

LAMPIRAN : PERATURAN BUPATI PINRANG
NOMOR : 9 Tahun 2017
TANGGAL : 5 Jan 2017
TENTANG : PEDOMAN EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI SISTEM
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DI
LINGKUP PEMERINTAH KABUPATEN PINRANG

PEDOMAN EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI SISTEM AKUNTABILITAS
KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DI LINGKUP PEMERINTAH
KABUPATEN PINRANG

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.

Untuk mengetahui sejauh mana SKPD/Unit Kerja mengimplementasikan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)-nya, maka perlu dilakukan suatu evaluasi implementasi SAKIP. Evaluasi ini diharapkan dapat mendorong SKPD/Unit Kerja secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP-nya dan mewujudkan capaian kinerja sesuai yang diamanahkan dalam RPJMD/Renstra.

Pelaksanaan evaluasi atas implementasi SAKIP harus dilakukan dengan sebaik-baiknya. Untuk itu diperlukan suatu pedoman evaluasi atas implementasi SAKIP yang dapat dijadikan panduan bagi evaluator.

2. Maksud Dan Tujuan

2.1. Maksud

Pedoman Evaluasi SAKIP SKPD di Lingkup Pemerintah Kabupaten Pinrang 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 SAKIP adalah sebagai berikut:

- a. memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP SKPD/unit kerja;
- b. menilai tingkat implementasi SAKIP SKPD/unit kerja Pemerintah Kabupaten Pinrang;
- c. memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan implementasi SAKIP SKPD/unit kerja; dan
- d. memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

3. Ruang Lingkup Evaluasi

Ruang Lingkup Evaluasi SAKIP meliputi:

1. Penilaian terhadap perencanaan strategis, termasuk di dalamnya perjanjian kinerja, dan sistem pengukuran kinerja;
2. Penilaian terhadap penyajian dan pengungkapan informasi kinerja;
3. Evaluasi terhadap program dan kegiatan.

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 SAKIP.

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 SKPD/Unit kerja, dan
- b. pelaporan hasil evaluasi disampaikan kepada masing-masing Kepala SKPD/unit kerja.

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) SAKIP, ditentukan dengan berdasarkan kepada:

- a. kebenaran normatif apa yang seharusnya dilakukan menurut pedoman penyusunan Laporan Kinerja (LKj);
- b. kebenaran normatif yang bersumber pada modul-modul atau buku-buku petunjuk mengenai SAKIP;
- c. kebenaran normatif yang bersumber pada *best practice* pada Instansi lain termasuk pemerintah daerah lainnya di Indonesia; 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) SKPD/unit kerja dalam menyusun, mereviu dan menyempurnakan perencanaan kinerja berfokus pada hasil;
 - 2) Pembangunan sistem pengukuran dan pengumpulan data kinerja;
 - 3) Pengungkapan informasi pencapaian kinerja;
 - 4) Monitoring dan evaluasi terhadap pencapaian kinerja pelaksanaan program, khususnya program strategis;
 - 5) Keterkaitan diantara seluruh komponen-komponen perencanaan kinerja dengan penganggaran, kebijakan pelaksanaan dan pengendalian serta pelaporannya;
 - 6) Capaian kinerja utama dari masing-masing SKPD/Unit kerja;
 - 7) Tingkat implementasi SAKIP instansi pemerintah/unit kerja/SKPD;
 - 8) Memastikan dilaksanakannya 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,

9

- 3) pelaporan kinerja,
 - 4) evaluasi internal,
 - 5) pencapaian kinerja organisasi, dan
- c. format dan isi KKE diatur lebih lanjut dengan Keputusan Bupati.

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 Bupati.

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 (LKE).

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	Bobot	Sub Komponen
1.	Perencanaan Kinerja	30 %	a. Rencana Strategis 10% b. Perencanaan Kinerja Tahunan 20%
2.	Pengukuran Kinerja	25 %	a. Pemenuhan pengukuran 5% b. Kualitas pengukuran 12,5% c. Implementasi pengukuran 7,5%
3.	Pelaporan Kinerja	15 %	a. Pemenuhan pelaporan 3% b. Kualitas Pelaporan 7,5% c. Pemanfaatan pelaporan 4,5%
4.	Evaluasi Internal	10 %	a. Pemenuhan Evaluasi 2% b. Kualitas Evaluasi 5% c. Pemanfaatan Hasil Evaluasi 3%
5.	Capaian Kinerja	20 %	a. Kinerja yang dilaporkan (output) 10% b. Kinerja yang dilaporkan (outcome) 10%
Jumlah		100 %	



Penilaian terhadap butir 1 sampai 4 terkait dengan penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada SKPD/Unit Kerja, sedangkan butir 5 terkait dengan pencapaian kinerja, baik yang telah tertuang dalam dokumen Laporan Kinerja maupun dalam dokumen lainnya. Penilaian atas butir 5a, dan b didasarkan pada pencapaian kinerja yang telah disajikan dalam Laporan Kinerja maupun dokumen pendukung seperti Pengukuran Kinerja.

6.1. 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. Pemilihan jawaban a/b/c/d/e, didasarkan pada kriteria tertentu dan judgement evaluator. Kriteria sebagaimana tertera dalam penjelasan template LKE, merupakan acuan dalam menentukan jawaban a/b/c/d/e.
- d. Penilaian atau penyimpulan atas pertanyaan yang terdiri dari beberapa sub-kriteria dilakukan berdasarkan banyaknya jawaban "ya" atau "tidak" pada masing-masing sub kriteria tersebut. (Misalnya untuk menyimpulkan kondisi sasaran atau indikator kinerja, dimana berhubungan dengan lebih dari satu sasaran atau lebih dari satu indikator kinerja, maka penilaian "ya" atau "tidak" dilakukan atas masing-masing sasaran dan/atau masing-masing indikator kinerja, baru kemudian ditarik simpulan secara menyeluruh).
- 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.

6.2. Penyimpulan

- a. Tahap pertama dijumlahkan nilai pertanyaan pada setiap sub komponen sehingga ditemukan angka tertentu. Misalnya: sub-komponen indikator kinerja mempunyai alokasi nilai 10% dan memiliki 10 (sepuluh) pertanyaan. Dari 10 pertanyaan tersebut,

apabila terdapat 3 (tiga) jawaban “ya” maka nilai untuk sub-komponen tersebut adalah: $[3/10] \times 10 = 3$;

- b. Untuk kriteria yang berhubungan dengan kondisi yang memerlukan penyimpulan, karena terdiri dari beberapa sub-kriteria, penyimpulan tentang kriteria dilakukan melalui nilai rata-rata;
- c. 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.
- 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 SKPD/Unit Kerja yang bersangkutan terhadap kinerjanya, dengan kategori sebagai berikut:

No	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1	AA	>90-100	Sangat Memuaskan
2	A	>80-90	Memuaskan , Memimpin perubahan, berkinerja tinggi, dan sangat akuntabel
3	BB	>70-80	Sangat Baik , Akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal.
3	B	>60-70	Baik , Akuntabilitas kinerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, dan perlu sedikit perbaikan.
4	CC	>50-60	Cukup (memadai), Akuntabilitas kinerjanya cukup baik, taat kebijakan, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk memproduksi informasi kinerja untuk pertanggung jawaban, perlu banyak perbaikan tidak mendasar.
5	C	>30-50	Kurang , Sistem dan tatanan kurang dapat diandalkan, memiliki sistem untuk manajemen kinerja tapi perlu banyak perbaikan minor dan perbaikan yang mendasar.

9

6	D	0-30	Sangat Kurang , sistem dan tatanan tidak dapat diandalkan untuk penerapan manajemen kinerja; Perlu banyak perbaikan, sebagian perubahan yang sangat mendasar.
---	---	------	--

- e. Untuk menjaga obyektivitas dalam penilaian, perlu dilakukan reviu secara berjenjang atas proses dan hasil evaluasi dari tim evaluator dengan pengaturan sebagai berikut:
- 1) Reviu tingkat 1 dilakukan di masing-masing tim evaluator oleh Pengendali teknis tim.
 - 2) Reviu tingkat 2 dilakukan dalam bentuk forum panel, khusus untuk menentukan pemeringkatan nilai dan penentuan kategori hasil evaluasi.

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

9

- 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 Bupati.

2. Penyampaian Laporan Hasil Evaluasi

- a. Inspektorat menyampaikan Laporan hasil Evaluasi kepada Kepala SKPD yang telah dievaluasi SAKIP-nya.
- b. Inspektorat menyampaikan tembusan Laporan Hasil Evaluasi kepada Bupati.

BAB IV
PENUTUP

Evaluasi atas impleentasi Sistem 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 atas Implementasi SAKIP di lingkup Pemerintah Kabupaten Pinrang, diharapkan pelaksana evaluasi mempunyai acuan atau pedoman yang sama dalam melaksanakan evaluasi SAKIP.

Pada akhirnya keberhasilan pelaksanaan evaluasi atas implementasi SAKIP diharapkan dapat mencapai tujuan dari SAKIP itu sendiri, yaitu terlaksananya peningkatan kinerja SKPD yang dievaluasi dan peningkatan akuntabilitas serta tanggung jawabnya.

BUPATI PINRANG,



ASLAM PATONANGI

Pasal 5

Uraian Pedoman Evaluasi SAKIP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, tercantum dalam Lampiran sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 6

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.
Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan Pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Pinrang

Ditetapkan di Pinrang
Pada tanggal 5 Januari 2017

BUPATI PINRANG,


ASLAM PATONANGI

Diundangkan di Pinrang
Pada tanggal

SEKRETARIS DAERAH KAB. PINRANG,



SYARIFUDDIN SIDE

BERITA DAERAH KABUPATEN PINRANG TAHUN 2017 NOMOR