BUPATI PIDIE

PERATURAN BUPATI PIDIE
NOMOR 50 TAHUN 2016

TENTANG

PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH SATUAN KERJA PERANGKAT KABUPATEN DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN PIDIE

BISMILLAHIRRAHMANIRRAHIM

ATAS RAHMAT ALLAH YANG MAHA KUASA

BUPATI PIDIE,

Menimbang : a. bahwa dalam rangka menilai keberhasilan capaian kinerja organisasi sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, perlu adanya Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Satuan Kerja Perangkat Kabupaten di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pidie.

b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Bupati Pidie tentang petunjuk pelaksanaan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pidie;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 7 (Drt) Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kabupaten-kabupaten dalam Lingkungan Daerah Propinsi Sumatera Utara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1092);

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);

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 Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);

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)
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 Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 96, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4663);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan Tata Cara, Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 108, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4689);
8. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025;
9. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2012 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2013 tentang Perubahan Lampiran Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2012 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 793);
11. Peraturan Menteri Negara 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;
12. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 986);
13. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036);

14. Peraturan Gubernur Aceh Nomor 49 Tahun 2014 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Satuan Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Aceh dan Pemerintah Kabupaten/Kota se Aceh (Berita Daerah Aceh Tahun 2014 Nomor 32);
15. Qanun Kabupaten Pidie Nomor 2 tahun 2008 tentang Pokok-Pokok Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Tahun 2008 Nomor 02, Tambahan Lembaran Daerah Nomor 11).

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : **PERATURAN BUPATI PIDIE TENTANG PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH SATUAN KERJA PERANGKAT KABUPATEN DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN PIDIE.**

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan ini yang dimaksud dengan :

1. Kabupaten adalah Kabupaten Pidie.
2. Pemerintahan Kabupaten adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan yang dilaksanakan oleh pemerintah Kabupaten dan Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten sesuai dengan fungsi dan kewenangan masing-masing.
3. Pemerintah Kabupaten Pidie yang selanjutnya disebut Pemerintah Kabupaten adalah unsur penyelenggaraan pemerintahan Kabupaten yang terdiri atas Bupati dan Perangkat Kabupaten Pidie.
4. Bupati adalah Bupati Pidie.
5. Perangkat Kabupaten adalah unsur pembantu Bupati dalam penyelenggaraan pemerintahan Kabupaten yang terdiri dari Sekretariat Daerah, Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat, Dinas dan Lembaga Teknis Kabupaten Pidie.
6. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disebut SAKIP adalah rangkaian sistematik 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.
7. Akuntabilitas Kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran/target kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instasi pemerintah yang disusun secara periodik.

8. Laporan kinerja adalah ikhtisar yang menjelaskan secara ringkas dan lengkap tentang capaian kinerja yang disusun berdasarkan rencana kerja yang ditetapkan dalam rangka pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara/Anggaran Pendapatan dan Belanja Kabupaten Pidie (APBN/APBK)
9. Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disebut LAKIP adalah laporan kinerja tahunan yang berisi pertanggungjawaban kinerja suatu instansi dalam mencapai tujuan/sasaran strategis instansi.
10. Kinerja adalah keluaran/hasil dari kegiatan/program yang telah atau hendak dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur.
11. Indikator kinerja adalah ukuran keberhasilan yang akan dicapai dari kinerja program dan kegiatan yang telah direncanakan.
12. Evaluasi adalah aktivitas analisis yang sistematis, pemberian nilai, atribut, apresiasi, dan pengenalan permasalahan, serta pemebrian solusi atas masalah yang ditemukan untuk tujuan peningkatan kinerja dan akuntabilitas instansi/unit kerja pemerintah.
13. Evaluasi SAKIP adalah aktivitas analisi kritis, penilaian yang sistematis, pemberian atribut, pengenalan permasalahan serta pemberian solusi untuk tujuan peningkatan kinerja dan akuntabilitas instansi pemerintah.

BAB II
PELAKSANAAN EVALUASI

Pasal 2

(1) Evaluasi SAKIP di lingkungan Pemerintah Kabupaten dilaksanakan oleh Inspektorat Kabupaten Pidie.

(2) Dalam melaksanakan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Inspektur Kabupaten Pidie dapat membentuk tim evaluasi.

BAB III
TUGAS DAN KEWAJIBAN

Pasal 3

Tim Evaluasi (Evaluator) SAKIP di Lingkungan Pemerintah Kabupaten mempunyai tugas dan kewajiban :

a. menyusun program kerja dalam proses evaluasi SAKIP;
b. melakukan evaluasi penerapan SAKIP di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pidie;
c. mengindentifikasi rekomendasi hasil evaluasi SAKIP tahun sebelumnya yang belum ditindaklanjuti;
d. menyusun Laporan Hasil Evaluasi (LHE) SAKIP; dan
e. Menyampaikan LHE SAKIP kepada Inspektur Kabupaten Pidie.

BAB IV
PETUNJUK PELAKSANAAN

Pasal 4

(1) Petunjuk pelaksanaan Evaluasi SAKIP di Lingkungan Pemerintah Kabupaten, tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

(2) Hal-hal yang tidak diatur dalam petunjuk pelaksanaan evaluasi SAKIP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempedomani petunjuk pelaksanaan evaluasi SAKIP yang ditetapkan oleh kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dan ketentuan Peraturan perundang-undangan.

BAB V
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 5

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di : Sigli
Pada tanggal : 9 Mei 2016 M
2 Sya'ban 1437 H

BUPATI PIDIE,

SARJANI ABDULLAH

Diundangkan di : Sigli
Pada tanggal : 9 Mei 2016 M
2 Sya'ban 1437 H

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN PIDIE,

H. AMIRUDDIN, SE, M.Si
Pembina Utama Muda
Nip. 19641231 199302 1 005

BERITA DAERAH KABUPATEN PIDIE TAHUN 2016 NOMOR 50

LAMPIRAN : PERATURAN BUPATI PIDIE
Nomor : 50 Tahun 2016
Tanggal : 9 Mei 2016 M
2 Sya'ban 1437 H

PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH SATUAN KERJA PERANGKAT KABUPATEN DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN PIDIE

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 UMUM

a. Perbaikan penyelenggaraan pemerintahan merupakan agenda penting dalam reformasi birokrasi yang sedang dijalankan oleh pemerintah. Sistem manajemen pemerintahan yang berfokus pada peningkatan akuntabilitas dan sekaligus peningkatan kinerja yang berorientasi pada hasil (*outcome*) dikenal sebagai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Sistem AKIP diimplementasikan secara "*self assesment*" oleh masing-masing instansi pemerintah, ini berarti instansi pemerintah secara mandiri merencanakan, melaksanakan, mengukur dan memantau kinerja serta melaporkannya kepada instansi yang lebih tinggi. Pelaksanaan sistem dengan mekanisme semacam itu, memerlukan evaluasi dari pihak yang lebih independen agar diperoleh umpan balik yang obyektif untuk meningkatkan akuntabilitas dan kinerja instansi pemerintah.

b. Bupati Pidie selaku pemimpin tertinggi di Kabupaten Pidie perlu mengetahui sampai seberapa jauh pengaruh implementasi Sistem AKIP terhadap tingkat akuntabilitas dan capaian kinerja SKPK di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pidie, sebagaimana yang diharapkan melalui program-program prioritas yang ditetapkan melalui Perjanjian Kinerja. Untuk mencapai maksud tersebut, pelaksanaan evaluasi laporan kinerja sebagai bagian yang senantiasa melekat dengan Sistem AKIP harus direncanakan dan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

c. Untuk mengetahui sejauh mana SKPK dilingkungan Pemerintah Kabupaten Pidie melaksanakan dan memperlihatkan kinerjanya, serta sekaligus untuk mendorong adanya peningkatan kinerja SKPK, maka perlu diberikan penghargaan dan sanksi atas hasil evaluasi laporan kinerja SKPK. Penghargaan dan sanksi ini diharapkan dapat mendorong SKPK dilingkungan Pemerintah Kabupaten Pidie secara konsisten meningkatkan akuntabilitas kinerjanya dan mewujudkan capaian kinerja organisasinya sesuai yang diamanahkan dalam RENSTRA SKPK.

d. Pelaksanaan evaluasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah(SAKIP) SKPK dilingkungan Pemerintah Kabupaten Pidie yang merupakan bagian tak terpisahkan dengan sistem AKIP, harus dilakukan dengan sebaik-baiknya. Untuk itu diperlukan suatu petunjuk pelaksanaan evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) SKPK di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pidie yang dapat dijadikan panduan bagi evaluator.

e. Petunjuk pelaksanaan (Juklak) evaluasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP) ini, disusun selaras dengan kebijakan Pemerintah sebagaimana yang tertuang dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 49 Tahun 2014.

1.2 MAKSUD DAN TUJUAN

1. Petunjuk pelaksanaan evaluasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (AKIP) SKPK di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pidie ini dimaksudkan untuk :
   a. Memberikan panduan bagi evaluator untuk:
      1) Memahami tujuan evaluasi dan penetapan ruang lingkup evaluasi;
      2) Memahami strategi evaluasi serta metodologi yang digunakan dalam evaluasi;
      3) Menetapkan langkah-langkah kerja yang harus ditempuh dalam proses evaluasi;
      4) Menyusun Laporan Hasil Evaluasi (LHE) serta memahami mekanisme pelaporan hasil evaluasi serta proses pengolahan datanya.
   b. Menjadi panduan dalam mengelola pelaksanaan evaluasi system akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP) SKPK di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pidie.
   c. Menjadi bahan acuan bagi SKPK di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pidie dalam menyusun petunjuk pelaksanaan evaluasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP) internal di masing-masing SKPK.

2. Tujuan evaluasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP) SKPK di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pidie adalah sebagai berikut :
   a. Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem AKIP;
   b. Menilai akuntabilitas kinerja instansi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pidie;
   c. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja SKPK dan penguatan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pidie;
   d. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

1.3 RUANG LINGKUP EVALUASI

1. Ruang lingkup evaluasi meliputi :
   a. Evaluasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP) SKPK di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pidie dilakukan melalui evaluasi atas penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan pencapaian kinerja organisasi;
   b. Pemberian penghargaan dan sanksi diberikan kepada SKPK dilingkungan Pemerintah Kabupaten Pidie oleh Bupati Pidie atas dasar hasil evaluasi sistem akuntabilitas kinerja SKPK selama 1 (satu) tahun dan diserahkan pada tahun berikutnya;
   c. Pemberian penghargaan bagi Pemerintah Kabupaten/Kota menjadi kewenangan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara danReformasi Birokrasi.

2. Entitas evaluasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP) yang dipantau adalah seluruh SKPK dilingkungan Pemerintah Kabupaten Pidie.

1.4 PENUGASAN

1. Evaluasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP)SKPK di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pidie dilaksanakan oleh Tim evaluasi dari Inspektorat Kabupaten Pidie.

2. Evaluasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP)SKPK di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pidie mengacu pada pedoman evaluasi atas sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang ditetapkan oleh MENPAN dan RB dengan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 12 Tahun 2015.

BAB II
PELAKSANAAN EVALUASI SECARA UMUM

2.1 STRATEGI EVALUASI SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (SAKIP)

1. Pelaksanaan evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah difokuskan untuk peningkatan mutu penerapan manajemen berbasis kinerja dan peningkatan kinerja SKPK di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pidie dalam rangka mewujudkan instansi pemerintah yang berorientasi pada hasil.
2. Strategi yang akan dijalankan menggunakan prinsip:
   a. partisipasi dan *coevaluation* dengan pihak yang dievaluasi;
   b. proses konsultasi yang terbuka dan memfokuskan pada pembangunan dan pengembangan serta implementasi komponen utama Sistem AKIP.

2.2 TAHAPAN EVALUASI

Tahapan evaluasi meliputi :

1. Evaluasi laporan kinerja SKPK dilingkungan Pemerintah Kabupaten Pidie.
2. Penyusunan pemeringkatan dan penetapan kategori hasil evaluasi bagi SKPK di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pidie.
3. Melaporkan hasil evaluasi kepada Bupati Pidie dengan tembusan Gubernur Aceh.

2.3 METODELOGI EVALUASI

Metodologi yang digunakan untuk melakukan evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dengan menggunakanteknik *"criteria referrenced survey"* dengan cara menilai secara keseluruhan (1 tahun), sebagaimana tertuang dalam Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) dengan berdasarkan kepada :

1. Kebenaran normatif sebagaimana yang ditetapkan dalam pedoman Laporan Kinerja;
2. Kebenaran normatif yang bersumber pada modul-modul atau buku-buku petunjuk mengenai Sistem AKIP;
3. Kebenaran normatif yang bersumber pada berbagai praktik manajemen strategis, manajemen kinerja dan sistem akuntabilitas kinerja yang baik. Dalam menilai apakah suatu instansi telah memenuhi suatu kriteria, harus didasarkan pada fakta obyektif dan *professional judgement* daripara evaluator dan supervisor.

2.4 TEKNIK EVALUASI

Teknik evaluasi pada dasarnya merupakan cara/alat/metode yang digunakan untuk mengumpulkan dan analisis data. Berbagai teknik evaluasi dapat dipilih untuk digunakan dan harus dapat mendukung penggunaan metode evaluasi yang telah ditetapkan, sehingga mampu menjawab tujuan dilakukannya evaluasi ini.

2.5 KERTAS KERJA EVALUASI

Pendokumentasian langkah evaluasi dalam kertas kerja perlu dilakukan agar pengumpulan data dan analisis fakta-fakta dapat ditelusuri kembali dan dijadikan dasar untuk penyusunan Laporan Hasil Evaluasi (LHE).Setiap langkah evaluator yang cukup penting dan setiap penggunaan teknik evaluasi harus didokumentasikan dalam Kertas Kerja Evaluasi (KKE). Kertas kerja tersebut berisi fakta dan data yang dianggap relevan dan berarti untuk perumusan temuan permasalahan. Data dan deskripsi fakta ini ditulis mulai dari uraian fakta yang ada, analisis, sampai padakesimpulannya.

2.6 PENILAIAN DAN PENYIMPULAN

1. Evaluasi atas laporan kinerja harus menyimpulkan hasil penilaian atas fakta obyektif dalam mengimplementasikan perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja dan capaian kinerja sesuai dengan kriteria masing-masing komponen yang ada dalam LKE.
2. Langkah penilaian dilakukan sebagai berikut :
   a. Dalam melakukan penilaian, terdapat 2 (dua) variable yaitu :
      (i) komponen, dan
      (ii) kriteria.
   b. Setiap Komponen penilaian diberikan alokasi nilai sebagai berikut :

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

			b. Kinerja yang dilaporkan (outcome) 5%; c. Kinerja tahun berjalan (benchmark) 5%; d. Kinerja Lainnya 5%
Total		**100%**	

Penilaian terhadap butir 1 sampai 4 terkait dengan penerapan SAKIP pada instansi pemerintah, sedangkan butir 5 terkait dengan pencapaian kinerja, baik yang telah tertuang dalam dokumen Laporan Kinerja (LKj) maupun dalam dokumen lainnya. Butir 5a, 5b dan 5c, penilaian didasarkan pada pencapaian kinerja yang telah disajikan dalam Laporan Kinerja (LKj) maupun dokumen pendukung seperti Pengukuran Kinerja. Penilaian terhadap butir 5d dilakukan didasarkan pada penilaian pihak lain, seperti opini Badan Pemeriksa Keuangan terhadap Laporan Keuangan danlainnya.

c. Setiap sub-komponen akan dibagi kedalam beberapa pernyataan sebagai kriteria pemenuhan sub-komponen tersebut. Setiap pertanyaan/pernyataan akan dijawab dengan **ya/tidak** atau a/b/catau **a/b/c/d/e**. Jawaban **ya/tidak** diberikan untuk pertanyaan pertanyaan yang langsung dapat dijawab ya atau tidak. Jawaban**a/b/c/d/e** dan a/b/c diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan-pernyataan yang menggunakan skala ordinal.
d. Setiap jawabannya "Ya" akan diberikan nilai 1 sedangkan jawaban "Tidak" maka akan diberikan nilai 0.
e. Untuk jawaban a/b/c/d/e dan a/b/c, penilaian didasarkan pada *judgement* evaluator dan memperhatikan petunjuk pada petunjukpelaksanaan ini.
f. Apabila pertanyaan yang digunakan dalam kriteria berhubungan dengan kondisi yang memerlukan penyimpulan, karena terdiri dari beberapa sub kriteria, (misal kriteria mengenai kondisi sasaran atau Indikator Kinerja, berhubungan dengan lebih dari satu sasaran atau indikator kinerja, penilaian "Ya" atau "Tidak" dilakukan atas masing-masing sasaran atau indikator kinerja).
g. Dalam memberikan penilaian "ya" atau "tidak" maupun"a/b/c/d/e", evaluator harus menggunakan *professional judgement*nya dengan mempertimbangkan hal-hal yang mempengaruhi pada setiap kriteria, dan didukung dengan suatu kertas kerja evaluasi.
h. Setelah setiap pertanyaan diberikan nilai maka penyimpulan akan dilakukan sebagai berikut:
   - Tahap pertama dijumlahkan nilai pada setiap pertanyaan pada setiap sub-komponen sehingga ditemukan suatu angka tertentu misal: sub-komponen Indikator Kinerja mempunyai alokasi nilai10% dan memiliki 10 (sepuluh) buah pertanyaan. Dari 10 (sepuluh) pertanyaan tersebut
   - Untuk kriteria yang berhubungan dengan kondisi yang memerlukan penyimpulan, karena terdiri dari beberapa sub kriteria, penyimpulan tentang kriteria dilakukan melalui nilai rata-rata;
   - Tahap berikutnya adalah melakukan penjumlahan seluruh nilai sub-komponen yang ada sehingga ditemukan suatu angka tertentu untuk total nilai dengan *range* nilai antara 0 s.d. 100.

3. Setelah setiap pertanyaan diberikan nilai maka penyimpulan akan dilakukan sebagai berikut: Penyimpulan atas hasil reviu terhadap Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dilakukan dengan menjumlahkan angka tertimbang dari masing-masing komponen. Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen akan dipergunakan untuk menentukan tingkat akuntabilitas Instansi Pemerintah yang bersangkutan terhadap kinerjanya, dengan kategori sebagai berikut :

No.	Kategori	Nilai angka	Interpretasi
1	AA	>85-100	**Memuaskan**
2	A	>75-85	**Sangat Baik**
3	B	>65-75	**Baik, perlu sedikit perbaikan**
4	CC	>50-65	**Cukup** (memadai), perlu banyak perbaikan yang tidak mendasar
5	C	>30-50	**Kurang**, perlu banyak perbaikan, termasuk perubahan yang mendasar
6	D	-30	**Sangat Kurang**, perlu banyak sekali perbaikan & perubahan yang sangat mendasar.

4. Dalam rangka untuk menjaga obyektivitas dalam penilaian maka dilakukan reviu secara berjenjang atas proses dan hasil evaluasi dan pengendalian dari tim evaluator dengan pengaturan sebagai berikut :
   a. Reviu tingkat 1 dilakukan di masing-masing tim evaluator oleh supervisor tim;
   b. Reviu tingkat 2 dilakukan dalam bentuk forum panel, khusus untuk menentukan Nilai dan penentuan katagori hasil evaluasi dan pengendalian serta pemberian penghargaan dan sanksi.

BAB III
PELAPORAN HASIL EVALUASI

3.1 UMUM

1. Setiap surat tugas untuk pelaksanaan evaluasi harus menghasilkan Kertas Kerja Evaluasi (KKE) dan Laporan Hasil Evaluasi (LHE).Laporan Hasil Evaluasi ini disusun berdasarkan berbagai hasil pengumpulan data dan fakta serta analisis yang didokumentasikan dalam Kertas Kerja Evaluasi.
2. Sumber data untuk pelaporan hasil evaluasi dan laporan kinerja adalah Lembar Kriteria Evaluasi (LKE), yang disi dan dilengkapi selama proses evaluasi dilaksanakan.

3. Laporan Hasil Evaluasi (LHE) disusun berdasarkan prinsip kehati - hatian dan mengungkapkan hal-hal penting bagi perbaikan manajemen kinerja instansi yang dievaluasi. Permasalahan atau temuan hasil evaluasi dan saran perbaikannya harus diungkapkan secara jelas dan dikomunikasikan kepada pihak yang dievaluasi untuk mendapatkan konfirmasi ataupun tanggapan secukupnya.
4. 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 persuasif untuk perbaikan. Akan tetapi disarankan tidak menggunakan ungkapan yang ambivalen atau membingungkan dalam proses penyimpulan dan kompilasi data;
   b. Evaluator harus berhati-hati dalam menginterpretasikan data hasil evaluasi, menyimpulkan dan menuangkan dalam laporan.
5. LHE diselesaikan paling lambat tanggal 30 September tahun bersangkutan.

3.2 FORMAT DAN ISI LAPORAN HASIL EVALUASI

Penyampaian Laporan

a. Laporan Hasil Evaluasi SAKIP SKPK/Unit Kerja yang dievaluasi oleh Tim Evaluasi, Inspektur Kabupaten Pidie menyampaikan kepada kepala SKPK dengan tembusan :
   - Bupati Pidie
   - Bappeda Kabupaten Pidie
   - Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie
   - Instansi lainnya sesuai kebutuhan.

b. Ikhtisar hasil evaluasi SAKIP disampaikan kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi paling lambat tanggal 31 Oktober tahun bersangkutan.

Format Laporan Hasil Evaluasi (LHE) oleh Tim evaluasi Kabupaten Pidie dituangkan dalam bentuk surat, dengan contoh sebagai berikut :

KOP INSPEKTORAT

LAPORAN HASIL EVALUASI LAPORAN KINERJA
SKPK ..... KABUPATEN PIDIE TAHUN 20....
PEMERINTAH KABUPATEN PIDIE

Nomor	: 065/ /432.132/20....20....
Tanggal	:
Lampiran	:
Satuan Kerja	:
Tahun	:

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Surat Keputusan MENPAN Nomor KEP-135/M.PAN/2004 tentang Pedoman Umum Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi nomor 49 Tahun 2014 dan Peraturan Bupati Pidie Nomor.....Tahun 20... tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Satuan Kerja Pemerintah Kabupaten di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pidie, disampaikan hal-hal sebagai berikut :

1. Tim telah melakukan evaluasi atas pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) SKPK (Badan /Dinas/ Instansi/ Bagian/ Kecamatan)..... Kabupaten Pidie, dengan tujuan :

   a. Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem AKIP;
   b. Memantau dan menilai akuntabilitas kinerja;
   c. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja danpenguatan akuntabilitas instansi;
   d. Memonitor tindak lanjut hasil evaluasi periode sebelumnya.

2. Evaluasi dilaksanakan terhadap 5 (lima) komponen besar menejemen kinerja, yang meliputi: perencanaan Kinerja; Pengukuran Kinerja; Pelaporan Kinerja; Evaluasi Kinerja; dan Capaian Kinerja. Laporan Kinerja (LKj) tahun 20.., merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain Rencana Strategis (Renstra), dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dokumen Penetapan Kinerja (PK), serta dokumen terkait lainnya.

3. Hasil Evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s/d 100, yang selanjutnya diberikan "kategori peringkat" untuk menentukan tingkat keberhasilan akuntabilitas kinerja instansi yang bersangkutan, dengan criteria sebagai berikut :

No.	Kategori	Nilai angka	Interpretasi
1	AA	>85-100	**Memuaskan**
2	A	>75-85	**Sangat Baik**
3	B	>65-75	**Baik, perlu sedikit perbaikan**
4	CC	>50-65	**Cukup** (memadai), perlu banyak perbaikan yang tidak mendasar
5	C	>30-50	**Kurang**, perlu banyak perbaikan, termasuk perubahan yang mendasar
6	D	-30	**Sangat Kurang**, perlu banyak sekali perbaikan & perubahan yang sangat mendasar.

Hasil evaluasi atas sistem akuntabilitas kinerja SKPK (Badan/Dinas /Instansi/Kantor/Kecamatan) ..... Kabupaten Pidie, memperoleh nilai sebesar ..... dengan kategori.....

4. Nilai sebagaimana tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen AKIP yang di pantau di lingkungan SKPK (Badan /Dinas/Instansi/Kantor)..... Kabupaten Pidie, dengan rincian sebagai berikut :

No	Aspek	Bobot	Hasil Nilai evaluasi
a	Perencanaan Kinerja	35%	
b	PengukuranKinerja	20%	
c	PelaporanKinerja	15 %	
d	EvaluasiKinerja	10%	
e	CapaianKinerja	20%	
Total		**100%**	

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

5. Berdasarkan hasil evaluasi yang telah dilaksanakan, terdapat beberapa hal yang dapat disarankan/direkomendasikan kepada Badan / Dinas / Instansi / Kantor ..... Kabupaten Pidie agar dilakukan beberapa sebagai berikut :
   a. .....
   b. .....
   c. .....
   d. .....
   e. .....

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Badan /Dinas /Instansi /Kantor ..... Kabupaten Pidie, dengan harapan pada tahun-tahun selanjutnya menjadi lebih baik dan terarah.

INSPEKTUR KABUPATEN PIDIE,

(NAMA JELAS)

3.3 PENYAMPAIAN LAPORAN HASIL EVALUASI

1. Kumpulan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) laporan kinerja SKPK di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pidie yang dilakukan oleh Tim evaluator disampaikan kepada Bupati Pidie.
2. Hasil Evaluasi laporan kinerja SKPK di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pidie selanjutnya disampaikan Bupati Pidie dan kepada SKPK yang bersangkutan dengan tembusan Gubernur Aceh

BAB IV
PENUTUP

4.1 HAL-HAL YANG PERLU DIPERHATIKAN

1. Evaluasi laporan kinerja merupakan bagian dari siklus manajemen yang tidak terlepas dari perubahan paradigma baru dalam manajemen pemerintahan terutama melalui manajemen kinerja yang berorientasi hasil.
2. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut, para penyelenggara evaluasi harus mengembangkan keahlian profesionalnya, termasuk mengikuti perkembangan terbaru di bidang manajemen pemerintahan dan auditing, agar dapat memberikan sumbangan yang berarti untuk perbaikan kinerja instansi pemerintah.

BUPATI PIDIE,

SARJANI ABDULLAH