BUPATI PIDIE
PROVINSI ACEH

PERATURAN BUPATI PIDIE
NOMOR : 26 TAHUN 2021

TENTANG

PENERAPAN SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN PIDIE

BISMILLAHHIRRAHMANIRRAHIM

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI PIDIE,

Menimbang :

a. bahwa dalam rangka meningkatkan kualitas akuntabilitas kinerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pidie, perlu dilakukan pembakuan dan penyamaan format Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
b. bahwa Pemerintah Kabupaten Pidie dituntut untuk melaksanakan pengembangan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) guna mewujudkan Visi Pemerintah Kabupaten Pidie yaitu"Terwujudnya Partisipasi Masyarakat Dalam Membangun Pidie Yang Mulia, Berkualitas, Sejahtera, Dan Memiliki Masa Depan.";
c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan dengan Peraturan Bupati tentang Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pidie;

Mengingat :

1. Undang-Undang Nomor 7 (Drt) Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kabupaten-kabupaten dalam lingkungan Daerah Provinsi Sumatera Utara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1092);
2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 62, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4633);
3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);

4. 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 5679);
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 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);
7. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
8. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/9/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah;
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
10. Qanun Kabupaten Pidie Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Pidie (Lembaran Kabupaten Pidie Tahun 2016 Nomor 05, Tambahan Lembaran Kabupaten Pidie Nomor 94), sebagaimana telah diubah dengan Qanun Kabupaten Pidie Nomor 4 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Qanun Kabupaten Pidie Nomor 5 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Pidie (Lembaran Kabupaten Pidie Tahun 2016 Nomor 04, Tambahan Lembaran Kabupaten Pidie Nomor 102);
11. Qanun Kabupaten Pidie Nomor 4 Tahun 2018 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menegah Daerah Kabupaten Pidie Tahun 2017-2022 (Lembaran Daerah Kabupaten Pidie Tahun 2018 Nomor 04);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PENERAPAN SISTEM AKUNTABILITAS KINERA INSTANSI PEMERINTAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN PIDIE.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Pidie.
2. Pemerintah Daerah adalah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan daerah yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Pidie.
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Pidie.
5. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, yang selanjutnya disingkat Bappeda adalah Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pidie.
6. Badan Pengelola Keuangan dan Kekayaan Kabupaten, yang selanjutnya disingkat BPKK adalah Badan Pengelola Keuangan dan Kekayaaan Kabupaten Pidie.
7. Inspektorat Kabupaten adalah Inspektorat Kabupaten Pidie.
8. Bagian Organisasi adalah Bagian Organisasi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie.
9. Satuan Kerja Perangkat Daerah, yang selanjutnya disingkat SKPK adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pidie.
10. Indikator Kinerja Utama, yang selanjutnya disingkat IKU adalah Indikator Kinerja Utama di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pidie.
11. Pohon Kinerja adalah Pohon Kinerja pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pidie.
12. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang selanjutnya disingkat SAKIP adalah instrumen yang digunakan instansi pemerintah dalam memenuhi kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi yang terdiri atas berbagai komponen yang merupakan suatu kesatuan yaitu perencanaan strategis, perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, dan pelaporan kinerja.
13. Rencana Strategis, yang selanjutnya disingkat Renstra adalah suatu dokumen perencanaan yang berorientasi pada hasil yang ingin dicapai sehubungan dengan tugas dan fungsi SKPK.
14. Kinerja adalah keluaran atau hasil dari kegiatan atau program yang telah atau hendak dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur.

15. Laporan Capaian Kinerja adalah Laporan Capaian Kinerja yang menjelaskan Capaian Kinerja yang ada dalam Perjanjian Kinerja yang dilaporkan setiap triwulan.
16. Laporan Kinerja merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi Pemerintah atas penggunaan anggaran sesuai permenpan dan RB Nomor 53 Tahun 2014;
17. Indikator Kinerja Utama yang selanjutnya disingkat IKU adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan merupakan ikhtisar hasil berbagai program dan kegiatan sebagai penjabaran tugas dan fungsi organisasi
18. Indikator Kinerja adalah ukuran keberhasilan yang akan dicapai dari kinerja program dan kegiatan yang telah direncanakan, sesuai peraturan Gubernur Aceh Nomor 93 Tahun 2018 tentang Indikator Kinerja Utama Pemerintah Aceh, Satuan Kerja Perangkat Aceh dan Biro di Lingkungan Pemerintah Aceh.
19. Entitas Akuntabilitas Kinerja adalah Seluruh Unsur dalam Pemerintah Kabupaten Pidie.

BAB II
PENERAPAN SAKIP

Pasal 2

(1) Penerapan SAKIP di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pidie berpedoman pada Peraturan Bupati ini.

(2) Setiap Pimpinan SKPK dalam penyusunan Indikator Kinerja Utama SKPK wajib mempedomani Peraturan Bupati ini.

(3) Petunjuk Teknis Penyusunan Indikator Kinerja Utama SKPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sebagaimana tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB III
PENCAPAIAN TARGET SAKIP
Bagian Kesatu
Perencanaan

Pasal 3

(1) Dalam perencanaan Bappeda wajib:

a. menerapkan serta memantau anggaran Pemerintah Daerah harus berbasis Kinerja;

b. menagih serta mensyaratkan seluruh SKPK untuk mempertanggungjawabkan kinerja atau hasilnya terlebih dahulu termasuk janji kinerja atau *outcome* yang belum terwujud sebelum mengajukan anggaran;

c. memastikan seluruh SKPK untuk dapat merumuskan Kinerja Utamanya (indikator dan target) dengan penganggarannya;

d. secara berkala melakukan evaluasi Program untuk memastikan tersedianya jawaban yang terukur atas keberhasilan program-program prioritas atau unggulan di Pemerintahan Daerah dan berkewajiban menindaklanjuti hasil evaluasi tersebut;

e. menginventarisir keberhasilan maupun kurang berhasilnya suatu program secara nyata dan terukur;

f. menginventarisir perubahan kondisi yang terjadi atau perubahan yang terjadi pada suatu target group atau kelompok tertentu yang menjadi target perubahan, terutama untuk menjawab perubahan apa yang terjadi dan seharusnya terjadi selama dan diakhir periode Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah; dan

g. memastikan, memantau, mengevaluasi, dan mengoordinir agar Nilai Komponen Perencanaan pada SAKIP Pemerintah Daerah selalu meningkat.

(2) Bappeda dalam melaksanakan kewajibannya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berkoordinasi dengan BPKAD untuk mengintegrasikan sistem perencanaan dan penganggaran untuk SKPK agar tidak melakukan penginputan yang berulang.

Pasal 4

Pimpinan SKPK wajib :

a. secara langsung memantau dan mengkoordinir serta memastikan bahwa perencanaan SKPK yang dipimpinnya telah berbasis kinerja;

b. mereviu dan menyempurnakan Renstra SKPK masing-masing dengan memastikan keselarasannya dengan RPJMD dan melengkapi target-target kinerja terukur baik jangka menengah maupun dalam jangka tahunan; dan

c. menyusun rencana aksi di awal tahun dan menyusun Laporan Kinerja Secara Berkala Per Triwulan Tahun Berjalan dan melaporkan kepada Bappeda, Inspektorat Daerah serta Sekretaris Daerah melalui Bagian Organisasi.

d. Format rencana aksi seperti terlampir dalam lampiran III

Bagian Kedua
Pengukuran Kinerja

Pasal 5

Dalam Pengukuran Kinerja, Sekretaris Daerah melalui Bagian Organisasi wajib:

a. memastikan ketersediaan Perjanjian Kinerja dan berkomitmen pada kinerja atau hasil (bukan kerja);

b. memastikan ketersediaan Perjanjian Kinerja mulai dari Pimpinan, Eselon II, Eselon III, dan Eselon IV hingga tingkatan paling rendah serta memastikan ukuran kinerja tersebut selaras dengan Indikator Kinerja Utama dan Target Kinerja Organisasi;

c. memastikan kriteria Kinerja dengan ketentuan memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

1) spesifik;

2) dapat diukur;

3) dapat dicapai;

4) relevan; dan

5) memiliki batasan waktu.

d. memastikan pada setiap jenjang jabatan selalu dilakukan monitoring, mengukur, menagih dan menyimpulkan kinerja sebagaimana yang disepakati pada tiap tingkatan pada tahap periode tertentu.

Pasal 6

(1) Dalam Pengukuran Kinerja Pimpinan SKPK wajib :
   a. memastikan indikator-indikator yang termuat dalam Perjanjian Kinerja Pejabat-Pejabat dibawahnya saling berkaitan, berjenjang, dan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi serta syarat-syarat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf c;
   b. memonitoring, mengukur, menagih, dan menyimpulkan capaian kinerja sebagaimana yang termuat dalam Perjanjian Kinerja yang telah disepakati pada tiap tingkatan pada tahap periode tertentu; dan
   c. memastikan pengawasan berjenjang terhadap capaian kinerja telah berjalan dengan efektif.

(2) Seluruh SKPK agar membudayakan pemberian penghargaan atau pengakuan kepada seluruh entitas yang berada pada SKPK tersebut berdasarkan pencapaian kinerjanya, bukan pada tingkat kehadiran semata.

(3) Pimpinan SKPK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) secara berkala mengawasi capaian kinerja pada level bawahan hingga jenjang Eselon IV serta melaporkan Laporan Pengukuran Kinerja tiap triwulan dan Laporan Pengukuran Kinerja Tahunan pada akhir tahun anggaran kepada Bappeda dan Sekretaris Daerah melalui Bagian Organisasi.

(4) Petunjuk Teknis Pengukuran Kinerja SKPK sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Bagian Ketiga
Evaluasi Kinerja

Pasal 7

(1) Inspektorat dalam melaksanakan Evaluasi Kinerja wajib:
   a. menjaga dan meningkatkan kualitas evaluasi Akuntabilitas agar lebih menggambarkan tingkat Akuntabilitas SKPK yang dievaluasi;
   b. memastikan rekomendasi hasil evaluasi tersebut dan ditindaklanjuti serta dimanfaatkan sebagai umpan balik (feedback) perbaikan perencanaan kinerja, penerapan manajemen kinerja dan peningkatan capaian kinerja SKPK secara berkelanjutan dengan mendokumentasikan progres tersebut dalam sebuah laporan dan melaporkannya kepada Bupati dan Sekretaris Daerah melalui Bagian Organisasi;
   c. memastikan, memantau, mengevaluasi, kualitas riviu dan evaluasi kinerja penerapan SAKIP Pemerintah Daerah selalu meningkat.

(2) Evaluasi Sistem AKIP di Lingkungan Pemerintah Pidie dilakukan oleh Inspektorat.

Pasal 8

Pimpinan SKPK wajib melaksanakan evaluasi internal pada SKPK masing-masing terkait perencanaan, pengukuran, pelaporan sampai dengan pencapaian kinerja secara berkala dan mendokumentasikannya.

Bagian Keempat
Pelaporan Kinerja

Pasal 9

Sekretaris Daerah melalui Bagian Organisasi wajib memastikan, memantau, mengevaluasi, dan mengkoordinir agar Nilai Komponen Pelaporan Kinerja pada SAKIP Pemerintah Daerah selalu meningkat.

Pasal 10

(1) Pimpinan SKPK dalam Pelaporan Kinerja wajib:
    a. melaporkan secara tertib Laporan Capaian Kinerja berdasarkan perjanjian kinerja hingga ke Eselon IV setiap *triwulan* kepada Sekretaris Daerah melalui Bagian Organisasi;
    b. memastikan bahwa Informasi Kinerja dalam Laporan Kinerja telah menggambarkan Kinerja Utama sesuai tingkatnya;
    c. memastikan bahwa Laporan Kinerja SKPK yang dipimpinnya telah menyajikan Informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome;
    d. memastikan bahwa Laporan Kinerja SKPK yang dipimpinnya menyajikan Informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan dalam Perjanjian Kinerja;
    e. memastikan bahwa Laporan Kinerja SKPK yang dipimpinnya telah menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerjanya;
    f. Laporan Kinerja SKPK untuk setiap pernyataan kinerja saran strategis dilakukan analisis capaian kinerja sebagai berikut :
        1) Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun ini;
        2) Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir;
        3) Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencaraan strategis organisasi;
        4) Membandingkan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional (jika ada);
        5) Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternatif solusi yang telah dilakukan;
        6) Analisis atau efisiensi penggunaan sumber daya;
    g. memastikan bahwa Laporan Kinerja SKPK telah menyajikan Informasi Keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja;

h. memastikan bahwa Informasi yang disajikan dalam Laporan Kinerja SKPK dapat diandalkan;

i. memastikan bahwa Informasi terkait data-data target realisasi dalam Laporan Kinerja harus memenuhi syarat-syarat sebagai berikut:

1) valid;

2) dapat ditelusuri ke sumber data;

3) diperoleh dari sumber yang kompeten;

4) dapat diverifikasi; dan

5) konsisten.

j. memastikan bahwa Informasi di dalam Laporan Kinerja digunakan dalam perbaikan perencanaan;

k. memastikan bahwa Informasi di dalam Laporan Kinerja digunakan untuk menilai dan memperbaiki Pelaksanaan Program dan Kegiatan organisasi;

l. memastikan bahwa Informasi di dalam Laporan Kinerja digunakan untuk Peningkatan Kinerja; dan

m. memastikan bahwa Informasi di dalam Laporan Kinerja digunakan untuk Penilaian Kinerja.

(2) Petunjuk Teknis Pelaporan Kinerja SKPK dan Petunjuk Teknis Penyusunan Perjanjian Kinerja SKPK sebagaimana tercantum dalam Lampiran III dan Lampiran IV yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB IV
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 11

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 : 7 Mei 2021 M
25 Ramadhan 1442 H

BUPATI PIDIE,

RONI AHMAD

Diundangkan di : Sigli
Pada tanggal : 7 Mei 2021 M
25 Ramadhan 1442 H

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN PIDIE,

IDHAMI

BERITA DAERAH KABUPATEN PIDIE TAHUN 2021 NOMOR 26

LAMPIRAN I : PERATURAN BUPATI PIDIE
Nomor : 26 Tahun 2021
Tanggal : 7 Mei 2021
25 Ramadhan 1442

PETUNJUK TEKNIS PENYUSUNAN INDIKATOR KINERJA UTAMA SKPK

A. Pengertian Kinerja Utama dan IKU.

Kinerja Utama merupakan pernyataan terhadap Sasaran Kinerja yang akan dicapai oleh seorang pejabat struktural dengan memperhatikan tugas pokok dan fungsi yang diembannya. Kinerja Utama menampilkan informasi tentang "tujuan dan sasaran organisasi tersebut dibentuk", sehingga Kinerja Utama adalah penjabaran dari Tujuan dan Sasaran organisasi berikut jabatan di dalamnya.
Indikator Kinerja Utama (IKU) adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan merupakan ikhtisar hasil dari berbagai program dan kegiatan sebagai penjabaran tugas dan fungsi organisasi. Selain itu IKU juga didefinisikan sebagai ukuran keberhasilan yang menggambarkan kinerja utama instansi pemerintah sesuai dengan tugas fungsi serta mandat (core business) yang diemban. IKU merupakan cara untuk mengukur seberapa jauh pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang dinyatakan dalam bentuk yang dapat diukur secara kualitatif dan kuantitatif.

B. Tujuan Penetapan IKU.

Tujuan penetapan IKU di lingkungan instansi pemerintah adalah:

1. untuk memperoleh informasi kinerja yang penting dan diperlukan dalam menyelenggarakan manajemen kinerja dengan baik; dan
2. untuk memperoleh ukuran keberhasilan dari pencapaian suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi yang digunakan untuk perbaikan kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja.

C. Kriteria IKU

Dalam penyusunan IKU, perlu diperhatikan beberapa kriteria yang harus dipenuhi suatu indikator. Kriteria yang dimaksud adalah kriteria SMART, yaitu:

1. *Specific* (spesifik)

   Suatu indikator kinerja harus dapat memberikan informasi yang spesifik mengenai hasil atau capaian kinerjanya. Selain itu, suatu indikator tidak boleh dwimakna/mempunyai makna ganda, yang akhirnya menimbulkan misintepretasi bagi yang melaksanakannya. Fungsi indikator sebagai tolak ukur pencapaian tujuan/sasaran mengharuskan kalimat indikator dengan spesifik menyebutkan kondisi yang akan dicapai lebih detail daripada kalimat tujuan/sasaran.

2. *Measurable* (dapat diukur)

   Indikator yang measurable harus dapat diukur secara obyektif. Apabila ada dua pihak yang mencoba mengukur indikator tersebut, maka simpulan akhirnya seharusnya sama. Kondisi terukur bisa digambarkan secara kualitatif dan kuantitatif dengan memperhatikan jenis indikator serta tujuan/sasarannya. Untuk indikator yang bersifat kualitatif, diusahakan merupakan suatu indikator yang sudah diterima secara luas (well-accepted), contohnya "Evaluasi BPK (WTP/WDP/Disclaimer)", "Nilai SKM (Baik, Cukup, Buruk)" dan sebagainya. Sedangkan untuk indikator yang bersifat kuantitatif, harus dipastikan kondisi yang ingin dicapai sudah tepat dan rumus perhitungan yang mengindikasikan kondisi tersebut tidak salah.

3. *Achievable/Attainable* (dapat dicapai).

   Indikator yang dipilih untuk menjadi ukuran kondisi tujuan/sasaran harusnya dapat dicapai. Pencapaian disini akan dikaitkan dengan kemampuan keuangan, sumberdaya manusia, sosial masyarakat dan kondisi lainnya yang dihadapi oleh SKPK dan Pemerintah Daerah. Selain itu, penetapan target indikator yang bersangkutan pun harus diperhatikan dengan seksama agar tidak terlalu berlebihan dan tidak terlalu mudah.

4. *Relevant* (relevan dengan kinerja yang ingin diukur).

   Indikator yang dijadikan sebagai ukuran tujuan/sasaran harus relevan dan terkait langsung (sedekat mungkin) dengan tujuan/sasaran yang diukur oleh indikator tersebut. Sebagai ukuran pencapaian tujuan/sasaran maka indikator yang diambil harus merupakan ukuran langsung dan berkaitan dengan kondisi yang diinginkan, serta tidak boleh bertentangan dengan tujuan/sasaran.

5. *Time Bound/Timely* (memiliki batasan waktu pengukuran).

   Suatu indikator yang baik adalah yang memiliki target waktu yang jelas. Dengan memperhatikan sumber daya dan kondisi yang dihadapi, penentuan target waktu harus disesuaikan kembali. Kondisi tujuan merupakan kondisi jangka menengah, oleh karena itu pencapaian tujuan harus menggunakan indikator yang dapat dicapai dalam jangka waktu ± 5-6 tahun. Sedangkan pencapaian sasaran merupakan kondisi jangka pendek, sehingga indikator yang digunakan merupakan indikator yang dapat dicapai dalam jangka waktu ± 1-2 tahun.

D. Penyelarasan IKU

Dalam rangka menjamin tercapainya kinerja secara berjenjang, maka indikator kinerja utama perlu dilakukan penjenjangan (cascading) mulai dari Kepala Daerah, Kepala SKPK sampai pada pejabat struktural. Penjenjangan dilakukan dengan membagi kinerja utama dan indikator kinerja utama level atas menjadi komponen atau kinerja yang bersifat lebih teknis dan berkontribusi secara langsung pada pencapaian kinerja di atasnya. Penjenjangan dapat dilakukan dengan beberapa pengaturan umum, yaitu:

1. IKU pada tingkat Kepala Daerah sekurang-kurangnya indikator yang bersifat makro, berdampak secara luas, dan menunjukkan hasil (outcome). IKU Kepala Daerah merupakan indikator dalam pencapaian Visi dan Misi Kepala Daerah, sehingga harus dipilih sedemikian rupa agar diprioritaskan penyelenggaraannya.
2. IKU pada tingkat Kepala SKPK memiliki beberapa pengaturan lanjutan:
   a) bagi SKPK yang secara langsung bertanggungjawab terhadap Indikator Kinerja Utama Kepala Daerah yang termuat di dalam Dokumen Penetapan IKU Pemerintah Kabupaten Pidie harus langsung mencantumkan indikator tersebut sebagai salah satu IKU Kepala SKPK;
   b) apabila terdapat indikator kinerja yang mengharuskan adanya kerjasama antara beberapa SKPK, Bappeda/Bagian Organisasi berhak menunjuk dan mencantumkan salah satu SKPK sebagai koordinator pengumpulan data terkait indikator tersebut;
   c) bagi SKPK yang tidak bertanggungjawab terhadap IKU Kepala Daerah menetapkan IKU berdasarkan tugas pokok dan fungsi (core bussiness) masing-masing SKPK; dan
   d) indikator Kepala SKPK sekurang-kurangnya harus menunjukkan hasil (outcome).

3. IKU pada Kepala SKPK dengan jabatan eselon III, serta seluruh pejabat struktural eselon III sekurang-kurangnya indikator yang menunjukkan hasil (outcome) yang lebih teknis dibandingkan IKU Kepala SKPK. IKU pada eselon III ini merupakan penjabaran indikator Kepala SKPK.
4. IKU pada pejabat struktural eselon IV dapat merupakan indikator yang bersifat keluaran (output), namun lebih diprioritaskan agar dapat menetapkan indikator yang bersifat hasil (outcome).

Penjenjangan Kinerja dilakukan dengan menerjemahkan Kinerja Utama masing-masing pejabat struktural dengan bantuan Pohon Kinerja dan selanjutnya diperjanjikan di dalam Perjanjian Kinerja yang ditandatangani oleh pejabat yang bersangkutan dengan atasan langsungnya.

E. Pohon Kinerja

Pohon Kinerja merupakan sebuah alat bantu yang digunakan untuk melakukan penjenjangan (cascading) kinerja dari level tertinggi sampai pada level terendah. Pohon Kinerja digunakan dengan mempelajari dan menganalisis tugas pokok dan fungsi pada masing-masing pejabat struktural, kemudian diterjemahkan ke dalam Kinerja Utama dan Indikator Kinerja Utama. Selanjutnya masing-masing Kinerja Utama tersebut diterjemahkan/dipecah menjadi kinerja-kinerja yang lebih teknis dan merupakan penyumbang kinerja untuk kinerja di atasnya. Proses ini dilaksanakan sampai kinerja terpecah habis menjadi kinerja teknis/kinerja yang bersifat output.Pohon Kinerja harus disusun terlebih dahulu sebelum menyusun Perjanjian Kinerja dan Dokumen IKU. Pohon Kinerja dinyatakan dengan Kinerja Utama dan diikuti dengan Indikator Kinerja Utamanya.

F. Penyusunan Dokumen IKU.

Kinerja Utama dan IKU yang telah disusun di dalam Pohon Kinerja selanjutnya dituangkan dalam dokumen IKU. Dokumen IKU memuat beberapa hal, yaitu:

1. Kinerja Utama dan IKU.

   Kinerja Utama dan Indikator Kinerja Utama yang dicantumkan merupakan hasil dari penyusunan Pohon Kinerja.

2. Penjelasan

   Penjelasan Indikator Kinerja Utama memuat beberapa hal, yaitu :

   a) makna indikator:

      makna indikator memuat penjelasan mengenai indikator yang dimaksud. Penjelasan yang dimaksud antara lain definisi istilah, penetapan kesepakatan umum mengenai indikator, data-data indikator yang perlu diklarifikasi, serta penjelasan lain yang relevan dengan indikator.

   b) alasan pemilihan indikator :

      alasan pemilihan indikator memuat penjelasan mengapa indikator tersebut dipilih dalam menggambarkan keberhasilan kinerja utama dan kenapa bukan indikator lain. Selain itu dijelaskan pula mengenai kondisi-kondisi yang menyebabkan indikator tersebut menjadi pilihan.

   c) cara perhitungan indikator:

      cara perhitungan indikator memuat rumus, cara pengumpulan, atau cara mencari data dalam menghitung indikator tersebut.

      Penjelasan diberikan kepada masing-masing indikator kinerja utama, bukan untuk menjelaskan kinerja utama. Oleh karena itu, makna indikator, alasan pemilihan indikator dan cara perhitungan indikator akan sama persis jumlahnya dengan jumlah indikator kinerja utama.

3. Penanggung Jawab :

   Penanggung jawab berisi organisasi/SKPK atau pejabat yang bertanggungjawab dalam mencapai indikator tersebut. Selain itu bisa juga digunakan untuk menyatakan SKPK atau pejabat yang mengoordinasikan pengumpulan data pencapaian indikator apabila data indikator yang dipilih bersumber dari banyak pihak.

4. Sumber Data :

   berisi sumber-sumber data dalam penghitungan pencapaian indikator.

G. Pengesahan Dokumen Indikator Kinerja Utama

Terkait dengan pengesahan dokumen Indikator Kinerja Utama terdapat beberapa pengaturan yaitu:

1. Dokumen IKU Kepala Daerah disahkan dengan Keputusan Bupati dalam rangka menjaga konsistensi serta komitmen terhadap indikator kinerja yang telah disusun. IKU dijadikan Lampiran dalam Keputusan Bupati tersebut. IKU yang dijadikan Lampiran di dalam Keputusan Bupati tersebut yaitu IKU Tujuan Kepala Daerah, IKU Sasaran Kepala Daerah, dan IKU seluruh SKPK.
2. Dokumen IKU SKPK disusun berdasarkan jabatan, dimulai dari Kepala SKPK, seluruh jabatan esselon III, dan seluruh jabatan esselon IV. Dokumen tersebut ditandatangani oleh seluruh pejabat struktural pada lembar IKU masing-masing.

ANAK LAMPIRAN I/1
POHON KINERJA
SKPK

Kinerja Utama :
1.
2.
Indikator Kinerja Utama :
1.
2.

3. Kinerja:	Kinerja:	Kinerja:	Kinerja:
1.	1.	1.	1.
2.	2.	2.	2.
Indikator Kinerja:	Indikator Kinerja:	Indikator Kinerja:	Indikator Kiner
1.	1.	1.	1.
2.	2.	2.	2.
3.	3.	3.	3.

BUPATI PIDIE,

RONI AHMAD

LAMPIRAN II: PERATURAN BUPATI PIDIE
Nomor : 26 Tahun 2021
Tanggal : 7 Mei 2021
25 Ramadhan 1442

PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH KABUPATEN PIDIE

I. LATAR BELAKANG

a. Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu program yang dilaksanakan dalam rangka reformasi birokrasi untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN, meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat, dan meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi. Penguatan akuntabilitas ini dilaksanakan dengan penerapan SAKIP sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

b. Untuk mengetahui sejauh mana instansi pemerintah mengimplementasikan SAKIP, serta sekaligus untuk mendorong adanya peningkatan kinerja instansi pemerintah, maka perlu dilakukan suatu evaluasi implementasi SAKIP. Bagi Pemerintah Daerah, evaluasi ini diharapkan dapat mendorong instansi Pemerintah Daerah untuk secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dan mewujudkan capaian kinerja (hasil) instansinya sesuai yang diamanahkan dalam RPJMD.

c. Pelaksanaan evaluasi SAKIP harus dilakukan dengan sebaik-baiknya,untuk itu diperlukan adanya petunjuk pelaksanaan evaluasi SAKIP yang dapat dijadikan panduan bagi tim evaluator dan dalam pelaksanaan manajemen SAKIP pada Perangkat Daerah.

II. TUJUAN EVALUASI SAKIP

a. memperoleh informasi tentang penerapan SAKIP pada Perangkat Daerah dan unit kerja organisasi;

b. menilai tingkat implementasi SAKIP dan memberi peringkat hasil evaluasi SAKIP pada Perangkat Daerah dan unit organisasi;

c. memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada Perangkat Daerah dan unit organisasi; dan

d. memonitor pelaksanaan tindaklanjut saran perbaikan hasil evaluasi SAKIP periode sebelumnya.

III. PERENCANAAN EVALUASI

a. Fokus evaluasi SAKIP adalah untuk meningkatkan mutu manajemen akuntabilitas berbasis kinerja dan peningkatan pencapaian kinerja Perangkat Daerah dan unit kerja organisasi di lingkungannya dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang berorientasi hasil.

b. Evaluasi SAKIP dilaksanakan untuk peningkatan mutu penerapan manajemen berbasis kinerja (SAKIP) dengan menggunakan strategi :

   1. partisipasi dan evaluasi bersama dengan pihak yang dievaluasi; dan
   2. proses konsultasi secara terbuka, terutama yang terkait denganpengembangan SAKIP.

c. Hambatan dan kendala pelaksanaan tindak lanjut hasil evaluasi tahun sebelumnya, jika cukup relevan perlu disampaikan kepada Bupati dan pimpinan Perangkat Daerah yang dievaluasi.

d. Sebelum dilaksanakan evaluasi, dilakukan persiapan teknis antara lain rapat koordinasi tim evaluator, penjelasan teknis evaluasi kepada evaluatan, dan pengiriman dokumen pendukung evaluasi dari pihak evaluatan untuk dipelajari serta dianalisis oleh tim evaluator.

e. Dokumen pendukung evaluasi berupa data/informasi yang diharapkan diperoleh oleh Tim Evaluator antara lain :

1. Tugas, fungsi dan kewenangan Perangkat Daerah;
2. Peraturan Perundang-undangan yang berkaitan dengan tugas,fungsi dan kewenangan Perangkat Daerah;
3. Sistem Informasi yang digunakan dalam mendukung pelaksanaantugas, fungsi dan kewenangan Perangkat Daerah;
4. LKjIP Perangkat Daerah;
5. Laporan Keuangan Daerah pada Perangkat Daerah;
6. Renstra Perangkat Daerah;
7. Rencana Kerja (Renja) Perangkat Daerah;
8. Rencana Kerja Tahunan (RKT) Perangkat Daerah;
9. RKA Penetapan dan Perubahan;
10. DPA Penetapan dan Perubahan;
11. Perjanjian Kinerja Pimpinan Perangkat Daerah dan eselon dibawahnya;
12. Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah;
13. Standar Operasional Prosedur (SOP); dan
14. Dokumen lainnya berupa surat/data/laporan/printscreen sebagaibukti pelaksanaan kegiatan yang mendukung penilaian kinerja.

IV. PENUGASAN

a. Evaluasi SAKIP Pemerintah Kabupaten Pidie dilaksanakan Inspektorat Kabupaten Pidie.

b. Inspektur atas nama Bupati membentuk dan menugaskan tim evaluator masing-masing Perangkat Daerah yang akan dievaluasi dengan menerbitkan surat perintah.

c. Persyaratan kompetensi yang harus dimiliki tim evaluator adalah telahmengikuti pelatihan/bimbingan teknis tentang SAKIP, minimal pelatihan di kantor sendiri (in house training) mengenai evaluasi SAKIP.

d. Tim evaluator terdiri dari:

Penanggungjawab : Bupati
Pengawas Tim : Inspektur;
Ketua Tim : Inspektur Pembantu Wilayah;
Anggota Tim : Pejabat fungsional (Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Daerah/Auditor)

e. Dalam hal jumlah pejabat fungsional belum memenuhi sejumlah timyang dibentuk, anggota tim dapat ditugaskan dari unsur calon pejabat fungsional atau staf yang telah mengikuti pelatihan/bimbingan teknis evaluasi SAKIP atau pelatihan di kantor sendiri (in house training) mengenai evaluasi SAKIP.

f. Evaluasi SAKIP pada Perangkat Daerah oleh Inspektorat sekurang-kurangnya dilaksanakan terhadap 30% (tiga puluh persen) dari Jumlah keseluruhan Perangkat Daerah.

V. RUANG LINGKUP EVALUASI

a. Ruang lingkup evaluasi SAKIP meliputi kegiatan evaluasi terhadap perencanaan kinerja dan perjanjian kinerja termasuk penerapan anggaran berbasis kinerja, pelaksanaan program dan kegiatan, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi internal serta pencapaian kinerja.

b. Dalam penerapannya, lingkup evaluasi SAKIP mencakup :

1. Penilaian terhadap perencanaan strategis, termasuk di dalamnya perjanjian kinerja, dan sistem pengukuran kinerja;
2. Penilaian terhadap penyajian dan pengungkapan informasi kinerja;
3. Evaluasi terhadap program dan kegiatan;
4. Evaluasi terhadap kebijakan evaluatan yang bersangkutan; dan
5. Penyusunan peringkat dan kategori hasil evaluasi.

VI. TAHAPAN PELAKSANAAN EVALUASI.

Evaluasi SAKIP dilaksanakan melalui :

a. Review tindak lanjut saran perbaikan hasil evaluasi SAKIP periodetahun sebelumnya;

b. Pelaksanaan evaluasi atas penerapan SAKIP melalui pengumpulan, analisis, dan interpretasi data;

c. Pelaksanaan evaluasi atas pengukuran pencapaian kinerja (ouput danoutcomes);

d. Penyusunan saran perbaikan;

e. Penyusunan peringkat dan penetapan nilai serta kategori hasilevaluasi;

f. Penyusunan LHE; dan

g. Penyebaran dan Pengkomunikasian LHE.

VII. METODOLOGI EVALUASI

a. Metodologi evaluasi menggunakan teknik "criteria referrenced survey"dengan cara menilai secarabertahap langkah demi langkah setiap komponen dan selanjutnya menilai secara keseluruhan dengan kriteria evaluasi dari masing-masing komponen dan sub komponen yang telah ditetapkan dalam suatu LKE.

b. Dalam menilai apakah Perangkat Daerah telah memenuhi suatu kriteria, harus didasarkan pada fakta obyektif dan *professional judgement* dari tim evaluator dengan kebenaran-kebenaran normative yang secara umum dianggap baik, antara lain berdasarkan pada :

1. Petunjuk penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Peraturan dan ketentuan lain mengenai SAKIP; dan
3. Penerapan praktik manajemen stratejik, manajemen kinerja dansistem akuntabilitas kinerja yang baik.

VIII. TEKNIK EVALUASI

a. Teknik evaluasi pada dasarnya merupakan cara/alat yang digunakan untuk pengumpulan dan analisis data. Berbagai teknik evaluasi dapat dipilih untuk digunakan dalam evaluasi ini, namun yang terpenting adalah dapat memenuhi tujuan evaluasi.

b. Teknik pengumpulan data, antara lain:

1. kuesioner;
2. wawancara;
3. observasi;
4. studi dokumentasi; dan
5. kombinasi beberapa teknik tersebut di atas.

c. Teknik analisis data, antara lain:
   1. telaahan sederhana;
   2. survei sederhana;
   3. verifikasi data;
   4. metode statistik;
   5. pembandingan (benchmarking); dan analisa pengukuran.

IX. KOMPONEN PENILAIAN

a. Evaluasi SAKIP harus menyimpulkan hasil penilaian atas fakta obyektif Perangkat Daerah dalam mengimplementasikan perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja dancapaian kinerja sesuai dengan kriteria masing-masing komponen yang ada dalam LKE.

b. Komponen-komponen yang dievaluasi meliputi:
   1. Perencanaan Kinerja;
   2. Pengukuran Kinerja;
   3. Pelaporan Kinerja;
   4. Evaluasi Internal; dan
   5. Capaian Kinerja.

c. Setiap komponen evaluasi terdiri atas sub-sub komponen denganbobot penilaian sebagai berikut :

No	Komponen	Bobot		Sub Komponen Bobot
A.	Perencanaan Kinerja	30%	I.	Perencanan Strategis (10%), meliputi : a. Pemenuhan Renstra (2%); b. Kualitas Renstra (5%); dan c. Implementasi Renstra (3%)
			II.	Perencanaan Kinerja Tahunan (20%), meliputi : a. Pemenuhan RKT (4%), b. Kualitas RKT (10%), dan c. Implementasi RKT (6%)
B.	Pengukuran Kinerja	25%	I. II. III.	Pemenuhan pengukuran (5%) Kualitas Pengukuran (12,5%) Implementasi pengukuran (7,5%)
C.	Pelaporan Kinerja	15%	I. II. III.	Pemenuhan pelaporan (3%) Penyajian Informasi Kinerja (7,5%) Pemanfaatan Informasi Kinerja (4,5%)

D.	Evaluasi Kinerja	10%	I. II. III.	Pemenuhan evaluasi (2%) Kualitas evaluasi (5%) Pemanfaatan evaluasi (3%)
E.	Capaian Kinerja	20%	I. II.	Kinerja yang dilaporkan (output)(7,5%) Kinerja yang dilaporkan (outcome)(12,5%)
	Total	100%		

Penilaian terhadap butir A sampai dengan D terkait dengan penerapan SAKIP pada Perangkat Daerah, sedangkan butir E terkait dengan pencapaian kinerja baik yang tertuang dalam dokumen LKjIP maupun dokumen lainnya.

d. Setiap sub-komponen akan dibagi ke dalam beberapa pertanyaan sebagai kriteria pemenuhan sub-komponen tersebut. Setiap pertanyaan/pernyataan akan dijawab dengan ya (Y)/tidak (T) ataua/b/catau a/b/c/d/e.
Jawaban ya (Y)/tidak (T) diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan yang langsung dapat dijawab ya atau tidak. Setiap jawaban "Ya" (Y) akan diberikan nilai 1 (satu) sedangkan jawaban "Tidak" (T) akan diberikan nilai 0 (nol).
Jawaban a/b/c/d/e dan a/b/c diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan-pernyataan yang menggunakan skala ordinal. Untuk jawaban a/b/c/d/e dan a/b/c, penilaian didasarkan pada *professional judgement* tim evaluator dengan mempertimbangkan hal-hal yang mempengaruhi setiap kriteria dan memperhatikan petunjuk sesuai LKE serta didukung dengan KKE.
Penilaian atau penyimpulan atas pertanyaan yang terdiri dari beberapasub-kriteria dilakukan berdasarkan banyaknya jawaban "ya" (Y) atau"tidak" (T) pada masing-masing sub kriteria tersebut. (Misalnya untukmenyimpulkan kondisi sasaran atau indikator kinerja, dimana berhubungan dengan lebih dari satu sasaran atau lebih dari satu indikator kinerja, maka penilaian "ya" (Y) atau "tidak" (T) dilakukanatas masing-masing sasaran dan/atau masing-masing indikator kinerja, baru kemudian ditarik simpulan secara menyeluruh).

e. Setelah setiap pertanyaan diberikan nilai maka penyimpulan akan dilakukan sebagai berikut :
   1. Tahap pertama dijumlahkan nilai pada setiap pertanyaan pada setiapsub-komponen sehinggaditemukan suatu angka tertentu missal :
      sub-komponen Indikator Kinerja mempunyai alokasi nilai 10%(sepuluh persen) dan memiliki 10(sepuluh) buah pertanyaan. Dari 10(sepuluh) pertanyaan tersebut apabila pertanyaan yang dijawab "Ya"ada 3 (tiga) pertanyaan maka nilai untuk sub-komponen tersebutadalah: (3/10) x 10 = 3;
   2. Untuk kriteria yang berhubungan dengan kondisi yang memerlukan penyimpulan, karena terdiri dari beberapa sub kriteria, penyimpulan tentang kriteria dilakukan melalui nilai rata-rata; dan
   3. Tahap berikutnya adalah melakukan penjumlahan seluruh nilai sub-komponen yang ada sehingga ditemukan suatu angka tertentu untuk total nilai dengan range nilai antara 0 (nol) s.d 100 (seratus).

f. Setiap langkah yang cukup penting dan setiap penggunaan teknik evaluasi harus didokumentasikan dalam KKE yang 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 pada kesimpulannya.

g. Setelah setiap pertanyaan diberikan nilai, maka penyimpulan akan dilakukan sebagai berikut :
   1. Penyimpulan atas hasil review terhadap akuntabilitas kinerja dilakukan dengan menjumlahkan angka tertimbang dari masing-masing komponen;
   2. Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen akandipergunakan untuk menentukan tingkat akuntabilitas Perangkat Daerah yang bersangkutan terhadap kinerjanya, dengan kategorisebagai berikut :

No.	Kategori	Nilai	Interpretasi
1.	AA	>90-100	Sangat Memuaskan
2.	A	>80-90	Memuaskan, Memimpin perubahan,berkinerja tinggi, dan sangat akuntabel.
3.	BB	>70-8	Sangat Baik, Akuntabel, berkinerja baik,memiliki sistem manajemen kinerja yangandal.
4.	B	>60-70	Baik, Akuntabilitas kinerjanya sudah baik,memiliki sistem yang dapat digunakanuntukmanajemen kinerja, dan perlu sedikitperbaikan.
5.	CC	>50-60	Cukup (Memadai), Akuntabilitas kinerjanyacukup baik, taat kebijakan, memiliki sistemyang dapat digunakan untuk memproduksiinformasi kinerja untuk pertanggungjawaban, perlu banyak perbaikan tidakmendasar.
6.	C	>30-50	Kurang, Sistem dan tatanan kurang dapatdiandalkan, memiliki sistem untukmanajemenkinerja tapi perlu banyakperbaikan minor dan perbaikan yangmendasar.
7.	D	>30-50	Kurang, Sistem dan tatanan kurang dapatdiandalkan, memiliki sistem untukmanajemenkinerja tapi perlu banyakperbaikan minor dan perbaikan yangmendasar.

h. Dalam rangka untuk menjaga obyektivitas dalam penilaian maka dilakukan review secara berjenjang atas proses dan hasil evaluasi dari tim evaluator dengan pengaturan sebagai berikut:
   1. Review tingkat 1 (satu) dilakukan di masing-masing tim evaluatoroleh Ketua Tim dan Pengawas Tim; dan
   2. Review tingkat 2 (dua) dilakukan dalam bentuk forum panel/ekspose, khusus untuk menentukan pemeringkatan nilai dan penentuan kategori hasil evaluasi.

X. PELAPORAN DAN PEMERINGKATAN HASIL EVALUASI

a. Pelaksanaan evaluasi atas implementasi SAKIP harus menghasilkan KKEdan LHE. LHE ini disusunberdasarkan berbagai hasil pengumpulan data dan fakta serta analisis yang didokumentasikan dalam KKE.

b. LHE disusun berdasarkan prinsip kehati-hatian dan mengungkapkanhal-hal penting bagi perbaikan manajemen kinerja Perangkat Daerahyang dievaluasi. Hasil evaluasi harus diungkapkan secara jelas dan telahdikomunikasikan kepada Perangkat Daerah yang dievaluasi untukmendapatkan konfirmasi dan tanggapan secukupnya.

c. LHE harus disusun dan diselesaikan selambat-lambat 15 (lima belas)hari kerja sejak dilaksanakannya permintaan keterangan/wawancaraterhadap evaluatan.

d. LHE disampaikan kepada evaluatan dengan tembusan kepada Bupatidan Gubernur Aceh Cq. Inspektur Provinsi Aceh.

e. Penulisan LHE mengikuti kaidah-kaidah umum penulisan laporan yangbaik, antara lain : penggunaan kalimat yang jelas (tidak ambivalen),bersifat persuasif untuk perbaikan, dalam proses kompilasi data dan penyimpulan.

f. LHE diketik dalam kertas HVS ukuran A4 (kwarto) menggunakan jenis huruf Bookman Old Style ukuran 11 (sebelas) dengan paragraf spasi 1 (satu). Secara garis besar, outline LHE atas implementasi SAKIP adalah sebagai berikut :

   IKHTISAR EKSEKUTIF
   BAB IPENDAHULUAN
   A. DASAR HUKUM
   B. LATAR BELAKANG
   C. TUJUAN
   D. RUANG LINGKUP
   E. METODOLOGI
   F. GAMBARAN UMUM EVALUATAN
   G. GAMBARAN UMUM IMPLEMENTASI SAKIP
   H. TINDAK LANJUT HASIL EVALUASI TAHUN SEBELUMNYA
   BAB II HASIL EVALUASI
   A. EVALUASI ATAS PERENCANAAN KINERJA
   B. EVALUASI ATAS PENGUKURAN KINERJA
   C. EVALUASI ATAS PELAPORAN KINERJA
   D. EVALUASI ATAS EVALUASI INTERNAL
   E. EVALUASI ATAS CAPAIAN KINERJA
   BAB III PENUTUP
   LAMPIRAN
   KERTAS KERJA EVALUASI

1. Inspektur Kabupaten Rembang menyusun Ikhtisar Hasil Evaluasi sebagai laporan kompilasi hasil valuasi yang dilengkapi dengan pemeringkatan Perangkat Daerah yang dievaluasi berdasarkan nilai hasil evaluasi.
2. Ikhtisar hasil evaluasi tersebut disampaikan kepada Bupati dengan tembusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

XI. PENUTUP

Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan Evaluasi SAKIP adalah :

a. Sebuah evaluasi, termasuk evaluasi laporan kinerja merupakan bagian dari siklus manajemen yang tidak terlepas dari perubahan paradigm baru dalam manajemen pemerintahan terutama melalui manajemen kinerja yang berorientasi hasil;
b. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut, Tim Evaluator SAKIP harus mengembangkan keahlian profesionalnya, termasuk mengikuti perkembangan terbaru di bidang penyelenggaraan pemerintahan dan auditing, serta senantiasa melakukan komunikasi dan konsultasi dengan Instansi Pemerintah yang lebih tinggi yang kompeten dengan pengembangan SAKIP; dan
c. Keberhasilan pelaksanaan evaluasi SAKIP diharapkan dapat mencapai tujuan dari SAKIP itu sendiri, yaitu meningkatnya kinerja instansi pemerintah dan meningkatnya akuntabilitas instansi pemerintah terhadap kinerjanya.

BUPATI PIDIE,

IRONI AHMAD