



BUPATI TRENGGALEK

**PERATURAN BUPATI TRENGGALEK
NOMOR 38 TAHUN 2009**

TENTANG

PEDOMAN EVALUASI KELEMBAGAAN ORGANISASI PERANGKAT DAERAH KABUPATEN TRENGGALEK

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI TRENGGALEK,

- Menimbang : a. bahwa untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja organisasi perangkat daerah Kabupaten Trenggalek perlu diselenggarakan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan Peraturan Daerah yang mengatur tentang Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah serta Peraturan Bupati yang mengatur tentang Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi Perangkat Daerah;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pedoman Evaluasi Kelembagaan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Trenggalek ;

- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur (Berita Negara Tahun 1950 Nomor 41) ;
2. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3011) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3890) ;
3. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851) ;

4. Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2004 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 53, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4389) ;
5. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Nomor 4437) sebagaimana telah diubah kedua kalinya dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844) ;
6. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4593) ;
8. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Propinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737) ;
9. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 89, Tambahan Lembaran Republik Indonesia Nomor 4741) ;
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 57 Tahun 2007 tentang Petunjuk Teknis Penataan Organisasi Perangkat Daerah ;
11. Peraturan Daerah Kabupaten Trenggalek Nomor 2 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Trenggalek ;
12. Peraturan Daerah Kabupaten Trenggalek Nomor 3 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah Kabupaten Trenggalek ;

13. Peraturan Daerah Kabupaten Trenggalek Nomor 4 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Trenggalek ;
14. Peraturan Daerah Kabupaten Trenggalek Nomor 5 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kecamatan dan Kelurahan Kabupaten Trenggalek ;
15. Peraturan Daerah Kabupaten Trenggalek Nomor 6 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Trenggalek ;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : **PERATURAN BUPATI TENTANG PEDOMAN EVALUASI KELEMBAGAAN ORGANISASI PERANGKAT DAERAH KABUPATEN TRENGGALEK.**

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Trenggalek.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Trenggalek.
3. Bupati adalah Bupati Trenggalek.
4. Perangkat daerah adalah unsur pembantu Bupati dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah yang terdiri dari Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, Dinas Daerah, Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Lembaga Teknis Daerah, Kecamatan, dan Kelurahan serta Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Trenggalek.
5. Satuan Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat SKPD adalah unit kerja pemerintah daerah yang mempunyai tugas mengelola anggaran dan barang daerah.
6. Evaluasi adalah suatu proses pengumpulan serta pemrosesan data dan informasi yang akan digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan.
7. Evaluasi kelembagaan organisasi perangkat daerah adalah suatu proses pengumpulan dan analisa data secara sistematis terhadap perumusan kewenangan, penjabaran tugas dan fungsi, bentuk, struktur/susunan organisasi, nomenklatur, tata hubungan kerja serta kesesuaian program dan kegiatan organisasi perangkat daerah.

8. Analisis hasil evaluasi tugas dan fungsi adalah menelaah hasil evaluasi tugas dan fungsi yang mencakup kesesuaian dengan kewenangan yang dimiliki, kebijakan pemerintah daerah, tingkat *overlapping* dengan satuan kerja dan/atau unit kerja lain.
9. Pedoman evaluasi kelembagaan adalah petunjuk dan prosedur dalam melaksanakan penilaian terhadap rumusan tugas dan fungsi, pelaksanaan program dan kegiatan serta kelembagaan organisasi perangkat daerah Kabupaten Trenggalek .
10. Tim evaluasi kelembagaan adalah tim yang dibentuk oleh Bupati untuk melaksanakan evaluasi kelembagaan organisasi perangkat daerah Kabupaten Trenggalek.

Pasal 2

Pedoman Evaluasi Kelembagaan Organisasi Perangkat Daerah adalah sebagaimana tercantum dalam Lampiran I dan II yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 3

Pedoman evaluasi kelembagaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 merupakan acuan bagi Tim Evaluasi Kelembagaan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Trenggalek dalam menyelenggarakan evaluasi kelembagaan organisasi perangkat daerah Kabupaten Trenggalek.

Pasal 4

Hasil evaluasi kelembagaan organisasi perangkat daerah berupa laporan tentang rekomendasi penyempurnaan kelembagaan perangkat daerah, digunakan untuk penyempurnaan kelembagaan , kewenangan perangkat daerah serta penjabaran tugas pokok dan fungsi perangkat daerah.

Pasal 5

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Trenggalek
pada tanggal 25 MEI 2009

BUPATI TRENGGALEK,

S O E H A R T O

Diundangkan di Trenggalek
pada tanggal 2009

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN TRENGGALEK

Ir. CIPTO WIYONO, M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 510 113 691

BERITA DAERAH KABUPATEN TRENGGALEK TAHUN 2009 NOMOR 68.

LAMPIRAN I: PERATURAN BUPATI TRENGGALEK
NOMOR : 38 TAHUN 2009
TANGGAL : 25 Mei 2009

PEDOMAN EVALUASI KELEMBAGAAN
ORGANISASI PERANGKAT DAERAH KABUPATEN TRENGGALEK

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sebagaimana tersebut dalam Pasal 120 Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, bahwa Organisasi Perangkat Daerah terdiri atas Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, Dinas Daerah, Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Lembaga Teknis Daerah, serta Kecamatan dan Kelurahan, yang dibentuk sesuai dengan kebutuhan daerah.

Secara umum, organisasi perangkat daerah terdiri dari unsur staf yang membantu penyusunan kebijakan dan pengkoordinasian perangkat daerah diwadahi dalam lembaga Sekretariat Daerah, unsur pelayanan terhadap DPRD yang diwadahi dalam Sekretariat DPRD, unsur perencana diwadahi dalam Bappeda, unsur pengawasan diwadahi dalam Inspektorat, unsur pendukung tugas bupati dalam penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah yang bersifat spesifik diwadahi dalam lembaga teknis daerah, serta unsur pelaksana urusan daerah yang diwadahi dalam lembaga dinas daerah. Sedang secara normatif, dalam Pasal 120 sampai dengan Pasal 128 Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tersebut mengatur mengenai kedudukan, tugas dan fungsi organisasi perangkat daerah.

Dengan ditetapkannya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tersebut, maka diterbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah sebagai pengganti Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2003, pada dasarnya dimaksudkan untuk memberikan arah dan pedoman yang jelas kepada daerah dalam menata organisasi yang efisien, efektif dan rasional sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan daerah kabupaten/kota serta terwujudnya sinkronisasi dan simplikasi antara pusat dan daerah.

Selanjutnya berdasarkan pada Instruksi Presiden Nomor 13 Tahun 1998 tentang Prosedur Pengusulan, Penetapan, dan Evaluasi Organisasi Pemerintah, telah diamanatkan agar setiap organisasi pemerintah melakukan evaluasi secara terus menerus, sedikitnya sekali dalam 1 (satu) tahun.

Sehubungan dengan hal tersebut, evaluasi terhadap kelembagaan organisasi pemerintah dipandang sebagai sesuatu hal yang sangat perlu dan penting untuk dilaksanakan, mengingat kinerja organisasi perangkat daerah tidak lepas dari pengaruh struktur organisasi yang melekat, meskipun hal itu bukan satu-satunya faktor yang punya pengaruh paling dominan. Namun demikian pedoman tentang evaluasi kelembagaan organisasi perangkat daerah dipandang perlu untuk disusun.

Kondisi kelembagaan organisasi perangkat daerah Pemerintah Kabupaten Trenggalek telah mengacu pada Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah yang ditindaklanjuti dengan Peraturan Daerah Nomor 2 sampai dengan Nomor 6 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Organisasi Perangkat Daerah serta Peraturan Bupati Trenggalek Nomor 72 sampai dengan 102 tentang Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Trenggalek.

Ada beberapa fenomena yang menjadi kendala bagi beberapa satuan kerja dan / atau unit kerja dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi dalam masa transisi (pergantian) kelembagaan, yang antara lain disebabkan oleh :

- a. masih terdapat tumpangtindihnya beberapa rumusan penjabaran kewenangan, tugas pokok dan fungsi antar satuan kerja dan/atau unit kerja ;
- b. masih terdapat beberapa rumusan penjabaran tugas pokok dan fungsi yang kurang sesuai dengan kewenangan dan karakteristik kelembagaannya ;
- c. terdapat penjabaran tugas pokok dan fungsi yang kurang/belum sesuai dengan kewenangan yang dimiliki.
- d. pelaksanaan kegiatan yang tidak/kurang sesuai dengan rumusan penjabaran tugas pokok dan fungsi yang dimiliki.
- e. pelaksanaan tata hubungan kerja yang belum maksimal baik antar internal maupun eksternal organisasi perangkat daerah.
- f. masih terdapat beberapa struktur organisasi dan nomenklatur yang kurang/belum tepat dengan tugas pokok dan fungsi satuan kerja perangkat daerah.

Atas dasar hal tersebut maka Pemerintah Kabupaten Trenggalek telah membentuk Tim Pelaksana Evaluasi Organisasi Perangkat Daerah berdasarkan Keputusan Bupati Trenggalek Nomor

188.45/212/406.013/2009, berinisiatif untuk melaksanakan evaluasi terhadap kelembagaan organisasi perangkat daerah kabupaten trenggalek, baik pada rumusan kewenangan, penjabaran tugas pokok dan fungsi organisasi perangkat daerah, kesesuaian program dan kegiatan dengan tugas pokok dan fungsi, bentuk, susunan/struktur, nomenklatur, serta tata hubungan kerja organisasi perangkat daerah.

Selanjutnya dalam rangka penyelenggaraan evaluasi kelembagaan tersebut, perlu ditetapkan pedoman evaluasi kelembagaan sebagai dasar pelaksanaan evaluasi kelembagaan organisasi perangkat daerah.

B. Maksud dan Tujuan.

1. Maksud

Maksud dari penyusunan Pedoman Evaluasi Kelembagaan Organisasi Perangkat Daerah antara lain adalah memberikan arah dan pedoman yang jelas bagi Tim Evaluasi Kelembagaan Perangkat Daerah untuk melaksanakan evaluasi kelembagaan organisasi perangkat daerah secara periodik.

2. Tujuan

Tujuan disusunnya pedoman evaluasi kelembagaan adalah :

- a. terselenggaranya evaluasi kelembagaan perangkat daerah secara efektif, efisien dan profesional.
- b. tersedianya data / informasi kelembagaan perangkat daerah bagi para pejabat perancang organisasi dan pengambil keputusan.

C. Manfaat

1. teridentifikasi masalah, penilaian program dan pencapaian sasaran masing – masing satuan kerja perangkat daerah.
2. termotivasinya pemerintah daerah untuk meninjau kembali kebijakan yang sudah kurang / tidak sesuai dengan kondisi dan kebutuhan organisasi.
3. terwujudnya perumusan kewenangan, penjabaran tugas pokok dan fungsi organisasi perangkat daerah yang efisien, efektif, jelas, sistematis dan implementatif.
4. tersedianya konsep kelembagaan organisasi perangkat daerah yang ideal, proporsional dan profesional.

D. Ruang Lingkup

Pedoman evaluasi kelembagaan ini mencakup pada aspek rumusan kewenangan, penjabaran tugas dan fungsi, aspek kelembagaan seperti bentuk organisasi, susunan / struktur organisasi, dan penamaan (nomenklaturisasi), aspek tata hubungan kerja serta aspek kesesuaian program dan kegiatan dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing satuan kerja. Sedangkan lembaga yang menjadi sasaran / obyek yang dievaluasi adalah seluruh SKPD.

II. KONSEPSI DASAR

A. Aspek yang dievaluasi.

Pada dasarnya evaluasi kelembagaan merupakan proses untuk melihat karakteristik kelembagaan organisasi perangkat daerah, apakah rumusan kewenangan, penjabaran tugas pokok dan fungsi, pelaksanaan tugas dan fungsi, bentuk/besaran organisasi, struktur /susunan organisasi, nomenklatur dan tata hubungan kerja sudah sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan organisasi dan masyarakat.

Sebagaimana prinsip tersebut, maka aspek pokok yang perlu dievaluasi antara lain :

1. Aspek rumusan kewenangan, penjabaran tugas pokok dan fungsi yaitu rumusan yang terdiri dari kewenangan, penjabaran tugas pokok dan fungsi masing-masing SKPD.
2. Aspek kelembagaan yaitu aspek yang berkenaan dengan bentuk, susunan/struktur organisasi, dan nomenklatur organisasi perangkat daerah maupun unit organisasinya.
3. Aspek tata hubungan kerja yaitu pelaksanaan koordinasi dalam arti luas baik internal organisasi maupun antar eksternal organisasi.
4. Aspek kesesuaian program dan kegiatan yaitu kesesuaian program dan kegiatan satuan kerja dan/atau unit kerja dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing SKPD yang telah dan sedang berjalan.

B. Data dan Sumber Data

1. Data

Dalam mengevaluasi kelembagaan organisasi perangkat daerah, diperlukan berbagai macam data, baik data primer maupun data sekunder. Data primer meliputi hasil penyebaran kuesioner dan wawancara, sedang data sekunder adalah hasil dari studi dokumentasi.

2. Sumber Data

Sumber data dalam evaluasi tugas dan fungsi antara lain :

- a. pimpinan satuan kerja dan/atau pimpinan unit kerja ;
- b. laporan pelaksanaan kegiatan ;
- c. referensi lain yang berkaitan dengan visi dan misi organisasi.

C. Hasil Evaluasi Kelembagaan

Hasil evaluasi kelembagaan organisasi perangkat daerah berupa Laporan Hasil Evaluasi Kelembagaan Perangkat Daerah.

D. Rencana Tindak Lanjut Hasil Evaluasi

Dari hasil evaluasi kelembagaan perangkat daerah yang dilaksanakan maka akan disusun rekomendasi penyempurnaan kelembagaan organisasi perangkat daerah serta penyempurnaan penjabaran tugas pokok dan fungsi organisasi perangkat daerah.

III. TAHAP-TAHAP PELAKSANAAN

Pelaksanaan evaluasi kelembagaan merupakan hal yang penting dalam rangka mewujudkan organisasi perangkat daerah yang efektif dan efisien menuju tercapainya kinerja organisasi pemerintah daerah yang diharapkan.

Oleh karena itu dalam pelaksanaan evaluasi tersebut perlu menetapkan langkah-langkah yang tepat dan teliti, dengan membentuk Tim Pelaksana Evaluasi Kelembagaan Perangkat Daerah yang *capable* agar hasil evaluasi yang didapat *reliable* dan aplikatif.

Beberapa tahapan yang perlu dilaksanakan oleh Tim Pelaksana Evaluasi Kelembagaan Perangkat Daerah antara lain :

A. Persiapan

Terdapat beberapa tahap yang perlu dilaksanakan oleh Tim Pelaksana Evaluasi Kelembagaan Perangkat Daerah pada fase persiapan yang antara lain meliputi :

1. Pembentukan Tim Pelaksana Evaluasi Kelembagaan Perangkat Daerah.

Pembentukan Tim Pelaksana Evaluasi Kelembagaan Perangkat Daerah disusun berdasarkan pada fungsi jabatan yang ada serta pihak-pihak lain yang berkompeten dalam pelaksanaan tugas evaluasi kelembagaan organisasi perangkat daerah.

2. Menyusun jadwal / waktu pelaksanaan.

Yaitu menetapkan waktu baik dalam penyusunan pedoman evaluasi kelembagaan maupun pelaksanaan evaluasi kelembagaan itu sendiri.

3. Menetapkan jumlah dan SKPD yang akan dievaluasi.

Dalam rangka efisiensi waktu serta efektivitas sasaran lembaga mana yang akan dievaluasi, maka perlu untuk menetapkan jumlah maupun satuan kerja yang memiliki permasalahan kelembagaan yang memerlukan urgensi untuk dievaluasi.

4. Penetapan indikator dan penyusunan instrumen.

Penetapan indikator dan penyusunan instrumen merupakan suatu tahap yang cukup menentukan terhadap keberhasilan Tim Pelaksana Evaluasi Kelembagaan Perangkat Daerah dalam memberikan suatu rekomendasi kepada pengambil keputusan (*decision maker*). Karena keakuratan, serta aplikatifnya hasil evaluasi kelembagaan, sangat tergantung pada kemampuan Tim dalam menetapkan indikator dan instrumen. Oleh karena itu setiap anggota Tim Evaluasi Kelembagaan harus betul-betul menetapkan indikator dan instrumen yang tepat, sehingga kedepan akan diperoleh data hasil evaluasi yang *qualified*. Pada prinsipnya penetapan indikator dan penyusunan instrumen mengacu pada beberapa variabel kelembagaan organisasi perangkat daerah yang terjadi sejauh ini antara lain :

a. Aspek rumusan penjabaran tugas dan fungsi dengan indikator-indikator sebagai berikut :

- 1) Kesesuaian rumusan penjabaran tugas pokok dan fungsi dengan kewenangan yang dimiliki.
- 2) Adanya ketumpangtindihan rumusan penjabaran tugas pokok dan fungsi dengan satuan kerja / unit kerja lain.
- 3) Tingkat pemahaman terhadap penjabaran tugas pokok dan fungsi satuan kerja yang ditempat.

b. Aspek kesesuaian program dan kegiatan, dengan indikator-indikator sebagai berikut :

- 1) Kesesuaian program dan kegiatan dengan kewenangan Satuan Kerja Perangkat Daerah yang dimiliki.
- 2) Kesesuaian program dan kegiatan dengan penjabaran tugas pokok dan fungsi yang dimiliki.

c. Aspek Tata Hubungan Kerja

- 1) Kejelasan tata hubungan kerja organisasi dalam pelaksanaan tugas setiap unit kerja dari eselon tertinggi sampai eselon terendah.
 - 2) Kejelasan mekanisme kerjasama antar unit kerja dari eselon II sampai eselon V.
- d. Aspek Kelembagaan Organisasi dengan indikator-indikator sebagai berikut :
- 1) Kesesuaian susunan organisasi dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku ;
 - 2) Kesesuaian nomenklatur organisasi perangkat daerah dengan tugas pokok dan fungsi.
 - 3) Kesesuaian bentuk organisasi dengan visi dan misi daerah.
 - 4) Kesesuaian besaran organisasi dengan beban tugas yang SKPD.
 - 5) Kesesuaian kebutuhan jabatan fungsional terhadap tugas operasional satuan kerja.
5. Penetapan Responden dan jumlahnya.

Yaitu menetapkan siapa saja yang dapat diklasifikasikan sebagai responden serta jumlah responden sesuai dengan tehnik sampling yang digunakan.

B. PELAKSANAAN EVALUASI KELEMBAGAAN

Dalam menerapkan instrumen pedoman evaluasi kelembagaan organisasi perangkat daerah terdapat beberapa kegiatan yang perlu dilaksanakan. Salah satunya adalah dengan menghitung atau memberikan *score* terhadap aspek-aspek yang diukur. Sebagaimana telah diuraikan di bagian awal bahwa aspek yang diukur dalam instrumen ini adalah aspek rumusan kewenangan, penjabaran tugas pokok dan fungsi, aspek kelembagaan organisasi perangkat daerah, aspek tata hubungan kerja serta aspek kesesuaian program dan kegiatan dengan tugas pokok dan fungsi. Guna mendapatkan gambaran tentang cara pengolahan data yang sudah dikumpulkan perlu diperhatikan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Pengumpulan Data

Pelaksanaan pengumpulan data oleh Tim Pelaksana Evaluasi Kelembagaan Perangkat Daerah dilapangan dilakukan dengan cara :

- a. Penyebaran kuesioner kepada responden yang sudah ditetapkan.

Penyebaran dan pengumpulan kuesioner dapat dilakukan dengan cara disebarkan langsung kepada responden yang sudah ditentukan dengan

memakai teknik *purposive sampling*. Yaitu dengan menetapkan seluruh pejabat struktural, mulai dari eselon II sampai dengan eselon IV sebagai responden dari masing-masing satuan kerja, daftar kuesioner sebagaimana tercantum dalam Lampiran II Peraturan Bupati ini.

b. Wawancara.

Wawancara dilakukan dengan mereka yang diasumsikan sebagai top manajemen yaitu eselon II dan III, serta pejabat fungsional senior dari masing-masing satuan kerja.

c. Studi dokumentasi.

Studi dokumentasi dimaksudkan untuk mendukung data hasil penyebaran kuesioner maupun wawancara.

2. Pengolahan Data / Pembahasan.

a. Metode Pengolahan Data

Setelah proses pengumpulan data dilakukan akhirnya diperoleh hasil dari responden dan narasumber yang representatif. Maka langkah berikutnya adalah penghitungan nilai, bobot, dan konversinya.

Dalam instrumen tersebut terdapat “32 (tiga puluh dua)” butir pernyataan. Dari semua pernyataan tersebut terbagi atas beberapa bagian yakni :

- 1) Untuk pernyataan nomor 1 sampai dengan 8 dimaksudkan untuk mengukur aspek rumusan kewenangan, penjabaran tugas pokok dan fungsi.
- 2) Untuk pernyataan nomor 9 sampai dengan 23 dimaksudkan untuk mengukur aspek kelembagaan.
- 3) Untuk pernyataan nomor 24 sampai dengan 27 dimaksudkan untuk mengukur aspek tata hubungan kerja.
- 4) Untuk pernyataan nomor 28 sampai dengan 32 dimaksudkan untuk mengukur aspek kesesuaian program dan kegiatan dengan penjabaran tugas pokok dan fungsi.

b. Cara Penghitungan

Dalam instrumen tersebut dipilih empat (4) opsi jawaban. Ini dimaksudkan agar menghindari jawaban yang mempunyai kecenderungan atau tendensi untuk menjawab di tengah atau netral. Dengan demikian maka pengklasifikasian pemberian skor tersebut sebagaimana pada tabel berikut :

TABEL 1
SKORING JAWABAN

NO.	JAWABAN	SKOR
1.	SS (Sangat Setuju)	4
2.	S (Setuju)	3
3.	TS (Tidak Setuju)	2
4.	STS (Sangat Tidak Setuju)	1

Untuk menghitung nilai jawaban, maka ditetapkan besaran bobot untuk masing-masing aspek yang ditetapkan berdasarkan kesepakatan Tim Penyempurnaan Pedoman Kelembagaan Perangkat Daerah, dengan cara memberikan *judgement* atas dasar keahlian dan pengalaman masing-masing anggota Tim, sehingga setiap aspek diperoleh prosentase sebagai berikut :

- 1) Aspek rumusan kewenangan, penjabaran tugas pokok dan fungsi adalah 25% (dua puluh lima persen)
- 2) Aspek kelembagaan adalah 25% (dua puluh lima persen).
- 3) Aspek tata hubungan kerja adalah 25% (dua puluh lima persen).
- 4) Aspek kesesuaian program dan kegiatan dengan tugas pokok dan fungsi adalah 25% (dua puluh lima persen).

Dengan adanya pembagian tersebut di atas, maka untuk penghitungan bobot masing – masing aspek yang diukur memakai rumus sebagai berikut :

$$\frac{\text{Prosentase aspek yg diukur}}{\text{Jumlah item pada aspek yg diukur}} \times 100$$

Sedangkan untuk mengkonversi nilai item pernyataan dalam masing-masing aspek menggunakan rumus :

$$\frac{\text{Bobot aspek yg diukur}}{\text{Jumlah kriteria}} \times \text{skore}$$

Dari kedua rumus tersebut selanjutnya nilai yang didapat sebagaimana dalam tabel-tabel berikut :

- 1) Pernyataan 1 sampai dengan 8 dengan bobot 25% maka konversinya adalah :

TABEL 2**KONVERSI NILAI UNTUK ITEM PERNYATAAN 1 S/D 8**

PERNYATAAN	STS	TS	S	SS	BOBOT
Jawaban Nomor 1 s.d. 8	1	2	3	4	25% dibagi 8 = 3,13
Nilai masing-masing pernyataan	0,78	1,56	2,34	3,13	
Jumlah Nilai Setiap Pernyataan					

- 2) Pertanyaan 9 sampai dengan 23 dengan bobot 25% maka konversinya sebagaimana pada tabel 3 :

TABEL 3**KONVERSI NILAI UNTUK ITEM PERNYATAAN 9 S/D 23**

PERNYATAAN	STS	TS	S	SS	BOBOT
Jawaban Nomor 11 s.d. 20	1	2	3	4	25% dibagi 15 = 1,5
Nilai masing-masing pernyataan	0,42	0,83	1,25	1,67	
Jumlah Nilai Setiap Pernyataan					

- 3) Pertanyaan 24 sampai dengan 27 dengan bobot 25% maka konversinya sebagaimana tabel 4 :

TABEL 4**KONVERSI NILAI UNTUK ITEM PERNYATAAN 24 S/D 27**

PERNYATAAN	STS	TS	S	SS	BOBOT
Jawaban Nomor 21 s.d. 30	1	2	3	4	25% dibagi 4 = 6,25
Nilai masing-masing pernyataan	1,56	3,13	4,69	6,25	

Jumlah Nilai Setiap Pernyataan					
--------------------------------	--	--	--	--	--

- 4) Pertanyaan 28 sampai dengan 32 dengan bobot 20% maka konversinya sebagaimana dalam tabel 5 :

TABEL 5
KONVERSI NILAI UNTUK ITEM PERNYATAAN 28 S/D 32

PERNYATAAN	STS	TS	S	SS	BOBOT
Jawaban Nomor 21 s.d. 30	1	2	3	4	25% dibagi 5 = 5,0
Nilai masing-masing pernyataan	1,25	2,50	3,75	5,00	
Jumlah Nilai Setiap Pernyataan					

- c. Pengkategorian Hasil Penghitungan

Selanjutnya agar hasil dari perhitungan dapat diinterpretasikan maka hasil total skor dibagi dalam empat kategori sebagaimana dalam Tabel 5 berikut :

TABEL 6
PERHITUNGAN NILAI AKHIR DAN INTERPRESTASI

NO.	KATEGORI	INTERPRESTASI
1.	Kategori I (Nilai : 25 – 49,99)	Organisasi Perangkat Daerah kurang efisien , sehingga secara struktural membutuhkan perbaikan secara intensif
2.	Kategori II (Nilai : 50 – 74,99)	Organisasi Perangkat Daerah cukup efisien , secara struktural membutuhkan pe-nyesuaian secara bertahap.
3.	Kategori III (Nilai : 75 – 100)	Organisasi Perangkat Daerah sudah efisien , tetapi secara struktural membutuhkan pe-nyempurnaan <i>Updating</i> dengan lingkungan eksternal

Sedangkan nilai *score* tertinggi pada masing-masing aspek dari keempat aspek yang dievaluasi, menunjukkan tingkat urgensi aspek yang prioritas untuk segera dilakukan tindak lanjut dan penyempurnaan.

3. Koordinasi dan sinkronisasi dengan instansi terkait.

Agar data dari masing-masing unit kerja yang diperoleh memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang tinggi, Tim Evaluasi Kelembagaan perlu mengkonfirmasi hasil pengolahan data evaluasi tersebut dengan melakukan koordinasi dan sinkronisasi pada instansi terkait. Diharapkan kedepan masing-masing unit kerja dalam melaksanakan program dan kegiatannya bisa sesuai dengan tugas dan fungsi serta kewenangan yang dimiliki, serta tidak terjadi *overlapping* pelaksanaan kegiatan dengan unit kerja lainnya.

4. Perumusan konsep perubahan.

Setelah data hasil evaluasi dikonfirmasi dengan unit kerja yang terkait, maka data tersebut selanjutnya diolah oleh Tim Evaluasi Kelembagaan sebagai bahan penyusunan konsep kelembagaan yang meliputi rumusan penjabaran tugas dan fungsi, penyusunan struktur organisasi, nomenklatur dan tata kerja organisasi perangkat daerah sebagai bahan rekomendasi kepada Pembuat Kebijakan (*policy maker*).

BAB IV

PENYUSUNAN LAPORAN

Laporan evaluasi kelembagaan pada dasarnya merupakan dokumen konkrit (*explicit knowledge*) yang secara potensial dapat dimanfaatkan bagi pengembangan organisasi perangkat daerah pada masa-masa berikutnya. Laporan evaluasi kelembagaan ini dimaksudkan sebagai salah satu media atau alat (*mean*) untuk meningkatkan kinerja kelembagaan organisasi perangkat daerah secara bertahap, konsisten dan berkesinambungan berdasarkan informasi yang dimiliki.

Selanjutnya bentuk (format) penyusunan laporan evaluasi kelembagaan organisasi perangkat daerah dari hasil evaluasi kelembagaan meliputi :

1. Pendahuluan yang mencakup antara lain :

a. Latar Belakang Permasalahan

Latar belakang masalah memuat berbagai hal yang menjadi penyebab munculnya problematika kelembagaan baik ditinjau dari aspek perumusan penjabaran tugas dan fungsi, aspek kesesuaian program dan kegiatan dengan tugas dan fungsi, dan aspek kelembagaan.

b. Tujuan Evaluasi

Tujuan evaluasi berisi tentang hasil akhir yang akan dicapai dari evaluasi kelembagaan saat ini.

c. Metode Pengolahan.

Memuat karakteristik populasi, keterwakilan (*representativeness*) anggota sample, dan jumlah responden. Selain itu disajikan juga jumlah kuesioner yang berhasil dikumpulkan kembali, dan jumlah kuesioner yang dapat diproses lebih lanjut atau diolah.

d. Tim Evaluasi

Tim evaluasi meliputi Pembina, Penanggung jawab, Ketua, Wakil Ketua, Sekretaris, serta Anggota.

e. Jadwal Pelaksanaan Evaluasi.

Jadwal evaluasi memuat kegiatan dan waktu pelaksanaan evaluasi.

2. Analisis meliputi : data kuesioner, penghitungan nilai, dan deskripsi hasil analisis terhadap aspek perumusan kewenangan, penjabaran tugas pokok dan fungsi, aspek kelembagaan, aspek tata hubungan kerja, serta aspek kesesuaian program dan kegiatan. Hasil analisis harus memberikan penjelasan atau pembahasan mengenai berbagai faktor pemicu kelemahan dan/atau kelebihan pada setiap aspek yang diukur.

Penutup, terdiri dari kesimpulan dan rekomendasi. Kesimpulan berisi tentang intisari hasil evaluasi, sedangkan rekomendasi memuat masukan perbaikan secara konkrit pada masing-masing aspek yang menunjukkan kelemahan. Rekomendasi juga memuat alternatif konsep kelembagaan perangkat daerah yang sesuai dengan tuntutan/kebutuhan daerah serta kebijakan pemerintah pusat.

Penyusunan rekomendasi tersebut dimaksudkan untuk :

1. Memberikan informasi atau laporan tentang adanya hal-hal yang menyimpang dan memerlukan pembenahan dengan analisa kelembagaan atau memerlukan kebijakan untuk pemecahan masalah.

2. Disampaikan kepada para pengambil kebijakan (*policy makers*) dalam upaya untuk memberikan pertimbangan (sumbangan pemikiran) sehingga kedepan keputusan yang diambil memiliki tingkat resiko yang kecil.
3. Selain beberapa hal tadi dalam laporan evaluasi tersebut juga harus memuat ringkasan eksekutif (*executive summary*)

BAB V

PENUTUP

Pedoman Evaluasi Kelembagaan Organisasi Perangkat Daerah ini bukan merupakan pedoman yang baku untuk digunakan hanya pada kelembagaan organisasi perangkat daerah saja, atau untuk dilaksanakan secara terus menerus. karena apabila dikemudian hari terdapat suatu batasan, metode, indikator yang lebih sempurna untuk dipakai mengevaluasi kelembagaan, maka bisa dilakukan perubahan, penyempurnaan atau penggantian terhadap pedoman evaluasi kelembagaan yang ada sekarang ini.

Pedoman Evaluasi Kelembagaan ini dibuat agar dalam melaksanakan evaluasi kelembagaan secara sistematis, cepat, tepat dan profesional sehingga hasil evaluasi bisa dipergunakan untuk pertimbangan bagi pengambil keputusan untuk membuat suatu kebijakan kelembagaan organisasi perangkat daerah.

Keberhasilan pelaksanaan evaluasi kelembagaan organisasi perangkat daerah ini merupakan upaya untuk meningkatkan kelembagaan organisasi perangkat daerah, sementara keberhasilan dalam penyusunan instrumen ini tergantung pada komitmen dan kesungguhan para pejabat maupun pihak lain yang berkompeten (*stake holders*) yang memiliki tingkat perhatian tinggi terhadap peningkatan kinerja dari SKPD.

Semoga dapat dipergunakan sebagai bahan untuk menganalisis kelembagaan perangkat daerah agar tetap berjalan sesuai perkembangan dan tantangan zaman.

BUPATI TRENGGALEK,

SOEHARTO