

LAMPIRAN V
KEPUTUSAN SEKRETARIS JENDERAL
KOMISI PEMILIHAN UMUM
NOMOR
TENTANG PEDOMAN EVALUASI AKUNTABILITAS
KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DI LINGKUNGAN
KOMISI PEMILIHAN UMUM



KPU PROVINSI / KIP ACEH

Jalan xxxxxx

Telp : xxxxxxxxxxxx

Fax : xxxxxxxxxxxx

XXXXXX, XX XXXXX XXXX

Nomor :
Lampiran :
Perihal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas
Kinerja (nama unit kerja) Tahun XXXX

Yth. Sekretaris KPU/KIP Kab/Kota ...
di

xxxxx

Dengan ini kami sampaikan Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja pada
(nama unit kerja) Tahun 20XX, dengan uraian sebagai berikut :

A. Umum

1. Dasar Evaluasi

- 1) Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah;
- 2) Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- 3) Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- 4) Surat Edaran Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 03 Tahun 2011 tentang Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal;
- 5) Surat Tugas Nomor ST...../.../201X tanggal.....201X hal Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja pada(nama unit kerja) Tahun 201X.

2. Tujuan Evaluasi

Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja dilakukan dengan tujuan:

- 1) Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem AKIP;

- 2) Menilai akuntabilitas kinerja unit kerja di lingkungan KPU;
 - 3) Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan kelembagaan akuntabilitas kinerja unit kerja KPU;
 - 4) Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.
3. Ruang Lingkup Evaluasi
- 1) Evaluasi dilaksanakan terhadap 5 (lima) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Internal dan Capaian Kinerja.
Laporan Kinerja Unit Kerja Tahun 201X, merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain Rencana Strategis (Renstra), dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dokumen Penetapan Kinerja (Tapkin), serta dokumen terkait lainnya.
 - 2) Periode yang dievaluasi adalah manajemen kinerja periode 1 Januari 201X sampai dengan 31 Desember 201X. Evaluasi dilaksanakan dari tanggal 201X sampai dengan tanggal 201X.
4. Metodologi dan Teknik Evaluasi
- 1) Metodologi yang digunakan untuk melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja dengan menggunakan teknik *"criteria referenced survey"* (penilaian secara bertahap dan secara keseluruhan dengan kriteria evaluasi dari masing-masing komponen).
 - 2) Beberapa teknik pengumpulan data yang dapat digunakan antara lain: pengisian kuisisioner, wawancara, observasi, studi dokumentasi atau kombinasi beberapa teknik tersebut. Sedangkan teknik analisis data antara lain; telaahan sederhana, berbagai analisis dan pengukuran, metode statistik, perbandingan, analisa logika program dan sebagainya.
5. Penilaian
- Hasil evaluasi dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 sampai dengan 100 dengan gradasi nilai, sebagai berikut:

Kategori	Rentang Nilai	Interpretasi
AA	> 90 s.d. 100	Sangat Memuaskan
A	> 80 s.d. 90	Memuaskan
BB	> 70 s.d. 80	Sangat Baik
B	> 60 s.d. 70	Baik
CC	> 50 s.d. 60	Cukup
C	> 30 s.d. 50	Kurang
D	0 – 30	Sangat Kurang

6. Hasil Evaluasi

Sesuai Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Berdasarkan hasil evaluasi, unit kerja memperoleh nilai sebesar dengan kategori

Nilai sebagaimana tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang di evaluasi di lingkungan unit kerja, dengan rincian sebagai berikut:

- 1) Perencanaan Kinerja
.....
- 2) Pengukuran Kinerja
.....
- 3) Pelaporan Kinerja
.....
- 4) Evaluasi Kinerja
.....
- 5) Capaian Kinerja
.....
- 6) Rekomendasi Evaluasi tahun lalu yang belum ditindak lanjuti (kalau ada)
.....

(Dalam poin 1 s.d. 5) menyajikan hasil penilaian atas berbagai atribut akuntabilitas unit kerja yang telah dituangkan dalam Kertas Kerja Evaluasi, yang dapat mengindikasikan tingkat akuntabilitas kinerja unit kerja. Apabila masing-masing tingkat capaian komponen tidak optimal, disebutkan penyebabnya.

B. Saran

Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan di atas, kami menyarankan Pimpinan Unit Kerja beserta seluruh jajarannya agar dilakukan perbaikan sebagai berikut:

1.
2.

Demikian, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih.

An. Inspektur

nama lengkap tanpa gelar

Tembusan :

1. Sekretaris Jenderal KPU RI;
2. Inspektur Setjen KPU RI;
3. Ketua KPU Provinsi / KIP Aceh.

* ukuran kertas dan jenis huruf laporan hasil evaluasi AKIP disesuaikan dengan Peraturan KPU Nomor 17 Tahun 2015 tentang Tata Naskah Dinas KPU, KPU Provinsi/KIP Aceh dan KPU/KIP Kabupaten/Kota.

SEKRETARIS JENDERAL
KOMISI PEMILIHAN UMUM
REPUBLIK INDONESIA,

ARIF RAHMAN HAKIM