



SALINAN

BUPATI TANAH LAUT

PROVINSI KALIMANTAN SELATAN

PERATURAN BUPATI TANAH LAUT
NOMOR 68 TAHUN 2022

TENTANG

PETUNJUK TEKNIS PELAKSANAAN EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (AKIP)
PERANGKAT DAERAH LINGKUP PEMERINTAH KABUPATEN TANAH LAUT

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI TANAH LAUT,

- Menimbang: a. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 6 ayat (1) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, perlu menetapkan Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah Lingkup Kabupaten Tanah Laut;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Perangkat Daerah Lingkup Pemerintah Kabupaten Tanah Laut;
- Mengingat: 1. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1965 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II Tanah Laut, Daerah Tingkat II Tapin dan Daerah Tingkat II Tabalong (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 51, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2756), dengan mengubah 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 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
4. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6573);
5. 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);
6. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja

Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1842);

8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1569);
9. Peraturan Daerah Kabupaten Tanah Laut Nomor 6 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Tanah Laut Tahun 2016 Nomor 6, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Tanah Laut Nomor 25);
10. Peraturan Bupati Tanah Laut Nomor 114 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Tanah Laut (Berita Daerah Kabupaten Tanah Laut Tahun 2022 Nomor 114);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan: PERATURAN BUPATI TENTANG PETUNJUK TEKNIS PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (AKIP) PERANGKAT DAERAH LINGKUP PEMERINTAH KABUPATEN TANAH LAUT.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini, yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Tanah Laut.
2. Pemerintah Daerah adalah Kepala Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah, yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Kepala Daerah yang selanjutnya disebut Bupati adalah Bupati Tanah Laut.
4. Satuan Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat SKPD adalah perangkat daerah pada pemerintah daerah selaku pengguna anggaran/pengguna barang.
5. Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disingkat AKIP adalah pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah melalui implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
6. Evaluasi AKIP adalah aktivitas analisis yang sistematis, pemberian nilai, atribut, apresiasi, dan pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi atas masalah yang ditemukan guna peningkatan

- akuntabilitas dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.
7. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang selanjutnya disingkat SAKIP adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.
 8. Inspektorat adalah Inspektorat Kabupaten Tanah Laut.
 9. Kepala Inspektorat yang selanjutnya disebut Inspektur adalah Kepala Inspektorat Kabupaten Tanah Laut.
 10. Aparat Pengawas Internal Pemerintah yang selanjutnya disingkat APIP adalah Aparat Pengawas Internal Pemerintah pada Inspektorat Kabupaten Tanah Laut yang mempunyai tugas dan fungsi melakukan pengawasan dalam lingkup kewenangannya melalui audit, rewiu, evaluasi, pemantauan dan kegiatan pengawasan lain terhadap penyelenggaraan tugas dan fungsi organisasi.

Pasal 2

- (1) Pelaksanaan evaluasi AKIP secara umum bertujuan untuk mengetahui sejauh mana AKIP dilaksanakan dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil pada Pemerintah di Kabupaten Tanah Laut.
- (2) Pelaksanaan evaluasi AKIP secara khusus bertujuan untuk:
 - a. memperoleh informasi mengenai implementasi SAKIP;
 - b. menilai tingkat implementasi SAKIP;
 - c. menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
 - d. memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP; dan
 - e. memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

Pasal 3

- (1) Ruang lingkup evaluasi AKIP meliputi Penyelenggaraan SAKIP yang meliputi kegiatan evaluasi terhadap perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal.
- (2) Lingkup penerapan Evaluasi AKIP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mencakup:
 - a. perencanaan Kinerja meliputi keberadaan, kualitas yang memenuhi standar serta pemanfaatan perencanaan kinerja;
 - b. pelaksanaan pengukuran kinerja, kegiatan pengukuran kinerja yang dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan untuk mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian *Reward* dan *Punishment*, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien;

- c. evaluasi terhadap pelaporan kinerja yang menggambarkan kinerja dan telah memenuhi standar yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya, pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya; dan
- d. evaluasi terhadap implementasi SAKIP yang memberikan dampak dalam efektifitas dan efisiensi kinerja.

BAB II PELAKSANAAN EVALUASI AKIP

Pasal 4

- (1) Evaluasi AKIP dilakukan oleh APIP.
- (2) Dalam melaksanakan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Inspektorat dapat menggunakan instrumen evaluasi berbasis sistem elektronik.
- (3) Dalam melaksanakan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Inspektorat membentuk dan menetapkan Tim Evaluasi dengan Keputusan Inspektur.
- (4) Susunan keanggotaan Tim Evaluasi terdiri atas:
 - a. penanggung jawab;
 - b. wakil Penanggung Jawab;
 - c. pengendali teknis/supervisor;
 - d. ketua; dan
 - e. anggota.
- (5) Tim Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) harus memenuhi kompetensi berupa pemahaman:
 - a. konsep SAKIP;
 - b. manajemen kinerja di SKPD; dan
 - c. konsep evaluasi atas SAKIP.

Pasal 5

- (1) Dalam melakukan evaluasi AKIP, Tim Evaluasi bertanggung jawab kepada Inspektur.
- (2) Untuk menjamin pencapaian tujuan dan meningkatkan kualitas hasil evaluasi AKIP, ketua tim, pengendali teknis/supervisor dan wakil penanggung jawab melaksanakan pengawasan secara berjenjang.

Pasal 6

Inspektur bertanggung jawab terhadap hasil evaluasi AKIP SKPD lingkup Pemerintah Daerah.

Pasal 7

- (1) Evaluasi AKIP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) dilaksanakan terhadap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) lingkup Pemerintah Daerah.
- (2) Setiap SKPD yang dievaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memberikan data dan informasi yang diperlukan oleh Tim Evaluasi selama proses pelaksanaan Evaluasi AKIP.

Pasal 8

Evaluasi AKIP sebagaimana dimaksud pasal 4 ayat (1) dilaksanakan melalui tahapan:

- a. perencanaan;
- b. pelaksanaan;
- c. komunikasi; dan
- d. pemantauan tindak lanjut hasil evaluasi.

Pasal 9

Tahapan perencanaan evaluasi AKIP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf a dituangkan dalam Perencanaan Program Kegiatan Pengawasan Tahunan (PKPT) Inspektorat.

Pasal 10

- (1) Tahapan pelaksanaan evaluasi AKIP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 huruf b dilakukan oleh APIP dengan menggunakan kemahiran profesional secara cermat dan hati-hati.
- (2) Tahapan pelaksanaan evaluasi AKIP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselesaikan paling lambat pada akhir bulan Juli pada setiap tahunnya.
- (3) Dalam melaksanakan evaluasi AKIP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) Tim Evaluasi melakukan pendokumentasian dalam Program Kerja Evaluasi dan Kertas Kerja Evaluasi.

Pasal 11

- (1) Hasil Evaluasi AKIP dituangkan dalam bentuk Laporan Hasil Evaluasi (LHE) dan Ikhtisar Laporan Hasil Evaluasi (LHE) AKIP.
- (2) Laporan Hasil Evaluasi (LHE) AKIP ditandatangani oleh Inspektur, disampaikan kepada pimpinan SKPD dan ditembuskan kepada Bupati.
- (3) Inspektur menyampaikan Ikhtisar Laporan Hasil Evaluasi (LHE) AKIP SKPD Lingkup Pemerintah Daerah kepada Bupati, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, dan Inspektorat Provinsi Kalimantan Selatan.

Pasal 12

- (1) SKPD menindaklanjuti rekomendasi yang diberikan oleh Inspektur sebagaimana tertuang dalam Laporan Hasil Evaluasi (LHE).
- (2) Inspektur memantau tindak lanjut pelaksanaan rekomendasi yang dilakukan oleh SKPD sebagaimana dimaksud pada ayat (1).

Pasal 13

Evaluasi AKIP SKPD dilaksanakan sesuai dengan petunjuk pelaksanaan Evaluasi AKIP SKPD lingkup Pemerintah Daerah tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB III
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 14

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang dapat mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Tanah Laut.

Ditetapkan di Pelaihari
pada tanggal 4 Juli 2022

BUPATI TANAH LAUT,

Ttd

H. SUKAMTA

Diundangkan di Pelaihari
pada tanggal 4 Juli 2022

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN TANAH LAUT,

Ttd

H. DAHNIAL KIFLI

LAMPIRAN PERATURAN BUPATI TANAH LAUT
NOMOR : 68 TAHUN 2022
TANGGAL : 4 JULI 2022

PETUNJUK TEKNIS PELAKSANAAN EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (AKIP)
PERANGKAT DAERAH LINGKUP PEMERINTAH KABUPATEN TANAH LAUT

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Evaluasi AKIP

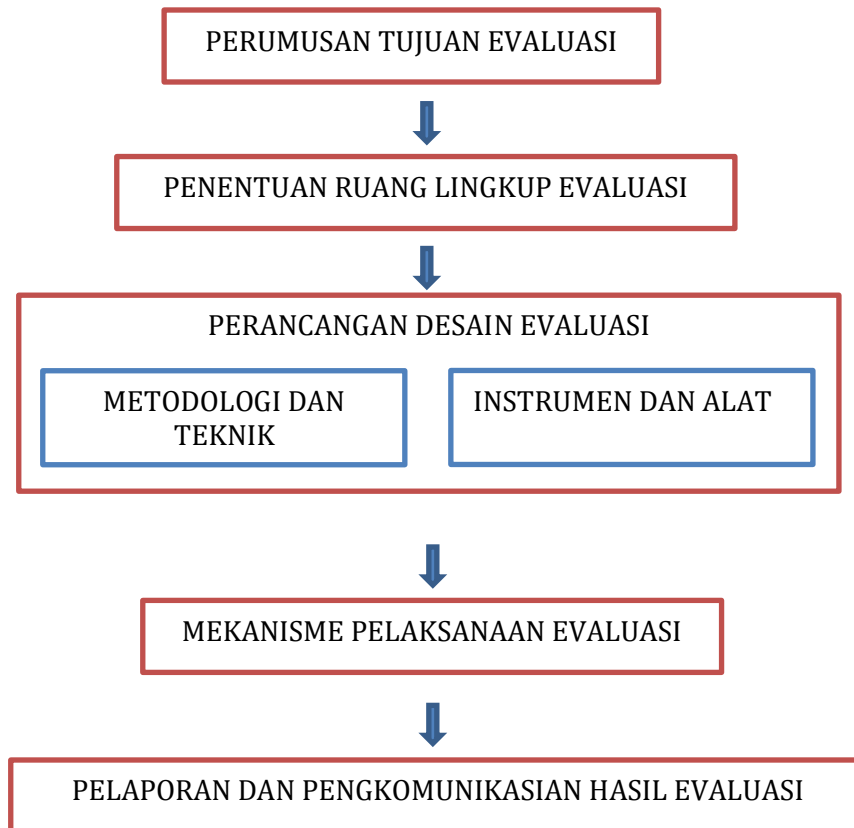
Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu strategi yang dilaksanakan dalam rangka mempercepat pelaksanaan Reformasi Birokrasi. Untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel, pemerintahan yang kapabel, serta meningkatkan kualitas pelayanan publik kepada masyarakat. Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014, Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja Instansi Pemerintah.

Untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, maka perlu dilakukan evaluasi AKIP atau evaluasi atas implementasi SAKIP. Evaluasi AKIP ini diharapkan dapat mendorong setiap Instansi Pemerintah untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan.

Pelaksanaan evaluasi AKIP harus dilakukan dengan sebaik-baiknya. Untuk itu, diperlukan suatu pedoman evaluasi AKIP yang dapat dijadikan panduan bagi para evaluator. Pedoman ini disusun dengan maksud untuk memberikan petunjuk umum dalam rangka evaluasi AKIP yang berisi tentang metode evaluasi. Pada setiap penugasan evaluasi AKIP atas implementasi SAKIP perlu dirancang desain evaluasi tersendiri berupa petunjuk teknis pelaksanaan evaluasi untuk memenuhi tujuan evaluasi AKIP yang ditetapkan sesuai kondisi pada saat pelaksanaan evaluasi.

B. Kerangka Logis Evaluasi AKIP

Evaluasi AKIP diawali dengan perumusan tujuan evaluasi, kemudian dilanjutkan dengan penentuan ruang lingkup evaluasi, perancangan desain evaluasi, menentukan mekanisme pelaksanaan evaluasi, diakhiri dengan pelaporan dan pengkomunikasian hasil evaluasi. Kerangka logis evaluasi AKIP secara umum dapat digambarkan sebagai berikut:



C. Tujuan Evaluasi AKIP

Secara umum tujuan evaluasi AKIP adalah untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, sehingga diharapkan dapat mendorong setiap instansi pemerintah untuk berkomitmen secara konsisten mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan melalui implementasi SAKIP.

Tujuan evaluasi AKIP secara khusus dapat ditentukan setiap tahun sesuai kebijakan atas implementasi SAKIP yang ditetapkan. Tujuan dan sasaran evaluasi sangat bergantung pada para pihak pengguna hasil evaluasi dan kebijakan pimpinan instansi yang diberi wewenang untuk melakukan evaluasi, dengan mempertimbangkan berbagai kendala yang ada. Tujuan khusus dilakukannya evaluasi AKIP setiap tahunnya adalah minimal untuk:

1. Memperoleh informasi tentang implelementasi SAKIP.
2. Menilai tingkat implementasi SAKIP.
3. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja.

4. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP.
5. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

D. Ruang Lingkup Evaluasi AKIP

Evaluasi AKIP SKPD lingkup Pemerintah Kabupaten Tanah Laut dilakukan oleh APIP Inspektorat Kabupaten Tanah Laut berdasarkan Surat Keputusan Inspektur.

Ruang lingkup evaluasi AKIP meliputi Penyelenggaraan SAKIP SKPD yang meliputi kegiatan evaluasi terhadap perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal, meliputi kegiatan:

- a. perencanaan Kinerja meliputi keberadaan, kualitas yang memenuhi standar serta pemanfaatan perencanaan kinerja;
- b. pelaksanaan pengukuran kinerja, kegiatan pengukuran kinerja yang dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan untuk mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien. Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian *reward* dan *punishment*, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien;
- c. evaluasi terhadap pelaporan kinerja yang menggambarkan kinerja dan telah memenuhi standar yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya, pelaporan kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya; dan
- d. evaluasi terhadap akuntabilitas internal meliputi implementasi SAKIP telah meningkat, karena hasil evaluasi dapat memberikan kesan yang nyata dan berdampak dalam efektifitas dan efisiensi kinerja.

Evaluasi AKIP dilaksanakan setiap tahun berpedoman pada Lembar Kerja Evaluasi (LKE) dengan mempertimbangkan sumber daya yang tersedia.

BAB II PERENCANAAN EVALUASI

A. Pembentukan Tim Evaluasi

Tim Evaluasi terdiri dari penanggung jawab, wakil penanggung jawab, pengendali teknis/supervisor, ketua tim, dan anggota tim. Tim evaluasi ditunjuk berdasarkan Surat Keputusan Inspektur untuk selanjutnya ditetapkan dengan surat tugas. Tim evaluasi memiliki tugas sebagai berikut:

1. Penanggung Jawab

Penanggung Jawab dijabat secara *ex-officio* oleh Inspektur yang bersangkutan sesuai cakupan tugas pengawasannya. Penanggung jawab memiliki tugas memberikan arahan umum terhadap tujuan dan sasaran dengan menyetujui kegiatan evaluasi.

2. Wakil Penanggung Jawab

Wakil Penanggung jawab memiliki tugas memberikan arahan teknis evaluasi terhadap tujuan dan sasaran dengan menyetujui kegiatan evaluasi serta bertanggung jawab terhadap kualitas hasil evaluasi.

3. Pengendali Teknis/Supervisor

Pengendali Teknis memiliki tanggung jawab terhadap teknis pelaksanaan kegiatan evaluasi serta tercapainya sasaran/tujuan pengawalan. Pengendali teknis adalah auditor/ PPUPD Madya atau auditor PPUPD / muda yang diperankan sebagai pengendali teknis.

4. Ketua

Ketua memiliki tanggung jawab terhadap operasional pelaksanaan kegiatan evaluasi. Ketua Tim adalah auditor/ PPUPD muda atau auditor/ PPUPD pertama yang diperankan sebagai ketua tim.

5. Anggota

Anggota Tim evaluasi merupakan pejabat fungsional auditor /PPUPD yang dinilai mampu serta kompeten dalam melaksanakan kegiatan evaluasi.

Dalam hal jumlah pejabat fungsional auditor/PPUPD pada Inspektorat Kabupaten Tanah Laut tidak mencukupi, maka Inspektur dapat menunjuk calon auditor/PPUPD dan personil lain di Inspektorat Kabupaten Tanah Laut untuk membantu melakukan kegiatan evaluasi.

Dalam hal meningkatkan keahlian khusus dalam evaluasi SAKIP, APIP bisa meningkatkan kompetensinya dengan mempertimbangkan anggaran yang tersedia.

B. Desain Evaluasi

Dalam melakukan evaluasi AKIP SKPD Lingkup Pemerintah Kabupaten Tanah Laut dengan menggunakan:

1. Metodologi Evaluasi

Metode yang digunakan dalam evaluasi adalah dengan identifikasi dokumen (dokumen utama dan dokumen penjelas) sebagai panduan evaluator dalam menilai keberadaan, kualitas dan pemanfaatan perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja dengan bobot nilai sesuai Lembar Kerja Evaluasi.

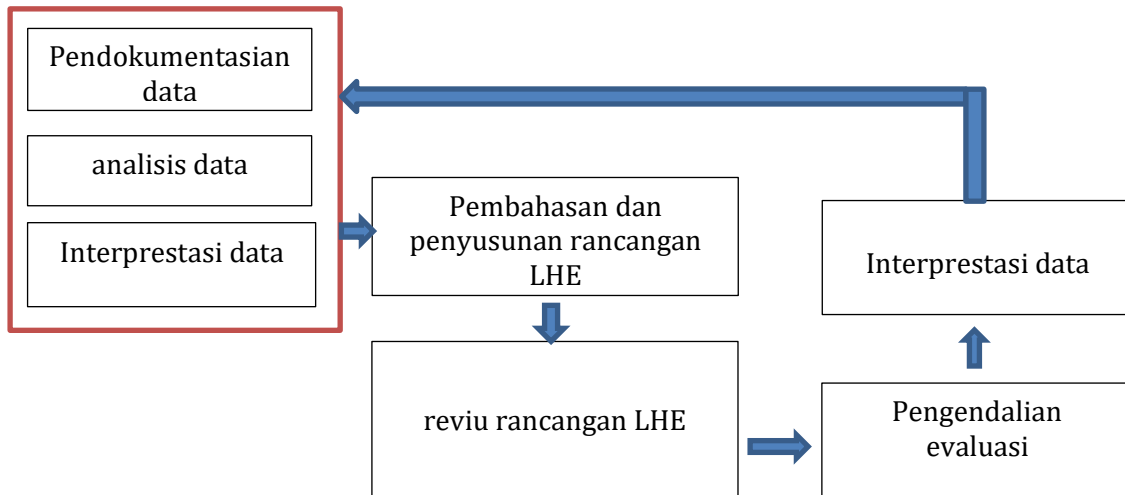
2. Teknik Evaluasi

Teknik yang digunakan dalam evaluasi, antara lain:

- a. *checklist* pengumpulan data dan informasi.
- b. komunikasi dengan SKPD terkait; dan
- c. studi dokumentasi.

BAB III MEKANISME EVALUASI AKIP

Mekanisme evaluasi AKIP dapat dikelompokkan dalam beberapa tahapan, antara lain pendokumentasian, analisis, dan interpretasi data dan informasi yang diperlukan dalam evaluasi AKIP, pembahasan dan penyusunan rancangan Laporan Hasil Evaluasi (LHE), reviu rancangan LHE AKIP, serta pengendalian evaluasi AKIP, seperti gambar berikut:



1. Pendokumentasian, analisis dan interpretasi data

Aktivitas utama dalam pelaksanaan evaluasi adalah pengumpulan dan analisis data serta menginterpretasikan hasilnya melalui Lembar Kerja Evaluasi (LKE). Hal ini sesuai dengan tujuan evaluasi yaitu untuk memberikan keyakinan bahwa impementasi SAKIP yang dilakukan SKPD telah memadai, kemudian dapat diberikan saran atau rekomendasi guna meningkatkan AKIP.

2. Pembahasan dan penyusunan rancangan Laporan Hasil Evaluasi (LHE)

Sebelum rancangan LHE disusun, dilakukan pembahasan oleh Tim Evaluasi. Rancangan LHE disusun oleh masing-masing evaluator sesuai dengan SKPD yang dievaluasi, dan setidaknya memuat:

- a. nilai/predikat hasil evaluasi;
- b. saran; dan
- c. tindak lanjut hasil evaluasi tahun sebelumnya.

3. Reviu rancangan LHE AKIP

Setelah rancangan LHE yang disusun oleh evaluator, dilakukan reviu draf LHE secara berjenjang oleh Ketua Tim, pengendali teknis/ supervisor dan wakil penanggung jawab untuk memastikan objektivitas serta kesesuaian standar kualitas LHE, sebelum akhirnya LHE ditandatangani oleh Inspektur.

Ketua Tim menyusun Ikhtisar keseluruhan dari Laporan Hasil Evaluasi dan melakukan kompilasi nilai atas Lembar Kerja Evaluasi yang dibuat oleh masing-masing evaluator, dilakukan

reviu berjenjang oleh pengendali teknis/supervisor dan wakil penanggung jawab. Ikhtisar Hasil Evaluasi sekurang-kurangnya memuat:

- a. nilai kompilasi SKPD;
- b. simpulan; dan
- c. saran.

4. Pengendalian Evaluasi AKIP

Pengendalian evaluasi AKIP dimaksudkan untuk menjaga agar evaluasi berjalan sesuai dengan rencana untuk mencapai tujuan evaluasi. Aktivitas ini perlu dilakukan agar proses evaluasi tetap terarah pada kesimpulan yang bermanfaat, sesuai dengan target, tepat waktu, serta tepat biaya.

Pengendalian evaluasi AKIP yang dapat dilakukan antara lain:

- a. melakukan pembahasan berkala internal tim evaluasi; dan
- b. melakukan pembahasan dengan pihak lain yang terlibat atau berpengalaman lebih dalam evaluasi (tenaga ahli) jika diperlukan.

BAB IV PELAKSANAAN EVALUASI AKIP

Pelaksanaan Evaluasi AKIP SKPD dilakukan dengan dua tahapan yaitu Pra Evaluasi dan Pelaksanaan Evaluasi itu sendiri, seperti digambarkan sebagai berikut:



A. Pra Evaluasi AKIP

1. Tujuan dan manfaat Pra Evaluasi

Pra evaluasi bertujuan untuk memperoleh gambaran awal secara umum tentang SKPD yang akan dievaluasi. Sedangkan manfaat pra evaluasi, antara lain:

- a. memberikan gambaran pemahaman dasar mengenai kinerja utama SKPD yang akan dievaluasi;
- b. memberikan informasi tentang proses evaluasi SKPD; dan
- c. agar dapat merencanakan dan mengorganisasikan evaluasi agar berkualitas dan sesuai tujuan.

2. Jenis data dan informasi yang dikumpulkan pada pra evaluasi

Sesuai dengan tujuan dan manfaat pra evaluasi, beberapa data/informasi yang diharapkan diperlukan, antara lain:

- a. peraturan perundangan yang mendasari;
- b. mandat;
- c. tugas, fungsi dan kewenangan;
- d. stuktur organisasi;
- e. hubungan/koordinasi dengan organisasi lain;
- f. permasalahan dan isu strategis;
- g. kinerja utama (sasaran strategis dan indikator kinerja);
- h. aktivitas utama;
- i. sumber pembiayaan;
- j. capaian kinerja beserta dengan analisis capaian kinerja;
- k. sistem informasi kinerja yang digunakan; dan
- l. hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya.

3. Teknik pengumpulan data dan informasi pra evaluasi

Pengumpulan data dan informasi pra evaluasi AKIP dapat dilakukan dengan beberapa cara checklist pengumpulan data yang diperoleh dari SKPD sesuai dengan surat permintaan data yang disampaikan dan data lain yang diperlukan, serta komunikasi melalui tanya jawab sederhana kepada penyedia data.

B. Pelaksanaan Evaluasi AKIP

1. Penetapan variabel dan bobot penilaian

Evaluasi AKIP difokuskan pada kriteria-kriteria yang telah ditetapkan dalam Lembar Kerja Evaluasi (LKE), dengan variabel-variabel sebagai berikut:

a. Komponen

Terdiri dari Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

b. Sub-Komponen

Dibagi dengan gradasi keberadaan, kualitas, dan pemanfaatan pada setiap komponen.

c. Kriteria

Merupakan gambaran kondisi yang perlu dicapai di setiap sub-komponen untuk dapat dinilai apakah kondisi tersebut sudah atau belum dicapai dan dapat digambarkan atau tidak.

LKE menyajikan komponen, sub-komponen, serta dilengkapi dengan kriteria penilaian, dengan bobot sebagai berikut:

Komponen	Sub-Komponen 1 Keberadaan 20%	Sub-Komponen 2 Kualitas 30%	Sub-Komponen 3 pemanfaatan 50%
Perencanaan Kinerja	6	9	15
Pengukuran Kinerja	6	9	15
	3	4.5	7.5
	5	7.5	12.5
		30	50
Pelaporan Kinerja			
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja internal			
Nilai Akuntabilitas Kinerja			

Berdasar data dan informasi yang dikumpulkan, LKE kemudian dianalisis, dan digunakan sebagai bahan dasar dalam menyusun Laporan Hasil Evaluasi (LHE). Variabel dalam LKE dapat dipetakan sebagai berikut:

Komponen	Sub-Komponen	Kriteria
1. Perencanaan Kinerja	1. Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia (100%) = 25/ kriteria	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah (Renstra SKPD). 2. Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek (Renja SKPD). 3. Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja (RKA, DPA dokumen lain yang mendukung). 4. Setiap SKPD merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja (PK, IKU, <i>Cascading/</i> Pohon Kinerja). 5. Terdapat dokumen perencanaan teknis di SKPD.
	Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar baik, yaitu untuk mencapai hasil dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (<i>cascading</i>) disetiap level secara logis,	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dokumen Perencanaan kinerja telah menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai. 2. Dokumen perencanaan kinerja telah diformalkan dan dipublikasikan tepat waktu. 3. Kualitas rumusan hasil (tujuan/sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai. 4. Ukuran keberhasilan

	<p>serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting). 100%/ 10 = 10</p>	<p>(indicator kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.</p> <p>5. Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (<i>suistenable</i>-tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).</p> <p>6. Target yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja dapat dicapai (<i>achievable</i>), dan realistis.</p> <p>7. Setiap dokumen perencanaan kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan serta selaras antara kondisi/hasil yang akan dicapai disetiap level jabatan (<i>cascading</i>).</p> <p>8. Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang dengan tugas dan fungsi yang berkaitan (<i>crosscutting</i>). Pejabat yang mengampu kinerja merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja</p>
	<p>2. Perencanaan kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan 100% = 9= 1,11</p>	<p>1. Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada kinerja yang ingin dicapai.</p> <p>2. Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung kinerja yang ingin dicapai</p> <p>3. Target yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja telah dicapai dengan baik atau setidaknya masih <i>on the right track</i>.</p> <p>4. Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.</p>

		<p>5. Terdapat perbaikan/ penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.</p> <p>6. Terdapat perbaikan/ penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.</p> <p>7. Setiap SKPD memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan. Pejabat yang mengampu kinerja memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.</p>
	<p>1. Pengukuran Kinerja telah dilakukan 100% = 25 / indikator</p>	<p>1. Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.</p> <p>2. Terdapat Ukuran (indikator) kinerja eselon III dan IV.</p> <p>8. Pengukuran data kinerja dilakukan secara berkala (bulanan/triwulan/semesteran).</p>
2. Pengukuran Kinerja	<p>2. Pengukuran kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan 100% = 20/ indikator</p>	<p>1. Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (<i>decision Maker</i>) dalam mengukur capaian kinerja.</p> <p>2. Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.</p> <p>3. Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.</p> <p>4. Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.</p> <p>3. Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.</p>
	<p>3. Pengukuran kinerja telah dijadikan dasar dalam</p>	<p>1. Hasil pengukuran kinerja telah dijadikan sebagai dasar dalam pemberian <i>reward</i> &</p>

	<p>pemberian <i>reward</i> dan <i>punishment</i>. 100% = 20 / indikator</p>	<p><i>punishment</i>.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja. 3. Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dan SDM dalam mencapai kinerja. 4. Setiap SKPD memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja. 5. Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.
	<p>1. Terdapat dokumen laporan yang menggambarkan kinerja</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dokumen laporan kinerja telah disusun. 2. Dokumen laporan kinerja telah diformalkan. 3. Dokumen laporan kinerja telah direviu 4. Dokumen laporan kinerja telah dipublikasikan. 5. Dokumen laporan kinerja telah disampaikan tepat waktu.
3. Pelaporan kinerja	<p>Dokumen laporan kinerja telah menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan /penyempurnaan nya.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dokumen laporan kinerja disusun secara berkualitas. 2. Dokumen laporan kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja. 3. Dokumen laporan kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan. 4. Dokumen laporan kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah. 5. Dokumen laporan kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya. 6. Dokumen laporan kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja

		<p>dengan realisasi kinerja dilevel Kabupaten/ Provinsi/ nasional (bila ada).</p> <p>7. Dokumen laporan kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan atau hambatannya serta solusinya.</p> <p>8. Dokumen laporan kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya (anggaran dan SDM) dalam mencapai kinerja.</p> <p>Dokumen laporan kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (rekomendasi perbaikan kinerja).</p>
	<p>2. Pelaporan kinerja telah memberikan dampak dalam mencapai kinerja</p>	<p>1. Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan.</p> <p>2. Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai.</p> <p>3. Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.</p> <p>4. Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.</p> <p>5. Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.</p> <p>6. Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.</p> <p>9. Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.</p>
	<p>3. Implementasi</p>	<p>1. Seluruh rekomendasi atas</p>

	<p>SAKIP telah meningkat karena evaluasi akuntabilitas kinerja internal memberikan kesan yang nyata dalam efektifitas dan efisiensi kinerja</p>	<p>hasil evaluasi AKIP internal telah ditindaklanjuti.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas evaluasi AKIP internal. 3. Hasil evaluasi AKIP internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja. 4. Hasil dari evaluasi AKIP internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja. 5. Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi AKIP internal.
4.Evaluasi akuntabilitas kinerja internal	1.Monitoring internal atas capain kinerja telah dilaksanakan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat dokumen hasil monev internal atas capain kinerja. 2. Monev internal atas capain kinerja dilaksanakan secara berkala (bulanan/ triwulan/ semesteran).
	2. Monev internal atas capain kinerja telah dilaksanakan secara berkualitas dan memadai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Monev internal atas capain kinerja telah dilaksanakan secara berjenjang dan dilakukan dengan pendalaman yang memadai. 2. Hasil monev internal atas capain kinerja telah ditindaklanjuti.
	3. Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi akuntabilitas kinerja internal memberikan kesan yang nyata dalam efektifitas dan efisiensi kinerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi AKIP internal telah ditindaklanjuti. 2. Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas evaluasi AKIP internal. 3. Hasil evaluasi AKIP internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja. 4. Hasil dari evaluasi AKIP internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas

		dan efisiensi kinerja. 5. Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi AKIP internal.
--	--	--

3. Pengisian LKE AKIP

Penilaian dilakukan pada sub-komponen evaluasi AKIP, dan setiap sub-komponen dinilai berdasarkan kualitas dari kriteria. Sub-Komponen akan dinilai dengan pilihan jawaban AA/A/BB/B/CC/C/D/E, jika kondisi atau gambaran kriteria sesuai dengan gradasi nilai sebagai berikut:

Keberadaan

Pilihan Jawaban	Nilai	Penjelasan
AA	100	Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir.
A	90	Jika seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir.
BB	80	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) sesuai dengan mandat kebijakan nasional.
B	70	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75% - 100%).
CC	60	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50% - 75%).
C	50	Jika kualitas sebagian kecil kriteria telah terpenuhi (>25% - 50%).
D	30	Jika kriteria penilaian akuntabilitas kinerja telah mulai dipenuhi (>0% - 25%).
E	0	Jika sama sekali tidak ada upaya dalam pemenuhan kriteria penilaian akuntabilitas kinerja.

Kualitas

Pilihan Jawaban	Nilai	Penjelasan
-----------------	-------	------------

AA	100	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat upaya inovatif serta layak menjadi percontohan secara nasional
A	90	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat beberapa upaya yang bisa dihargai dari pemenuhan kriteria tersebut.
BB	80	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) sesuai dengan mandat kebijakan nasional.
B	70	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75% - 100%).
CC	60	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50% - 75%).
C	50	Jika kualitas sebagian kecil kriteria telah terpenuhi (>25% - 50%).
D	30	Jika kriteria penilaian akuntabilitas kinerja telah mulai dipenuhi (>0% - 25%).
E	0	Jika sama sekali tidak ada upaya dalam pemenuhan kriteria penilaian akuntabilitas kinerja.

Pemanfaatan

Pilihan Jawaban	Nilai	Penjelasan
AA	100	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat upaya inovatif serta layak menjadi percontohan secara nasional
A	90	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat beberapa upaya yang bisa dihargai dari pemenuhan kriteria tersebut.
BB	80	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) sesuai dengan mandat kebijakan nasional.
B	70	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75% - 100%).
CC	60	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50% - 75%).
C	50	Jika kualitas sebagian kecil kriteria telah terpenuhi (>25% - 50%).
D	30	Jika kriteria penilaian akuntabilitas kinerja telah mulai dipenuhi (>0% - 25%).
E	0	Jika sama sekali tidak ada upaya dalam pemenuhan kriteria penilaian akuntabilitas kinerja.

Setiap sub-komponen kriteria yang telah diberikan nilai dalam pemenuhan kriteria harus dilengkapi dengan catatan berupa keterangan beserta bukti daftar dokumen yang mendukung dan relevan. Nilai sub-komponen yang telah terisi akan terakumulasi sehingga diperoleh nilai total (hasil akhir)

disetiap komponen.

4. Penyimpulan data dan informasi setelah pengisian LKE

Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen memberikan gambaran tingkat AKIP, dengan kategori predikat sebagai berikut:

Predikat	interpretasi
AA (nilai > 90-100)	Sangat memuaskan Telah terwujud <i>good govermenance</i> seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan diseluruh unit kerja. Telah terbentuk pemerintah yang dinamis adaptif, dan efisien (reform). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level individu.
A (nilai > 80 - 90)	Memuaskan Terdapat gambaran bahwa unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4/pengawas/subkoordinator
BB (Nilai > 70 – 80)	Sangat baik Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja. Memiliki system kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai level eselon 3/koordinator.
B (nilai > 60 – 70)	Baik Terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja serta komitmen dalam manajemen kinerja. Pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai dengan level eselon 2/unit kerja
CC (nilai > 50 – 60)	Cukup (memadai) Terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja
C (nilai > 30 – 50)	Kurang Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasikannya sistem manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar.
D (nilai >0 – 30)	Sangat kurang System dan tatanan dalam AKIP sama sekali tidak dapat diandalkan. Sama sekali belum terdapat penerapan manajemen kinerja

	sehingga masih perlu banyak perbaikan/perubahan yang sifatnya sangat mendasar, khususnya dalam implementasi SAKIP.
--	--

BAB V PELAPORAN DAN PENGOMUNIKASIAN HASIL EVALUASI AKIP

Laporan Hasil Evaluasi AKIP SKPD disampaikan kepada pimpinan SKPD dengan tembusan kepada Bupati Tanah Laut. Format Laporan Hasil Evaluasi AKIP SKPD dibuat dalam bentuk surat dengan sistematika sebagai berikut berikut:

1. Dasar Hukum Evaluasi.
2. Tujuan.
3. Nilai SKPD.
4. Simpulan.
5. Saran.
6. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya.

Ikhtisar keseluruhan dari LHE disampaikan dalam bentuk surat kepada Bupati Tanah Laut, Kementerian PANRB dan Inspektorat Propinsi Kalimantan Selatan dengan format sebagai berikut:

1. Dasar Hukum.
2. Maksud dan tujuan evaluasi.
3. Ruang lingkup evalalulasi.
4. Metode dan jadwal evaluasi.
5. Nilai kompilasi SKPD Simpulan.
6. Simpulan.
7. Saran.

BAB VI PENUTUP

Dengan ditetapkannya petunjuk teknis evaluasi AKIP ini, diharapkan dapat menjadi acuan evaluator dalam melaksanakan evaluasi AKIP Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) sehingga dapat mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran, dan berorientasi hasil pada Pemerintah Kabupaten Tanah Laut.

BUPATI TANAH LAUT,

Ttd

H. SUKAMTA