. Pembangunan system pengukuran dan pengumpulan data kinerja.

- c. Pengungkapan pencapaian kinerja SKPD dalam LAKIP.
 - d. Monitoring dan evaluasi kinerja pelaksanaan program, khususnya program strategis SKPD.
 - e. Pelaksanaan dan keterkaitan diantara seluruh komponen-komponen perencanaan kinerja tersebut dengan penganggaran dan kebijakan pelaksanaan serta pengendaliannya.
 - f. Tingkat akuntabilitas kinerja SKPD.
2. Evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD terdiri atas evaluasi penerapan komponen manajemen kinerja (Sistem AKIP) yang meliputi: perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja, pencapaian sasaran / Kinerja organisasi.
 3. Evaluasi penerapan manajemen kinerja (Sistem AKIP) juga meliputi penerapan kebijakan penyusunan dokumen Penetapan kinerja dan Indikator Kinerja Utama (IKU) sampai saat sampai saat dilakukan evaluasi.
 4. Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) dan penjelasannya untuk evaluasi sesuai lampiran.

3.3 PENILAIAN DAN PENYIMPULAN

1. Evaluasi atas akuntabilitas kinerja SKPD harus menyimpulkan hasil penilaian atas fakta objektif SKPD dalam mengimplementasikan perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, monitoring dan evaluasi kinerja serta pencapaian kinerja sesuai dengan criteria masing-masing komponen yang ada dalam LKE.
2. Langkah penilaian dilakukan sebagai berikut:
 - a. Dalam melakukan penilaian, terdapat tiga variable yaitu:
 - 1) Komponen;
 - 2) sub-komponen; dan
 - 3) kriteria.
 - b. Setiap komponen dan sub komponen penilaian diberikan alokasi nilai sebagai berikut:

No.	Komponen	Bobot	Sub Komponen
1.	Perencanaan Kinerja	35 %	Meliputi: a. Renstra 12,5% b. Perencanaan Kinerja Tahunan 7,5% c. Penetapan Kinerja 15%
2.	Pengukuran Kinerja	20 %	Meliputi: a. Pemenuhan Pengukura 4% b. Kualitas Pengukuran 10% c. Implementasi Pengukuran 6%
3.	Pelaporan Kinerja	15 %	Meliputi: a. Pemenuhan pelaporan 3% b. Penyajian informasi kinerja 8% c. Pemanfaatan informasi kinerja 4%
4.	Evaluasi Kinerja	10 %	Meliputi: a. Pemenuhan Evaluasi (2%) b. Kualitas evaluasi 5% c. Pemanfaatan Evaluasi 3%
5.	Pencapaian Sasaran dan Kinerja Organisasi	20 %	Meliputi: a. Kinerja yang dilaporkan (output) (5%) b. Kinerja yang dilaporkan (10%) c. Kinerja dari Penilaian Stakeholder (5%)
	Total	100 %	

- c. Setiap sub-komponen akan dibagi kedalam beberapa pertanyaan sebagai kriteria pemenuhan sub-komponen tersebut. Setiap pertanyaan akan diberikan nilai 1 apabila jawabannya “ya” tetapi apabila jawabannya “Tidak” maka akan diberikan nilai 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 kategori “Ya” atau “Tidak”, evaluator harus benar-benar menggunakan *professional judgement* dengan mempertimbangkan hal-hal yang mempengaruhi pada setiap kriteria, yang didukung dengan suatu kertas kerja evaluasi.
- f. 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 sampai dengan 100.
3. Penyimpulan atas hasil reviu terhadap akuntabilitas kinerja SKPD dilakukan dengan nilai menjumlahkan angka tertimbang dari masing-masing komponen. Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen akan dipergunakan untuk menentukan tingkat akuntabilitas kinerja SKPD yang bersangkutan.

**TEMPLATE KERTAS KERJA EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA SKPD/UNIT KERJA**

.....

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	Y/T	NILAI	TOTAL	REF
1	2	3	4	5	6
A. PERENCANAAN KINERJA (35%)					
I.	PERENCANAAN STRATEGIS (12.5%)				
a.	PEMENUHAN RENSTRA (2.5%)				
1	Dokumen Renstra telah ada	y/t			
2	Dokumen Renstra telah memuat visi, misi, tujuan, sasaran, program, indikator kinerja sasaran, target tahunan, indikator kinerja tujuan dan target jangka menengah	a/b/c/d/e			
3	Renstra telah menyajikan IKU	a/b/c/d/e			
b.	KUALITAS RENSTRA (6.25%)				
4	Tujuan dan sasaran telah berorientasi hasil	a/b/c/d/e			KKE2
5	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program/hasil kegiatan	a/b/c/d/e			
6	Indikator kinerja tujuan (outcome) dan sasaran (outcome dan output) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a/b/c/d/e			KKE3
7	Target kinerja ditetapkan dengan baik	a/b/c/d/e			
8	Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMD	a/b/c/d/e			
9	Dokumen Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi/latar belakang pendirian)	a/b/c/d/e			
c.	IMPLEMENTASI RENSTRA (3.75%)				
10	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan	a/b/c/d/e			
11	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran	a/b/c/d/e			
12	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala	a/b/c/d/e			
II.	PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (22,5%)				
a.	PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (4,5%)				
1	Dokumen perencanaan kinerja tahunan telah ada	y/t			
2	Dokumen perencanaan kinerja telah memuat sasaran, program, indikator kinerja sasaran, dan target kinerja tahunan	a/b/c/d/e			
3	Dokumen PK telah ada	y/t			
4	Dokumen PK disusun segera setelah anggaran disetujui	y/t			

5	Dokumen PK telah memuat sasaran, program, indikator kinerja, dan target jangka pendek	a/b/c/d/e			
6	PK telah menyajikan IKU	a/b/c/d/e			
b.	KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (11.25%)				
7	Sasaran telah berorientasi hasil	a/b/c/d/e			KKE2
8	Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran	a/b/c/d/e			
9	Indikator kinerja sasaran telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a/b/c/d/e			KKE3
10	Target kinerja ditetapkan dengan baik	a/b/c/d/e			
11	Dokumen PK telah selaras dengan dokumen PK atasannya dan Dokumen Renstra	a/b/c/d/e			
12	Dokumen PK telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)	a/b/c/d/e			
c.	IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (6.75%)				
13	Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan	a/b/c/d/e			
14	Penetapan Kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala	a/b/c/d/e			
15	Penetapan Kinerja telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan	a/b/c/d/e			
B. PENGUKURAN KINERJA (20%)					
I.	PEMENUHAN PENGUKURAN (4%)				
1	Telah terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal	y/t			
2	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja	a/b/c/d/e			
II.	KUALITAS PENGUKURAN (10%)				
3	IKU telah dapat diukur secara obyektif	a/b/c/d/e			KKE3
4	IKU telah menggambarkan hasil	a/b/c/d/e			KKE3
5	IKU telah relevan dengan kondisi yang akan diukur	a/b/c/d/e			KKE3
6	IKU telah cukup untuk mengukur kinerja	a/b/c/d/e			
7	IKU telah diukur realisasinya	a/b/c/d/e			KKE3
8	IKU unit kerja telah selaras dengan IKU IP	a/b/c/d/e			
9	Indikator kinerja sasaran dapat diukur secara obyektif	a/b/c/d/e			KKE3
10	Indikator kinerja sasaran menggambarkan hasil	a/b/c/d/e			KKE3
11	Indikator kinerja sasaran relevan dengan sasaran yang akan diukur	a/b/c/d/e			KKE3
12	Indikator kinerja sasaran cukup untuk mengukur sasarnya	a/b/c/d/e			
13	Indikator kinerja sasaran telah diukur realisasinya	a/b/c/d/e			KKE3

14	Indikator kinerja unit kerja telah selaras dengan indikator kinerja IP	a/b/c/d/e			
15	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan	a/b/c/d/e			
III. IMPLEMENTASI PENGUKURAN (6%)					
16	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran	a/b/c/d/e			
17	IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja	a/b/c/d/e			
18	IKU telah direviu secara berkala	a/b/c/d/e			
19	Pengukuran kinerja digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala	a/b/c/d/e			
C. PELAPORAN KINERJA (15%)					
I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%)					
1	LAKIP telah disusun	a/b/c			
2	LAKIP telah disampaikan tepat waktu	y/t			
3	LAKIP menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU	a/b/c/d/e			
II. PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (7.5%)					
4	LAKIP bukan merupakan kompilasi dari Unit Kerja di bawahnya	a/b/c/d/e			
5	LAKIP menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome	a/b/c/d/e			
6	LAKIP menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan	a/b/c/d/e			
7	LAKIP menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja	a/b/c/d/e			
8	LAKIP menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan	a/b/c/d/e			
9	LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja	a/b/c/d/e			
10	Informasi kinerja dalam LAKIP dapat diandalkan	a/b/c/d/e			
III. PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4.5%)					
11	Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan	a/b/c/d/e			
12	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi	a/b/c/d/e			
13	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja	a/b/c/d/e			
14	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja	a/b/c/d/e			
D. EVALUASI INTERNAL (10%)					

I. PEMENUHAN EVALUASI (2%)					
1	Terdapat pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya	a/b/c/d/e			
2	Evaluasi program telah dilakukan	a/b/c/d/e			
3	Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan	y/t			
II. KUALITAS EVALUASI (5%)					
4	Evaluasi <u>program</u> dilaksanakan oleh SDM yang berkompentensi	a/b/c/d/e			
5	Pelaksanaan evaluasi <u>program</u> telah disupervisi dengan baik melalui pembahasan-pembahasan yang reguler dan bertahap	a/b/c/d/e			
6	Evaluasi <u>program</u> dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program	a/b/c/d/e			
7	Evaluasi <u>program</u> telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan	a/b/c/d/e			
8	Evaluasi <u>program</u> telah memberikan rekomendasi-rekomendasi peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan	a/b/c/d/e			
III. PEMANFAATAN EVALUASI (3%)					
9	Hasil evaluasi <u>program/akuntabilitas</u> kinerja telah ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan	a/b/c/d/e			
10	Hasil evaluasi <u>program</u> telah ditindaklanjuti untuk perbaikan kinerja	a/b/c/d/e			
E. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI (20%)					
KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (10%)					
1	Target dapat dicapai				KKE1-Ia
2	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya				KKE1-Ia
3	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan				KKE1-Ia
KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (10%)					
4	Target dapat dicapai				KKE1-Ia
5	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya				KKE1-Ia
6	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan				KKE1-Ia
HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (100%)					

KETERANGAN:

TULIS NAMA UNIT KERJA PADA KOLOM YANG BERWARNA MERAH

KETIK 'Y' ATAU 'T' PADA KOLOM YANG BERWARNA

HIJAU

JANGAN MELAKUKAN PERUBAHAN PADA KOLOM YANG BERWARNA KUNING ATAU ABU-ABU

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 (LKE). 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 akuntabilitas kinerja SKPD adalah Lembar Kriteria Evaluasi (LKE). Informasi dalam LKE ini harus diisi dan diselesaikan setelah langkah-langkah evaluasi dilaksanakan.
3. Bagi instansi yang sudah pernah dievaluasi, pelaporan hasil evaluasi diharapkan menyajikan informasi tindaklanjut dari rekomendasi tahun sebelumnya, sehingga pembaca laporan dapat memperoleh data yang diperbandingkan dan dapat mengetahui perbaikan-perbaikan yang telah dilakukan.
4. LHE disusun berdasarkan prinsip kehati-hatian dan mengungkapkan hal-hal penting bagi perbaikan manajemen kinerja SKPD yang dievaluasi. Permasalahan atau hasil temuan evaluasi (*tentative finding*) dan sasaran perbaikannya harus diungkapkan secara jelas dan dikomunikasikan kepada pihak SKPD yang dievaluasi untuk mendapatkan konfirmasi ataupun tanggapan secukupnya.
5. Penulisan 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 persuasive 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 penyimpulan dan menuangkannya dalam laporan.

4.2 FORMAT DAN ISI LHE

Bentuk dari LHE sebagai berikut:

INSPEKTORAT WILAYAH KABUPATEN KUTAI TIMUR

Nomor :
Lampiran :
Hal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
.....

Yth.

Kepala

di

S a n g a t t a

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Intruksi 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 Surat Menteri Negara PAN Nomor: B/1301/M.PAN/04/2009 perihal Kebijakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Tahun 2009, kami sampaikan hal-hal sebagai berikut:

1. Kami telah melakukan evaluasi atas akuntabilitas kinerja pada SKPD.....dengan tujuan:
 - a. Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem AKIP;
 - b. Menilai akuntabilitas kinerja SKPD; dan
 - c. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas SKPD.
2. Evaluasi dilaksanakan terhadap 5 (lima) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi: Perencanaan Kinerja; Pengukuran Kinerja; Pelaporan Kinerja; Monitoring dan Evaluasi Kinerja; dan Pencapaian Kinerja.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) tahun, merupakan salah satu dokumen yang Rencana Strategis (Renstra), dokumen Rencana Kerja Tahunan (RKT), dokumen Penetapan Kinerja (PK), serta dokumen terkait lainnya.

4.3 PENYAMPAIAN LAPORAN HASIL EVALUASI

1. Inspektorat Wilayah Kabupaten Kutai Timur menyampaikan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) SKPD kepada Pimpinan Instansi yang akuntabilitas kinerjanya telah dievaluasi.
2. Inspektorat Wilayah Kabupaten Kutai Timur membuat Laporan Pemeringkatan Akuntabilitas Kinerja SKPD untuk disampaikan kepada Bupati sebagai Laporan.

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 di atas, para penyelenggara evaluasi hendaknya mengembangkan keahlian profesionalnya untuk melakukan tugas ini. Perkembangan baru dibidang manajemen pemerintahan dan dibidang audit dan evaluasi hendaknya terus diikuti agar dapat memberikan sumbangan yang berarti untuk perbaikan kinerja instansi pemerintah.
3. Meski telah diusahakan untuk mengatur segala hal yang berkaitan dengan pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD tahun sebelumnya ini, mungkin masih terdapat hal-hal lain yang belum dicakup dalam petunjuk pelaksanaan ini. Untuk itu, penyempurnaan terhadap Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja SKPD dilingkungan Pemerintah Kabupaten Kutai Timur dapat dilakukan dan dalam pelaksanaannya senantiasa berkoordinasi dengan Kementerian Negara PAN dan RB atau BPKP Perwakilan Provinsi Kalimantan Timur.

BUPATI KUTAI TIMUR,



H. ISRAN NOOR

3. Hasil evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 sampai dengan 100. SKPD Memperoleh nilai sebesar.....
4. Nilai sebagaimana tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi dilingkungan 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 ditindaklanjuti
.....

(Dalam poin a s/d e menyajikan hasil atas berbagai atribut akuntabilitas instansi yang telah dituangkan dalam LKE, yang dapat mengindikasikan tingkat akuntabilitas kinerja SKPD).

5. Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan di atas, kami merekomendasikan kepada SKPD....., beserta seluruh jajarannya agar dilakukan perbaikan sebagai berikut:

- a.
- b.
- c.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja.....ini. Kami menghargai upaya Saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan manajemen kinerja di lingkungan SKPD. Berikut terlampir beberapa hal yang merupakan penjelasan dari poin 1 s/d 5. (jika ada dan benar-benar merupakan penjelasan).....

Terima kasih atas perhatian dan kerjasama Saudara.

INSPEKTUR,

.....

Tembusan Yth.:

Bupati Kutai Timur.