



**BUPATI PACITAN
PROVINSI JAWA TIMUR**

**PERATURAN BUPATI PACITAN
NOMOR 6 TAHUN 2016**

TENTANG

**PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN PACITAN**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI PACITAN,

Menimbang : bahwa dalam rangka penilaian keberhasilan capaian kinerja organisasi sesuai Pasal 6 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Satuan Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pacitan

Mengingat :

1. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
5. Peraturan Gubernur Jawa Timur Nomor 91 Tahun 2014 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Satuan Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Daerah Provinsi Jawa Timur dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota se Jawa Timur

MEMUTUSKAN :

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

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Pacitan.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Pacitan.
3. Bupati adalah Bupati Pacitan.
4. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang selanjutnya disingkat SAKIP, adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.
5. Kinerja adalah keluaran/hasil dari kegiatan/program yang telah atau hendak dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur.
6. Keluaran (*output*) adalah barang atau jasa yang dihasilkan oleh kegiatan yang dilaksanakan untuk mendukung pencapaian sasaran dan tujuan program dan kebijakan.
7. Hasil (*outcome*) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran dari kegiatan-kegiatan dalam suatu program.
8. Laporan Kinerja adalah ikhtisar yang menjelaskan secara ringkas dan lengkap tentang capaian kinerja yang disusun berdasarkan rencana kerja yang ditetapkan dalam rangka pelaksanaan APBN/APBD.
9. 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 instansi pemerintah yang disusun secara periodik.
10. Aparat Pengawasan Intern Pemerintah adalah Inspektorat Kabupaten Pacitan yang secara fungsional melaksanakan pengawasan intern.

BAB II RUANG LINGKUP

Pasal 2

Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah sebagaimana tersebut dalam Lampiran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan ini.

BAB III
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 3

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Pacitan
Pada tanggal 25 - 1 - 2016

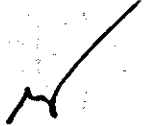
BUPATI PACITAN

Cap.ttd

INDARTARTO

Diundangkan di Pacitan
Pada tanggal 25 Januari 2016

SEKRBTARIS DAERAH
KABUPATEN PACITAN



Drs. SUKO WIYONO, MM
Pembina Utama Madya
NIP. 19591017 198503 1 015

BERITA DAERAH KABUPATEN PACITAN TAHUN 2016 NOMOR 6

- e. Petunjuk Pelaksanaan evaluasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP) ini, disusun selaras dengan kebijakan Pemerintah sebagaimana yang tertuang dalam pedoman umum evaluasi sistem akuntabilitas kinerja instansi yang ditetapkan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015.

1.2 MAKSUD DAN TUJUAN

- a. Petunjuk pelaksanaan evaluasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP) SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pacitan ini dimaksudkan untuk :
 1. Memberikan panduan bagi evaluator untuk :
 - a) Memahami tujuan evaluasi dan penetapan ruang lingkup evaluasi;
 - b) Memahami strategi evaluasi serta metodologi yang digunakan dalam evaluasi;
 - c) Menetapkan langkah-langkah kerja yang harus ditempuh dalam proses evaluasi;
 - d) Menyusun Laporan Hasil Evaluasi (LHE) serta memahami mekanisme pelaporan hasil evaluasi serta proses pengolahan datanya.
 2. Menjadi panduan dalam mengelola pelaksanaan evaluasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP) SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pacitan.
- b. Tujuan evaluasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP) SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pacitan adalah sebagai berikut :
 - a. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP;
 - b. Menilai akuntabilitas kinerja instansi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pacitan;
 - c. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja SKPD dan penguatan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pacitan; dan
 - d. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

1.3 RUANG LINGKUP EVALUASI

- a. Ruang lingkup evaluasi meliputi :
 - 1) Evaluasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP) SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pacitan dilakukan melalui penilaian dan evaluasi atas penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan pencapaian kinerja organisasi;
 - 2) Sebagai dasar pertimbangan bagi para pengambil kebijakan dalam rangka pemberian penghargaan dan sanksi diberikan kepada SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pacitan atas dasar hasil evaluasi sistem akuntabilitas kinerja SKPD selama 1 (satu) tahun dan diserahkan pada tahun berikutnya.
- b. Entitas evaluasi Sistem Akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang dipantau adalah seluruh SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pacitan.

1.4 PENUGASAN

- a. Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pacitan dilaksanakan oleh Tim evaluasi yang dibentuk oleh Inspektur Kabupaten Pacitan.
- b. Tim evaluasi terdiri dari Aparatur Pengawas Intern Pemerintah (APIP) di lingkup Inspektorat Kabupaten Pacitan.

- c. Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pacitan mengacu pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

1.5 SISTEMATIKA

Sistematika petunjuk pelaksanaan evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) SKPD di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Pacitan terdiri dari:

- a. BAB I : PENDAHULUAN
- b. BAB II : PELAKSANAAN EVALUASI SECARA UMUM
- c. BAB III : EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA
- d. BAB IV : PELAPORAN HASIL EVALUASI
- e. BAB V : PENUTUP

LAMPIRAN LAMPIRAN

BAB II
PELAKSANAAN EVALUASI SECARA UMUM

3.1 STRATEGI EVALUASI SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (SAKIP)

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

2.2 TAHAPAN EVALUASI

Tahapan evaluasi meliputi :

1. Evaluasi laporan kinerja SKPD dilingkungan Pemerintah Kabupaten Pacitan.
2. Penyusunan pemeringkatan dan penetapan kategori hasil evaluasi bagi SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pacitan.
3. Melaporkan hasil evaluasi kepada Bupati.
4. Melaporkan hasil evaluasi sistem akuntabilitas kinerja Pemerintah Daerah kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dengan tembusan kepada Menteri Dalam Negeri dan Gubernur Jawa Timur.

2.3 METODOLOGI EVALUASI

Metodologi yang digunakan untuk melakukan evaluasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP) dengan menggunakan teknik "*criteria referenced survey*" dengan cara menilai secara keseluruhan (1 tahun), sebagaimana tertuang dalam Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) dengan berdasarkan kepada :

- a. Kebenaran normatif sebagaimana yang ditetapkan dalam pedoman Laporan Kinerja;
- b. Kebenaran normatif yang bersumber pada modul-modul atau buku-buku petunjuk mengenai SAKIP;
- c. Kebenaran normatif yang bersumber pada berbagai praktik manajemen *strategik*, 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* dari para 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 pada kesimpulannya.

2.6 ORGANISASI DAN JADWAL EVALUASI

- a. Pengorganisasian evaluasi laporan kinerja SKPD dilingkungan Pemerintah Kabupaten Pacitan sepenuhnya dikendalikan oleh Tim evaluasi. Selanjutnya hasil evaluasi tersebut dapat digunakan sebagai bahan informasi kepada Bupati .
- b. Hal-hal yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian evaluasi, seperti penanggung jawab evaluasi, mekanisme penerbitan surat tugas, penerbitan laporan hasil evaluasi tetap mengikuti kebijakan-kebijakan yang ditetapkan oleh Bupati.
- c. Hasil evaluasi laporan kinerja SKPD diselesaikan paling lambat bulan Mei tahun berjalan dan dilaporkan kepada Bupati untuk selanjutnya dikirim kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, dengan tembusan kepada Kementerian Dalam Negeri dan Gubernur Jawa Timur.

BAB III EVALUASI KINERJA

3.1 UMUM

Terdapat beberapa langkah kerja yang berkaitan dengan evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang tidak dapat dilepaskan dari ruang lingkup dan tujuan evaluasi. Langkah-langkah kerja tersebut terdiri dari

- a. evaluasi atas capaian komponen akuntabilitas kinerja; dan
- b. penilaian dan penyimpulan.

3.2 EVALUASI ATAS KOMPONEN AKUNTABILITAS KINERJA

a. Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) difokuskan pada kriteria-kriteria yang ada dalam Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) dengan tetap memperhatikan hasil evaluasi tahun sebelumnya, maka isu-isu penting yang ingin diungkap melalui evaluasi adalah sebagai berikut :

- 1) Kesungguhan dalam menyusun, mereviu dan menyempurnakan laporan kinerja agar berfokus pada hasil;
 - 2) pembangunan sistem pengukuran dan pengumpulan data kerjanya;
 - 3) pengungkapan informasi pencapaian kinerja instansi pemerintah dalam Laporan Kinerja (LKj);
 - 4) Monitoring dan evaluasi terhadap pencapaian kinerja, pelaksanaan program, khususnya program strategis.
 - 5) Keterkaitan komponen-komponen perencanaan kinerja dengan penganggaran, kebijakan pelaksanaan dan pengendalian serta pelaporannya;
 - 6) Capaian kinerja utama;
 - 7) Tingkat akuntabilitas kinerja;
 - 8) Memastikan disusunnya rencana aksi terhadap rekomendasi hasil evaluasi yang belum ditindaklanjuti.
- b. Evaluasi Sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, terdiri atas evaluasi penerapan komponen manajemen kinerja (Sistem AKIP) yang meliputi perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja internal, dan pencapaian kinerja.
- c. Evaluasi penerapan manajemen kinerja juga meliputi penerapan kebijakan penyusunan dokumen penetapan kinerja dan indikator kinerja utama (IKU) sampai saat dilakukan evaluasi.
- d. Evaluasi atas pencapaian kinerja organisasi tidak hanya difokuskan pada pencapaian kinerja yang tertuang dalam dokumen Laporan Kinerja (LKj) semata, tetapi juga dari sumber lain yang akurat dan relevan kinerja instansi pemerintah.
- e. Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) dan penjelasannya beserta templete LKE untuk evaluasi laporan kinerja.

3.3 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 3 (tiga) variable yaitu :
 - 1) komponen;
 - 2) sub komponen; dan
 - 3) kriteria.

b. Setiap Komponen penilaian diberikan alokasi nilai sebagai berikut :

No	Komponen	Bobot	Sub-Komponen
1	Perencanaan Kinerja	30 %	a. Rencana Strategis (10%), meliputi: 1) Pemenuhan Renstra (2%), 2) Kualitas Renstra (5%), dan 3) Implementasi Renstra (3%) b. Perencanaan Kinerja Tahunan (20%), meliputi: 1) Pemenuhan RKT (4%), 2) Kualitas RKT (10%), dan 3) Implementasi RKT (6%).
2	Pengukuran Kinerja	25 %	a. Pemenuhan pengukuran (5%); b. Kualitas pengukuran (12,5%); c. Implementasi pengukuran (7,5%).
3	Pelaporan Kinerja	15 %	a. Pemenuhan pelaporan (3%); b. Kualitas pelaporan(7,5%); c. Pemanfaatan pelaporan(4,5%).
4	Evaluasi Internal	10 %	a. Pemenuhan evaluasi (2%); b. Kualitas evaluasi (5%); c. Pemanfaatan hasil evaluasi (3%).
5	Capaian Kinerja	20 %	a. Kinerja yang dilaporkan (output) (5%); b. Kinerja yang dilaporkan (outcome) (10%); c. Kinerja tahun berjalan (benchmark) (5%);
Total		100%	

Penilaian terhadap angka 1 sampai 4 terkait dengan penerapan SAKIP pada instansi pemerintah, sedangkan angka 5 terkait dengan pencapaian kinerja, baik yang telah tertuang dalam dokumen Laporan Kinerja (LKj) maupun dalam dokumen lainnya. Angka 5a, 5b dan 5c, penilaian didasarkan pada pencapaian kinerja yang telah disajikan dalam Laporan Kinerja (LKj) maupun dokumen pendukung seperti Pengukuran Kinerja.

- 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/c atau 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 dan biasanya terkait dengan kualitas dan pemanfaatan suatu sub-komponen tertentu.
- 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 kriteria tertentu dan *judgement* evaluator serta memperhatikan petunjuk pada petunjuk pelaksanaan 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 baru kemudian ditarik simpulan secara menyeluruh).

- 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:
- 1) Tahap pertama dijumlahkan nilai pada setiap pertanyaan pada setiap sub-komponen sehingga ditemukan suatu angka tertentu misal: sub-komponen Indikator Kinerja mempunyai alokasi nilai 10% dan memiliki 10 (sepuluh) buah pertanyaan. Dari 10 (sepuluh) pertanyaan tersebut, apabila terdapat 3 (tiga) jawaban "ya", maka nilai untuk sub-komponen tersebut adalah : $[3/10] \times 10 = 3$;
 - 2) Untuk kriteria yang berhubungan dengan kondisi yang memerlukan penyimpulan, karena terdiri dari beberapa sub kriteria, penyimpulan tentang kriteria dilakukan melalui nilai rata-rata;
 - 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 sampai dengan 100.
3. Setelah setiap pertanyaan diberikan nilai maka penyimpulan akan dilakukan sebagai berikut:
 Penyimpulan atas hasil reuiu 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 Idnerjanya, dengan kategori sebagai berikut :

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

6	C	>30-50	Kurang , sistem dan tatanan kurang dapat diandalkan, memiliki sistem untuk manajemen kinerja tapi perlu banyak perbaikan minor & perbaikan yang mendasar.
7	D	0 - 30	Sangat Kurang , Sistem dan tatanan tidak dapat diandalkan untuk penerapan manajemen kinerja; Perlu banyak perbaikan, sebagian perubahan yang sangat mendasar.

4. Dalam rangka untuk menjaga obyektivitas dalam penilaian maka dilakukan reviu secara bejenjang atas proses dan hasil evaluasi serta pengendalian dari 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 pemeringkatan Nilai dan penentuan katagori hasil evaluasi dan pengendalian serta pemberian penghargaan dan sanksi.

BAB IV PELAPORAN HASIL EVALUASI

4.1 UMUM

- a. 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.
- b. Sumber data untuk pelaporan hasil evaluasi dan laporan kinerja adalah Lembar Kriteria Evaluasi (LKE), yang diisi dan dilengkapi selama proses evaluasi dilaksanakan.
- c. 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.
- d. Penulisan LHE harus mengikuti kaidah-kaidah umum penulisan laporan yang baik, yaitu antara lain :
 1. Penggunaan kalimat dalam laporan, diupayakan menggunakan kalimat yang jelas dan bersifat persuasif untuk perbaikan. Akan tetapi disarankan tidak menggunakan ungkapan yang ambivalen atau membingungkan dalam proses penyimpulan dan kompilasi data;
 2. Evaluator harus berhati-hati dalam menginterpretasikan data hasil evaluasi, menyimpulkan dan menuangkannya dalam laporan.

4.2 FORMAT DAN ISI LAPORAN HASIL EVALUASI

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

Kop Setda Kabupaten Pacitan

**LAPORAN HASIL EVALUASI LAPORAN KINERJA
SKPD KABUPATEN PACITAN TAHUN 20....**

Nomor : 065/ /041/20....
Tanggal :
Lampiran :
Satuan Kerja :
Tahun : 20....

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, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Peraturan Bupati Pacitan Nomor Tahun 2016 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Satuan Kerja Pemerintah Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pacitan, disampaikan hal-hal sebagai berikut :

1. Tim telah melakukan evaluasi atas pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) SKPD (Badan/Dinas/Instansi/Biro) Kabupaten Pacitan, dengan tujuan :
 - a. Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem AKIP;
 - b. Memantau dan menilai akuntabilitas kinerja;
 - c. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas instansi;
 - d. Memonitor tindak lanjut hasil evaluasi periode sebelumnya.
2. Evaluasi dilaksanakan terhadap 5 (lima) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi:
 - a. Perencanaan Kinerja;
 - b. Pengukuran Kinerja;
 - c. Pelaporan Kinerja;
 - d. Evaluasi Kinerja; dan
 - e. 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 sampai dengan 100, yang selanjutnya diberikan "kategori peringkat" untuk menentukan tingkat keberhasilan akuntabilitas kinerja instansi yang bersangkutan sesuai dengan kriteria dalam penilaian.

Hasil evaluasi atas sistem akuntabilitas kinerja SKPD (Badan/Dinas/Instansi/Biro/Kantor) Kabupaten Pacitan, memperoleh nilai sebesar dengan kategori.....

4. Nilai sebagaimana tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen AKIP yang dipantau dilingkungan SKPD (Badan/Dinas/Instansi/Biro)..... Kabupaten Pacitan, dengan rincian sebagai berikut :

No	Komponen	Bobot	Nilai Hasil Evaluasi
a	Perencanaan Kinerja	30%	
b	Pengukuran Kinerja	25%	
c	Pelaporan Kinerja	15%	
d	Evaluasi Internal	10%	
e	Capaian Kinerja	20%	
J u m l a h		100%	

(Dalam poin a sampai dengan 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/Biro/Kantor Kabupaten Pacitan agar dilakukan beberapa hal sebagai berikut :
-
 -
 -
 -
 -

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

Mengetahui
An. BUPATI PACITAN
Sekretaris Daerah

Drs. SUKO WIYONO, MM
Pembina Utama Madya
NIP

TIM EVALUATOR

1 :
2 :
3 :
4 :
5 :

4.3 PENYAMPAIAN LAPORAN HASIL EVALUASI

- Kumpulan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) laporan kinerja SKPD dilingkungan Pemerintah Kabupaten Pacitan yang dilakukan oleh Tim evaluasi disampaikan kepada Bupati.
- Hasil Evaluasi laporan kinerja SKPD dilingkungan Pemerintah Kabupaten Pacitan selanjutnya disampaikan Bupati kepada SKPD yang bersangkutan dengan tembusan kepada :
 - Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
 - Menteri Dalam Negeri.

BAB V PENUTUP

5.1 HAL-HAL YANG PERLU DIPERHATIKAN

- a. Sebuah evaluasi, termasuk 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.
- b. 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 PACITAN

Cap.ttd

INDARTATO