



**PERATURAN BUPATI SUMBAWA
NOMOR 7 TAHUN 2014**

**TENTANG
PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
KABUPATEN SUMBAWA**



BUPATI SUMBAWA

PERATURAN BUPATI SUMBAWA
NOMOR 7 TAHUN 2014

TENTANG

PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN SUMBAWA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
BUPATI SUMBAWA,

- Membaca : 1. Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Pemerintah;
2. Instruksi Presiden Nomor 5 Tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi;
- Menimbang : a. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor KEP/135/M.PAN/9/2004 tentang Pedoman Umum Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, perlu menetapkan petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumbawa;
- b. bahwa untuk menghasilkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah serta kualitas akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, perlu dilakukan evaluasi terhadap laporan akuntabilitas kinerja secara intensif;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumbawa;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 69 Tahun 1958 tentang Pembentukan Daerah-daerah Tingkat II dalam Wilayah Daerah-daerah Tingkat I Bali, Nusa Tenggara Barat dan Nusa Tenggara Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 122, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1655);
2. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);

A. N. S.

3. 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);
4. Peraturan Presiden Nomor 5 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2010-2014;
5. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
6. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor KEP/135/M.PAN/9/2004 tentang Pedoman Umum Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
7. Peraturan Bupati Sumbawa Nomor 21 Tahun 2008 tentang Rincian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Inspektorat Kabupaten Sumbawa;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN SUMBAWA.

Pasal 1

Menetapkan Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumbawa sebagaimana tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 2

- (1) Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumbawa adalah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1, merupakan panduan bagi evaluator yang berkaitan dengan:
 - a. pemahaman mengenai tujuan evaluasi dan penetapan ruang lingkup evaluasi;
 - b. pemahaman mengenai strategi evaluasi dan metodologi yang digunakan dalam evaluasi;
 - c. penetapan langkah-langkah kerja yang harus ditempuh dalam proses evaluasi; dan
 - d. penyusunan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) dan mekanisme pelaporan hasil evaluasi serta proses pengolahan datanya.
- (2) Laporan Hasil Evaluasi (LHE) dan mekanisme pelaporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, disusun menggunakan Kertas Kerja Evaluasi (KKE) sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

5.

Pasal 3

Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumbawa dilaksanakan oleh Inspektorat Kabupaten Sumbawa.

Pasal 4

Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah menjadi bahan acuan dalam melakukan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumbawa.

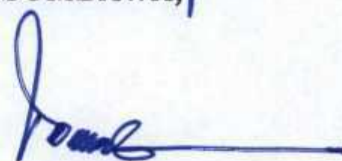
Pasal 5

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Sumbawa Besar
pada tanggal

➤ BUPATI SUMBAWA, /



u s.

JAMALUDDIN MALIK

Diundangkan di Sumbawa Besar
pada tanggal

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN SUMBAWA,



RASYIDI

BERITA DAERAH KABUPATEN SUMBAWA TAHUN 2014 NOMOR

LAMPIRAN I
PERATURAN BUPATI SUMBAWA
NOMOR 7 TAHUN 2014
TENTANG
PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KABUPATEN SUMBAWA

PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
KABUPATEN SUMBAWA

DAFTAR ISI

	Halaman
Kata Pengantar	
Daftar Isi	
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Maksud dan Tujuan	2
C. Ruang Lingkup Evaluasi	2
D. Pengertian Umum	2
BAB II. PELAKSANAAN EVALUASI SECARA UMUM	4
A. Pelaksanaan Evaluasi	4
B. Strategi Evaluasi	4
C. Tahapan Evaluasi	5
D. Metodologi Evaluasi	5
E. Teknik Evaluasi	5
F. Kertas Kerja Evaluasi	6
BAB III. EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH	7
A. Umum	7
B. Evaluasi atas Komponen Akuntabilitas Kinerja Instansi	7
C. Penilaian dan Penyimpulan	8
BAB IV. PELAPORAN HASIL EVALUASI	11
A. Umum	11
B. Format dan Isi LHE	11
C. Penyampaian Laporan Hasil Evaluasi	14
BAB V. Penutup	15

A M e. |

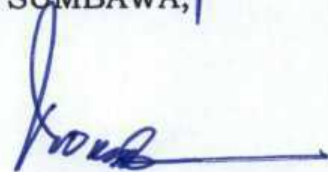
KATA PENGANTAR

Petunjuk Pelaksanaan (Juklak) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumbawa merupakan petunjuk yang lebih spesifik dan menjadi pelengkap bagi Pedoman Umum Evaluasi LAKIP yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor KEP/135/M.PAN/9/2004. Juklak ini secara umum menyajikan berbagai acuan teknis serta sebagai tolok ukur pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Diharapkan Juklak ini dapat memperlancar pelaksanaan tugas evaluasi sehingga dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuan evaluasi yang ditetapkan.

Evaluasi terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sangat penting dan harus dilaksanakan oleh evaluator secara profesional dan penuh tanggungjawab. Evaluasi tersebut diharapkan dapat memberikan stimulasi bagi para pejabat instansi pemerintah untuk terus berusaha menyempurnakan praktik-praktik penyelenggaraan pemerintahan yang baik berdasarkan prinsip-prinsip *good governance* dan fungsi-fungsi manajemen yang berbasis kinerja secara taat azas dan berkelanjutan.

Akhirnya saya menyampaikan terima kasih kepada para evaluator agar membantu dan memfasilitasi perbaikan proses pengambilan keputusan baik pada tingkat perumusan kebijakan publik, perencanaan dan penganggaran, pengelolaan sumberdaya dan dana, system pengendalian manajemen, serta peningkatan kinerja dan kualitas pelayanan publik.

★ BUPATI SUMBAWA,



4 8 . JAMALUDDIN MALIK

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

1. Perbaikan governance dan sistem manajemen merupakan agenda penting dalam reformasi pemerintahan yang sedang dijalankan oleh pemerintah. Sistem manajemen pemerintahan yang berfokus pada peningkatan akuntabilitas dan sekaligus peningkatan kinerja berorientasi pada hasil (outcome) dikenal sebagai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sistem AKIP). Sistem AKIP diimplementasikan secara "self assesment" oleh masing-masing instansi pemerintah. Ini berarti instansi pemerintah tersebut merencanakan sendiri, melaksanakan, mengukur dan memantau kinerjanya sendiri serta melaporkannya sendiri kepada instansi yang lebih tinggi. Dalam sistem yang mekanisme pelaksanaan demikian perlu adanya evaluasi dari pihak yang lebih independen agar diperoleh umpan balik yang obyektif untuk perbaikan akuntabilitas dan kinerja instansi pemerintah.
2. Bupati Sumbawa selaku pemimpin tertinggi di daerah perlu mengetahui sampai seberapa jauh implementasi Sistem AKIP terhadap tingkat akuntabilitas dan capaian kinerja instansi pemerintah di lingkup Pemerintah Kabupaten Sumbawa sebagaimana yang diharapkan melalui program-program prioritas yang ditetapkan. Untuk mencapai maksud tersebut, pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sebagai bagian yang inherent dengan Sistem AKIP haruslah direncanakan dan dilaksanakan sebaik-baiknya.
3. Untuk mengetahui sejauh mana instansi pemerintah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumbawa melaksanakan dan memperlihatkan kinerjanya, serta sekaligus untuk mendorong adanya peningkatan kinerja instansi pemerintah daerah, maka hasil evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah tersebut perlu dilakukan suatu pemeringkatan. Dengan adanya pemeringkatan ini diharapkan dapat mendorong instansi pemerintah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumbawa untuk secara konsisten dapat meningkatkan akuntabilitas kinerjanya dalam rangka mewujudkan pencapaian kinerja (hasil) organisasinya sesuai yang diamanahkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Sumbawa.
4. Pelaksanaan evaluasi laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumbawa yang merupakan bagian inherent dengan Sistem AKIP, haruslah dilakukan dengan sebaik-baiknya. Untuk itu diperlukan adanya petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah bagi evaluator.
5. Petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, disusun seiring dan selaras dengan kebijakan Pemerintah sebagaimana tertuang dalam pedoman umum evaluasi akuntabilitas kinerja instansi yang ditetapkan oleh MENPAN

dengan Surat Keputusan Menteri Negara PAN Nomor KEP/135/M.PAN/9/2004.

B. MAKSUD DAN TUJUAN

1. Petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah ini dimaksudkan untuk:
 - a. Memberi panduan bagi evaluator yang berkaitan dengan:
 - 1). Pemahaman mengenai tujuan evaluasi dan penetapan ruang lingkup evaluasi;
 - 2). Pemahaman mengenai strategi evaluasi dan metodologi yang digunakan dalam evaluasi;
 - 3). Penetapan langkah-langkah kerja yang harus ditempuh dalam proses evaluasi;
 - 4). Penyusunan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) dan mekanisme pelaporan hasil evaluasi serta proses pengolahan datanya.
 - b. Menjadi panduan dalam mengelola pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah bagi pejabat dan staf pelaksana.
2. Tujuan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah ini adalah sebagai berikut:
 - a. Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem AKIP.
 - b. Menilai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah;
 - c. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas instansi pemerintah.
 - d. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

C. RUANG LINGKUP EVALUASI

Ruang lingkup evaluasi meliputi:

1. Evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah meliputi evaluasi atas penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (sistem AKIP), dan pencapaian kinerja organisasi.
2. Menyusun pemeringkatan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumbawa.
3. Entitas akuntabilitas yang dievaluasi adalah seluruh Satuan Kerja Perangkat Daerah yang telah menyampaikan LAKIP.

D. PENGERTIAN UMUM

1. Instansi Pemerintah adalah perangkat Negara Kesatuan Republik Indonesia yang menurut peraturan perundang yang berlaku terdiri dari: Kementerian, Lembaga Pemerintah Non Kementerian, Kesekretariatan Lembaga Tinggi Negara, Markas Besar TNI

(meliputi : Markas Besar TNI Angkatan Darat, Angkatan Udara, angkatan Laut), Kepolisian Republik Indonesia, Kantor Perwakilan Pemerintah RI di Luar Negeri, Kejaksaan Agung, Perangkat Pemerintah Provinsi, Pemerintah Kabupaten/Kota, dan Lembaga/badan lainnya yang dibiayai dari anggaran Negara/Daerah.

2. Akuntabilitas adalah kewajiban untuk menyampaikan pertanggungjawaban atau menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan seseorang/badan hukum/pimpinan kolektif suatu organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau kewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban.
3. Kinerja Instansi Pemerintah adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah sebagai penjabaran dari visi, misi dan strategi instansi pemerintah yang mengindentifikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan.
4. Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggung jawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan melalui system pertanggungjawaban secara periodik.

A 3 2/

BAB II

PELAKSANAAN EVALUASI SECARA UMUM

A. PELAKSANAAN EVALUASI

1. Dalam pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah kabupaten/kota, Kementerian PAN dan RB dibantu oleh Kementrian Dalam Negeri, BPKP dan Inspektorat Provinsi yang dipilih.
2. Kementerian PAN dan RB melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja seluruh instansi pemerintah pusat dan pemerintah provinsi serta beberapa kabupaten/kota terpilih disetiap provinsi.
3. Inspektorat provinsi sebagaimana butir 1, melakukan evaluasi laporan akuntabilitas kinerja beberapa pemerintah kabupaten/kota yang ada diwilayahnya yang penetapannya oleh Kementrian PAN dan RB dan pelaksanaan evaluasinya dibawah supervisi Tim Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pusat yang terdiri dari Kementerian PAN dan RB dan Kementerian Dalam Negeri.
4. Kabupaten/kota yang akan dievaluasi oleh Kementerian PAN dan RB sebagaimana butir 2 dan kabupaten/kota yang akan dievaluasi oleh inspektorat provinsi sebagai mana butir 3, akan diatur dengan surat Deputi Bidang Pengawasan dan Akuntabilitas Kinerja Aparatur Kementerian PAN dan RB dengan memperhatikan kabupaten/kota yang telah menyampaikan LAKIP.
5. Evaluasi akuntabilitas kinerja unit kerja dilingkungan pemerintah provinsi dilaksanakan oleh Inspektorat Provinsi sedangkan unit kerja dilingkungan pemerintah kabupaten/kota dilaksanakan oleh inspektorat kabupaten/kota.
6. Evaluasi akuntabilitas kinerja unit kerja sebagaimana butir 6, dilakukan berdasarkan pedoman dan petunjuk pelaksanaan akuntabilitas kinerja internal yang diterapkan khusus di lingkungan instansi yang bersangkutan dengan mengacu pada Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 135 Tahun 2004 dan Peraturan Bupati Sumbawa.

B. STRATEGI EVALUASI

1. Pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah difokuskan untuk peningkatan mutu penerapan manajemen berbasis kinerja (sistem AKIP), disamping itu juga dalam rangka mewujudkan instansi pemerintah yang berorientasi pada hasil (*result oriented government*).
2. Strategi yang akan dijalankan menggunakan prinsip: (i) partisipasi dan *coevaluation* dengan pihak yang dievaluasi. Keterlibatan pihak yang dievaluasi pada proses evaluasi ini sangat penting untuk meningkatkan efektivitas evaluasi; (ii) proses konsultasi yang terbuka dan memfokuskan pada pembangunan dan pengembangan serta implementasi komponen utama Sistem AKIP. ✓

3. Untuk Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumbawa yang sudah pernah dievaluasi, langkah pertama yang perlu dilakukan oleh evaluator dalam melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi, adalah mengumpulkan informasi mengenai berbagai saran atau rekomendasi yang diberikan oleh evaluator tahun lalu. Hambatan dan kendala pelaksanaan tindak lanjut hasil evaluasi tahun lalu, jika cukup relevan perlu dilaporkan kepada instansi yang lebih tinggi atau pihak lain yang berwenang.

C. TAHAPAN EVALUASI

Tahapan evaluasi yang dilakukan meliputi:

1. Evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
2. Penyusunan pemeringkatan hasil evaluasi untuk Pemerintah Kabupaten Sumbawa.
3. Pelaporan hasil evaluasi.

D. METODELOGI EVALUASI

Metodologi yang digunakan untuk melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dengan menggunakan teknik "*criteria referenced survey*". yaitu menilai secara bertahap langkah demi langkah (*step by step assessment*) setiap komponen dan menilai secara keseluruhan (*overall assessment*) dengan kriteria evaluasi dari masing-masing komponen yang telah ditetapkan sebelumnya. Penentuan kriteria evaluasi seperti tertuang dalam Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dengan berdasarkan kepada:

1. Kebenaran normatif apa yang seharusnya dilakukan menurut pedoman penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
2. Kebenaran normatif yang bersumber pada modul-modul atau buku- buku petunjuk mengenai Sistem AKIP;
3. Kebenaran normatif yang bersumber pada *best practice* baik di Indonesia maupun di luar negeri;
4. Kebenaran normatif yang bersumber pada berbagai praktik manajemen strategik, manajemen kinerja, dan sistem akuntabilitas yang baik.

Dalam menilai apakah instansi pemerintah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumbawa telah memenuhi suatu kriteria, harus didasarkan pada fakta obyektif dan *profesional judgement* dari para evaluator dan supervisor.

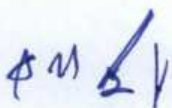
E. TEKNIK EVALUASI

Teknik evaluasi pada dasarnya merupakan cara/alat/metode yang digunakan untuk pengumpulan dan analisis data. Berbagai teknik evaluasi dapat dipilih untuk digunakan dalam evaluasi ini, namun demikian pada akhirnya apapun teknik yang digunakan harus dapat

mendukung penggunaan metode evaluasi yang telah ditetapkan, sehingga mampu menjawab tujuan dilakukannya evaluasi ini. Berbagai teknik pengumpulan data antara lain: kuisioner, wawancara, observasi, studi dokumentasi atau kombinasi beberapa teknik tersebut. Sedangkan teknik analisis data antara lain: telaahan sederhana, berbagai analisis dan pengukuran, metode statistik, perbandingan, analisis logika program dan sebagainya.

F. 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 diharapkan didokumentasikan dalam Kertas Kerja Evaluasi (KKE). Kertas kerja tersebut berisi fakta dan data yang dianggap relevan dan berarti untuk perumusan temuan permasalahan. Data dan diskripsi fakta ini ditulis mulai dari uraian fakta yang ada, analisis (pemilahan, perbandingan, pengukuran, dan penyusunan argumentasi), sampai pada simpulannya.



BAB III
EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH

A. UMUM

Terdapat beberapa langkah kerja yang berkaitan dengan evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang tidak dapat dilepaskan dari ruang lingkup dan tujuan evaluasi. Langkah-langkah kerja tersebut terdiri dari (i) evaluasi atas komponen akuntabilitas kinerja; dan (ii) penilaian dan penyimpulan.

B. EVALUASI ATAS KOMPONEN AKUNTABILITAS KINERJA

1. Evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah difokuskan pada kriteria-kriteria yang tertuang dalam Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) dengan tetap memperhatikan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah tahun sebelumnya, maka isu-isu penting yang ingin diungkap melalui evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah adalah sebagai berikut:
 - a. Kesungguhan instansi pemerintah dalam menyusun perencanaan kinerja benar-benar telah berfokus pada hasil.
 - b. Pembangunan sistem pengukuran dan pengumpulan data kinerja.
 - c. Pengungkapan pencapaian kinerja instansi pemerintah dalam LAKIP.
 - d. Monitoring dan evaluasi kinerja pelaksanaan program, khususnya program strategis instansi.
 - e. Keterkaitan diantara seluruh komponen-komponen perencanaan kinerja dengan penganggaran, kebijakan pelaksanaan dan pengendalian serta pelaporannya.
 - f. Capaian kinerja utama dari masing-masing instansi pemerintah.
 - g. Tingkat akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
2. Evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, terdiri atas evaluasi penerapan komponen manajemen kinerja (Sistem AKIP) yang meliputi: perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja dan pencapaian kinerja yang meliputi pencapaian sasaran-sasaran organisasi.
3. Evaluasi penerapan manajemen kinerja (Sistem AKIP) juga meliputi penerapan kebijakan penyusunan dokumen penetapan kinerja dan indikator kinerja utama (IKU) sampai saat dilakukan evaluasi.
4. Evaluasi atas pencapaian kinerja organisasi tidak hanya difokuskan pada pencapaian kinerja yang tertuang dalam dokumen LAKIP semata, tetapi juga dari sumber lain yang akurat dan relevan dengan kinerja instansi pemerintah.
5. Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) dan penjelasannya untuk evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sesuai lampiran. *k*

C. PENILAIAN DAN PENYIMPULAN

1. Evaluasi atas akuntabilitas kinerja instansi pemerintah harus menyimpulkan hasil penilaian atas fakta objektif instansi pemerintah 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 tiga variable yaitu: (i) komponen, (ii) sub-komponen, dan (iii) kriteria.
 - b. Setiap komponen dan sub-komponen penilaian diberikan alokasi nilai sebagai berikut:

No.	Komponen	Bobot	Sub-Komponen
1	Perencanaan Kinerja	35 %	a. Renstra 12,5%, meliputi; Pemenuhan Rentra, Kualitas Rentra, dan Implementasi Rentra. b. Rencana Kinerja Tahunan 22,5%, meliputi; Pemenuhan RKT(4,5%), Kualitas RKT (11,5%), dan Implementasi RKT (6,5%).
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 dan pengungkapan 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 komponen nomor 1 sampai 4 terkait dengan penerapan SAKIP pada instansi pemerintah, sedangkan komponen nomor 5 terkait dengan pencapaian kinerja baik yang

telah tertuang dalam dokumen LAKIP maupun dalam dokumen lainnya. Sub komponen 5 a dan b, penilaian didasarkan pada pencapaian kinerja yang telah disajikan dalam LAKIP maupun dokumen pendukung seperti PPS dan PKK.

- c. Setiap sub-komponen akan dibagi kedalam beberapa pertanyaan sebagai kriteria pemenuhan sub-komponen tersebut. Setiap pertanyaan akan dijawab dengan ya/tidak atau a/b/c/d/e. Jawaban ya/tidak diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan yang langsung dapat dijawab sesuai dengan pemenuhan kriteria. Jawaban a/b/c/d/e diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan yang membutuhkan "judgement" dari evaluator dan biasanya terkait dengan kualitas suatu sub komponen tertentu.
- d. Setiap jawabannya "Ya" akan diberikan nilai 1 sedangkan jawaban "Tidak" akan diberikan nilai 0.
- e. Untuk jawaban a/b/c/d/e, penilaian didasarkan pada judgement evaluator dengan kriteria sebagai berikut:

Jawaban	Kriteria	Nilai
A	Memenuhi <i>hampir semua</i> kriteria (lebih dari 80% s/d 100%)	1
B	Memenuhi <i>sebagian besar</i> kriteria (lebih dari 60% s/d 80%)	0,75
C	Memenuhi <i>sebagian</i> kriteria (lebih dari 40% s/d 60%)	0,50
D	Memenuhi <i>sebagian kecil</i> kriteria (lebih dari 20 % s/d 40 %)	0,25
E	Memenuhi <i>kurang memenuhi</i> kriteria (kurang dari 20 %)	0

- 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 kategori ya atau tidak, evaluator harus benar-benar menggunakan profesional judgement dengan mempertimbangkan hal-hal yang mempengaruhi pada setiap kriteria, yang didukung dengan suatu kertas kerja evaluasi.
- ii. 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 nilai 10% 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 tersebut adalah: $(3/10) \times 10 = 3$;

- 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. Penyimpulan atas hasil reviu terhadap akuntabilitas kinerja instansi dilakukan dengan menjumlahkan angka tertimbang dari masing-masing komponen. Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen akan dipergunakan untuk menentukan tingkat akuntabilitas kinerja instansi yang bersangkutan 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 baik (memadai), perlu banyak perbaikan yang tidak mendasar.
5	C	>30-50	Agak kurang , perlu banyak perbaikan termasuk perubahan yang sangat mendasar.
6	D	>0-30	Kurang , perlu banyak sekali perbaikan dan perubahan yang sangat mendasar.

BAB IV

PELAPORAN HASIL EVALUASI

A. UMUM

1. Setiap surat tugas untuk pelaksanaan evaluasi Akuntabilitas Kinerja 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 atas akuntabilitas kinerja instansi adalah Lembar Kriteria Evaluasi (LKE). Informasi dalam LKE ini harus diisi dan diselesaikan setelah langkah-langkah evaluasi dilaksanakan.
3. Bagi instansi yang sudah pernah dievaluasi, pelaporan hasil evaluasi diharapkan menyajikan informasi tindak lanjut dari rekomendasi tahun sebelumnya, sehingga pembaca laporan dapat memperoleh data yang diperbandingkan dan dapat mengetahui perbaikan-perbaikan yang telah dilakukan.
4. LHE disusun berdasarkan prinsip kehati-hatian dan mengungkapkan hal-hal penting bagi perbaikan manajemen kinerja instansi yang dievaluasi. Permasalahan atau temuan hasil evaluasi (*tentative finding*) dan saran perbaikannya harus diungkapkan secara jelas dan dikomunikasikan kepada pihak instansi yang dievaluasi untuk mendapatkan konfirmasi ataupun tanggapan secukupnya.
5. 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 penyimpulan dan menuangkannya dalam laporan.

B. Format dan Isi Laporan Hasil Evaluasi

Bentuk atau format dari LHE dapat disusun dalam bentuk BAB dan atau bentuk surat. Pelaporan dalam bentuk BAB dapat dilakukan dengan memperhatikan kebiasaan yang baik dalam pelaporan. Sedangkan untuk pelaporan hasil evaluasi dalam bentuk surat, dapat diilustrasikan sebagai berikut:



PEMERINTAH KABUPATEN SUMBAWA INSPEKTORAT

Jl. Garuda No. 91 Telp. No. (0371) – 21152 Sumbawa - Besar

Nomor : Sumbawa Besar, 20..
Lampiran :
Hal : Laporan Hasil Evaluasi atas Implementasi
Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi
Pemerintah (Sistem AKIP)

Yth.
di
.....

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Surat Keputusan MENPAN Nomor: KEP-135/M.PAN/2004 tentang Pedoman Umum Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Surat Menteri Negara PAN No.B/1301/M.PAN/04/2009 perihal Kebijakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Tahun 2009, kami sampaikan hal-hal sebagai berikut:

1. Kami telah melakukan evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi, dengan tujuan:
 - a. Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem AKIP.
 - b. Menilai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
 - c. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas instansi.

2. Evaluasi dilaksanakan terhadap 5 (lima) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi: Perencanaan Kinerja; Pengukuran Kinerja; Pelaporan Kinerja; Evaluasi Kinerja, dan Capaian Kinerja.
Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) 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. Instansi, memperoleh nilai sebesar

4. Nilai sebagaimana tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi di lingkungan SKPD, dengan rincian sebagai berikut:
 - a. Perencanaan Kinerja
.....
 - b. Pengukuran Kinerja

AM

Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

.....
c. Pelaporan Kinerja

.....
d. Evaluasi Kinerja

.....
e. Pencapaian Kinerja

f. Rekomendasi Evaluasi Tahun Lalu yang belum ditindak lanjuti

.....
(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. Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan di atas, kami merekomendasikan Dinas/Badan/Kantor, beserta seluruh jajarannya agar dilakukan perbaikan sebagai berikut:

- a.
- b.
- c.
- d.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja instansi Dinas/Badan/Kantorini. Kami menghargai upaya Saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan manajemen kinerja di lingkungan Dinas/Badan/Kantor.

Terima kasih atas perhatian dan kerjasama Saudara.

INSPEKTUR
KABUPATEN SUMBAWA

.....
NIP.

AN 5.1

C. Penyampaian Laporan Hasil Evaluasi

1. Laporan Hasil Evaluasi (LHE) akuntabilitas kinerja yang dievaluasi Inspektorat Kabupaten terpilih disampaikan kepada Bupati dengan tembusan kepada:
 - a. Inspektorat Provinsi
 - b. Menteri PAN dan RB
 - c. Menteri Dalam Negeri

2. Laporan Hasil Evaluasi (LHE) akuntabilitas kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumbawa yang dievaluasi Inspektorat Kabupaten Sumbawa atau tim khusus yang dibentuk disampaikan kepada pimpinan Satuan Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sumbawa yang dievaluasi dengan tembusan disampaikan kepada Bupati Sumbawa.

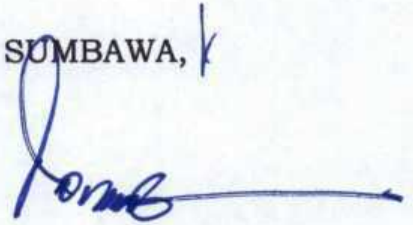
BAB V

PENUTUP

Hal-hal yang perlu diperhatikan:

1. Sebuah evaluasi, termasuk evaluasi Akuntabilitas Kinerja merupakan bagian dari siklus manajemen yang tidak terlepas dari perubahan paradigma baru dalam manajemen pemerintahan terutama melalui manajemen kinerja yang berorientasikan hasil.
2. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut di atas, para penyelenggara evaluasi hendaknya mengembangkan keahlian profesionalnya untuk melakukan tugas ini. Perkembangan baru di bidang manajemen pemerintahan dan di bidang audit serta evaluasi hendaknya terus diikuti agar dapat memberikan sumbangan yang berarti untuk perbaikan kinerja instansi pemerintah.
3. Meskipun telah diusahakan untuk mengatur segala hal yang berkaitan dengan pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi ini, mungkin masih terdapat hal-hal lain yang belum dicakup dalam petunjuk pelaksanaan ini. Jika kondisi tersebut terjadi atau terdapat keraguan terhadap suatu hal dari petunjuk pelaksanaan ini, maka kepada pihak-pihak yang terkait diharapkan untuk senantiasa melakukan komunikasi dengan Deputi Bidang Pengawasan dan Akuntabilitas Aparatur Kementerian PAN dan RB.

BUPATI SUMBAWA, k



u/ s. JAMALUDDIN MALIK

LAMPIRAN II
PERATURAN BUPATI SUMBAWA
NOMOR 7 TAHUN 2014
TENTANG
PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KABUPATEN SUMBAWA

KERTAS KERJA EVALUASI (KKE)

DAFTAR ISI

- I. Lembar Kriteria Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah
- II. Template Kertas Kerja Evaluasi Akuntabilitas Kinerja SKPD/Unit Kerja
- III. Kertas Kerja Evaluasi Sasaran
- IV. Kertas Kerja Evaluasi Capaian Sasaran/Kinerja
- V. Kertas Kerja Evaluasi Indikator Kinerja

4461

**I. LEMBAR KRITERIA EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DAERAH**

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
1	2	3	5
A. PERENCANAAN KINERJA (35%)			
I. PERENCANAAN STRATEGIS (12.5%)			
a. PEMENUHAN RENSTRA (2.5%)			
1	Dokumen Renstra telah ada	<i>Cukup jelas</i>	
2	Dokumen Renstra telah memuat visi, misi, tujuan, sasaran, program, indikator kinerja sasaran, target tahunan, indikator kinerja tujuan dan target jangka menengah	a, apabila Renstra memuat seluruh komponen yang disyaratkan (dipertanyakan); b, apabila Renstra memuat seluruh komponen yang disyaratkan (dipertanyakan), kecuali target tahunan; c, apabila Renstra tidak memuat indikator dan target jangka menengah; d, apabila Tujuan dan sasaran dalam Renstra tidak dilengkapai indikator; e, apabila Renstra tidak punya ukuran dan target baik jangka menengah maupun tahunan	
3	Renstra telah menyajikan IKU	a, apabila lebih dari 95% Tujuan dan sasaran yang ada di renstra relevan (terkait) dengan IKU yang telah diformalkan; b, apabila 80% < Relevansi Tujuan dan Sasaran dengan IKU ≤ 95%; c, apabila 50% < Relevansi Tujuan dan Sasaran dengan IKU ≤ 80%; d, apabila 10% < Relevansi Tujuan dan Sasaran dengan IKU ≤ 50% e, apabila Relevansi Tujuan dan Sasaran dengan IKU ≤ 10% *) Renstra dikatakan memanfaatkan IKU jika Tujuan dan atau sasaran di Renstra dapat direpresentasikan dengan Indikator Utama yang sudah diformalkan. *) Kriteria ini berlaku dengan asumsi IKU yang diformalkan telah memenuhi kriteria IKU yang baik seperti Spesifik, Dapat Diukur dan Relevan dengan Kinerja Utama Organisasi	
b. KUALITAS RENSTRA (6.25%)			
4	Tujuan dan sasaran telah berorientasi hasil	a, apabila lebih dari 95% tujuan dan sasaran dalam Renstra telah berorientasi hasil; b, apabila 80% < berorientasi hasil ≤ 95%; c, apabila 40% < berorientasi hasil ≤ 80%; d, apabila 20% < berorientasi hasil ≤ 40% e, apabila tujuan dan sasaran yg berorientasi ≤ 20% Berorientasi hasil: - berkualitas outcome atau output penting - bukan proses/kegiatan - menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan - terkait dengan isu strategis organisasi	
5	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program/hasil kegiatan	a, apabila lebih dari 95% program/kegiatan yang ada telah selaras dengan tujuan/sasaran dalam rencana strategis; b, apabila 80% < keselarasan ≤ 95%; c, apabila 40% < keselarasan ≤ 80%; d, apabila 20% < keselarasan ≤ 40% e, apabila keselarasannya ≤ 20% Program/Kegiatan dikatakan merupakan cara untuk mencapai (selaras dengan) tujuan dan sasaran jika memenuhi kriteria sbb: - Menjadi penyebab terwujudnya tujuan dan sasaran; - Relevan; - Memiliki hubungan sebab akibat (kausalitas) - Cukup untuk mewujudkan tujuan dan sasaran dalam Renstra	
6	Indikator kinerja tujuan (outcome) dan sasaran (outcome dan output) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a, apabila lebih dari 95% indikator tujuan dalam Renstra telah memenuhi kriteria SMART dan Cukup; b, apabila 80% < Indikator SMART ≤ 95%; c, apabila 40% < Indikator SMART ≤ 80%; d, apabila 20% < Indikator SMART ≤ 40% e, apabila indikator yang SMART ≤ 20% Kriteria indikator kinerja yang baik; SMART S pesific: Tidak berdwimakna M easurable: Dapat diukur, dapat diidentifikasi satuan atau parameternya A chievable: Dapat dicapai, relevan dengan tugas fungsinya (domainnya) dan dalam kendalinya (controllable) R elevance: Terkait langsung dengan (merekpresentasikan) apa yang akan diukur T imebound: Mengacu atau menggambarkan kurun waktu tertentu Cukup: Indikator harus cukup jumlahnya untuk mewakili terwujudnya tujuan yang dimaksud	
7	Target kinerja ditetapkan dengan baik	a, apabila lebih dari 95% target yg ditetapkan ber kriteria baik; b, apabila 80% < Target yg baik ≤ 95%; c, apabila 40% < Target yg baik ≤ 80%; d, apabila 20% < Target yg baik ≤ 40% e, apabila Target yg baik ≤ 20% Target yg baik: - Selaras dengan RPJMN/Renstra; - Berdasarkan (relevan dgn) indikator yg SMART; - Berdasarkan basis data yang memadai - Berdasarkan argumen yang logis	

SM/21

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
8	Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMD	a, apabila > 95% sasaran yg ditetapkan telah selaras; b, apabila 80% < Sasaran yg selaras ≤ 95%; c, apabila 40% < Sasaran yg selaras ≤ 80%; d apabila 20% < Sasaran yg selaras ≤ 40% e, apabila Sasaran yg selaras < 20% Selaras: - Tujuan dan Sasaran2 yang ada di Renstra merupakan Tujuan dan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam RPJMD; - Target2 kinerja Renstra merupakan breakdown dari target2 kinerja dalam RPJMD; - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam Renstra menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di RPJMD;	
9	Dokumen Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)	a, apabila Renstra telah menetapkan hal2 yg seharusnya lebih dari 95%; b, apabila 80% < hal2 yg seharusnya ≤ 95%; c, apabila 40% < hal2 yg seharusnya ≤ 80%; d apabila 20% < hal2 yg seharusnya ≤ 40% e, apabila hal2 yg seharusnya ≤ 20% Yang dimaksud dengan hal-hal yg seharusnya adalah tujuan, sasaran, indikator dan target-target kinerja dalam Renstra telah mengacu pada: - RPJMD - kontrak kinerja - tugas dan fungsi - core business - isu strategis yang berkembang - hubungan kausalitas - praktik2 terbaik	
c.	IMPLEMENTASI RENSTRA (3.75%)	Jawaban tentang Implementasi Renstra harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas Renstra	
10	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan	a, apabila lebih dari 95% sasaran dalam rencana kinerja tahunan telah selaras dengan Renstra; b, apabila 80% < keselarasan sasaran RKT dengan Renstra ≤ 95%; c, apabila 40% < keselarasan sasaran RKT dengan Renstra ≤ 80%; d apabila 20% < keselarasan sasaran RKT dengan Renstra ≤ 40% e, apabila keselarasan sasaran RKT dengan Renstra ≤ 20% dijadikan acuan atau selaras: - Target2 kinerja jangka menengah dalam renstra telah di-breakdown dalam (selaras dengan) target2 kinerja tahunan dalam Rencana Kinerja Tahunan - Sasaran2 yang ada di renstra dijadikan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam Rencana Kinerja Tahunan - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam RKT menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra	
11	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran	a, apabila lebih dari 95% indikator hasil dalam RKA telah selaras dengan Renstra; b, apabila 80% < keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan Renstra ≤ 95%; c, apabila 40% < keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan Renstra ≤ 80%; d apabila 20% < keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan Renstra ≤ 40% e, apabila keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan Renstra ≤ 20% Selaras atau (dapat) dijadikan acuan: - Target2 kinerja jangka menengah dalam renstra telah di-breakdown dalam (selaras dengan) target2 kinerja tahunan dalam RKA - Sasaran2 yang ada di renstra dijadikan outcome atau hasil2 program yang akan diwujudkan dalam RKA - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam Renstra unit kerja menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya outcome atau hasil2 program yang ada di RKA	
12	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala	a, apabila Renstra telah direvisi dan hasilnya menunjukkan kondisi yang lebih baik (terdapat inovasi); b, apabila Renstra telah direviu secara berkala dan hasilnya masih relevan dengan kondisi saat ini; c, apabila enstra telah direviu, ada upaya perbaikan namun belum ada perbaikan yang signifikan; d, apabila Renstra telah direviu e, Tidak ada reviu	
II. PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (22.5%)			
a. PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (4.5%)			
1	Dokumen perencanaan kinerja tahunan telah ada	Ya, apabila secara formal ada dokumen yang berisi rencana kinerja (bukan kerja) tahunan	
2	Dokumen perencanaan kinerja telah memuat sasaran, program, indikator kinerja sasaran, dan target kinerja tahunan	Ya, apabila rencana kinerja tahunan telah memuat keseluruhan substansi komponen tersebut, yaitu Sasaran, Indikator dan Target Tidak, apabila rencana kinerja tahunan tidak memuat Sasaran, Indikator dan Target	
3	Dokumen PK telah ada	Ya, apabila terdapat dokumen PK yang secara formal telah ditandatangani oleh pihak-pihak yang berkepentingan (Sesuai PerMenpanNo 29/2010)	
4	Dokumen PK disusun segera setelah anggaran disetujui	cukup jelas	
5	Dokumen PK telah memuat sasaran, program, indikator kinerja, dan target jangka pendek	Ya, apabila Penetapan Kinerja telah memuat keseluruhan substansi komponen tersebut, yaitu Sasaran, Indikator dan Target Tidak, apabila Penetapan Kinerja tidak memuat Sasaran, Indikator dan Target	

Handwritten signature or initials in blue ink.

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
6	PK telah menyajikan IKU	<p>a, apabila lebih dari 95% sasaran yang ada di PK relevan (terkait) dengan IKU yang telah diformalkan;</p> <p>b, apabila 80% < Relevansi Sasaran dengan IKU ≤ 95%;</p> <p>c, apabila 50% < Relevansi Sasaran dengan IKU ≤ 80%;</p> <p>d, apabila 10% < Relevansi Sasaran dengan IKU ≤ 50%</p> <p>e, apabila Relevansi Sasaran dengan IKU < 10%</p> <p>*) Penetapan Kinerja dikatakan memanfaatkan IKU jika sasaran di PK dapat direpresentasikan dengan Indikator Utama yang sudah diformalkan.</p> <p>*) Kriteria ini berlaku dengan asumsi IKU yang diformalkan telah memenuhi kriteria IKU yang baik seperti Spesifik, Dapat Diukur, Relevan dengan Kinerja Utama Organisasi dan cukup</p>	
b.	KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (11.25%)		
7	Sasaran telah berorientasi hasil	<p>a, apabila lebih dari 95% sasaran yang ada di dokumen perencanaan kinerja tahunan (termasuk di PK) telah berorientasi hasil;</p> <p>b, apabila 80% < sasaran telah berorientasi hasil ≤ 95%;</p> <p>c, apabila 40% < sasaran telah berorientasi hasil ≤ 80%;</p> <p>d apabila 20% < sasaran telah berorientasi hasil ≤ 40%</p> <p>e, apabila sasaran telah berorientasi hasil ≤ 20%</p> <p>Berorientasi hasil:</p> <ul style="list-style-type: none"> - berkualitas outcome atau output penting - bukan proses/kegiatan - menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan - terkait dengan isu strategis organisasi 	
8	Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran	<p>a, apabila lebih dari 95% kegiatan yang dirancang telah selaras dengan sasaran atau kinerja yang diinginkan;</p> <p>b, apabila 80% < kegiatan telah selaras dan cukup ≤ 95%;</p> <p>c, apabila 40% < kegiatan telah selaras dan cukup ≤ 80%;</p> <p>d apabila 20% < kegiatan telah selaras dan cukup ≤ 40%</p> <p>e, apabila kegiatan telah selaras dan cukup ≤ 20%</p> <p>Kegiatan merupakan cara mencapai sasaran (selaras dan cukup):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Menjadi penyebab terwujudnya tujuan dan sasaran; - Relevan; - memiliki hubungan kausalitas (menjadi penyebab) terwujudnya sasaran - memenuhi syarat kecukupan untuk terwujudnya sasaran 	
9	Indikator kinerja sasaran telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	<p>a, apabila lebih dari 95% indikator yang ada di dokumen perencanaan kinerja tahunan (termasuk PK) memenuhi kriteria SMART dan Cukup;</p> <p>b, apabila 80% < indikator memenuhi kriteria SMART ≤ 95%;</p> <p>c, apabila 40% < indikator memenuhi kriteria SMART ≤ 80%;</p> <p>d apabila 20% < indikator memenuhi kriteria SMART ≤ 40%</p> <p>e, apabila indikator memenuhi kriteria SMART ≤ 20%</p> <p>Cukup artinya:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Representatif (alat ukur yg mewakili) untuk mengukur kinerja yang seharusnya (lihat penjelasan A.II.b.12) - Jumlahnya memadai utk menyimpulkan tercapainya tujuan atau sasaran atau kinerja utama 	
10	Target kinerja ditetapkan dengan baik	<p>a, apabila lebih dari 95% target yg ditetapkan ber kriteria baik;</p> <p>b, apabila 80% < Target yg baik ≤ 95%;</p> <p>c, apabila 40% < Target yg baik ≤ 80%;</p> <p>d, apabila 20% < Target yg baik ≤ 40%</p> <p>e, apabila Target yg baik ≤ 20%</p> <p>Target yg baik:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Selaras dengan Renstra; - Relevan dengan indikatornya yang SMART; - Berdasarkan basis data yang memadai - Berdasarkan argumen yang logis 	
11	Dokumen PK telah selaras dengan dokumen PK atasannya dan dokumen Renstra	<p>a, apabila lebih dari 95% sasaran dalam PK telah selaras dengan tujuan/sasaran Renstra;</p> <p>b, apabila 80% < keselarasan sasaran PK dengan Renstra < 95%;</p> <p>c, apabila 40% < keselarasan sasaran PK dengan Renstra < 80%;</p> <p>d apabila 20% < keselarasan sasaran PK dengan Renstra < 40%</p> <p>e, apabila keselarasan sasaran PK dengan Renstra < 20%</p> <p>Selaras:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sasaran2 yang ada di PK merupakan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam Renstra; - Target2 kinerja PK merupakan breakdown dari target2 kinerja dalam Renstra; - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam PK menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra 	
12	Dokumen PK telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)	<p>a, apabila lebih dari 95% sasaran dalam PK telah menggambarkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan;</p> <p>b, apabila 80% ≤ hal2 seharusnya dalam PK ≤ 95%;</p> <p>c, apabila 40% < hal2 seharusnya dalam PK ≤ 80%;</p> <p>d apabila 20% < hal2 seharusnya dalam PK ≤ 40%</p> <p>e, apabila hal2 seharusnya dalam PK ≤ 20%</p>	

AM 5/1

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
		Menetapkan hal-hal yang seharusnya: - Sasaran2 yang ada di PK merupakan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam Renstra; - Sasaran2 yang ada di PK sesuai/selaras dengan kontrak lain yang pernah dibuat sebelumnya (jika ada); - Sasaran2 yang ada di PK menjawab isu2 strategis dan permasalahan yang teridentifikasi saat proses perencanaan; - Target2 kinerja PK merupakan breakdown dari target2 kinerja dalam Renstra; - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam PK menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra	
c.	IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (6.75%)	Jawaban tentang Implementasi perencanaan kinerja tahunan harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas perencanaan kinerja tahunan	
13	Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan	a, apabila terdapat bukti yang cukup bahwa PK yang di-ttd-i dijadikan dasar untuk mengukur dan menyimpulkan keberhasilan maupun kegagalan serta dijadikan dasar pemberian reward and punishment; b, apabila terdapat bukti yang cukup bahwa PK yang di-ttd-i dijadikan dasar untuk mengukur dan menyimpulkan keberhasilan maupun kegagalan ; c, apabila terdapat bukti yang cukup bahwa PK yang di-ttd-i telah diukur dan hasil pengukuran telah diketahui oleh atasan (pemberi amanah); d apabila PK yang di-ttd-i telah dilakukan monitoring e, apabila terhadap PK yang ditandatangani tidak dilakukan pengukuran atau monitoring Pemanfaatan target kinerja untuk mengukur keberhasilan; - (Capaian) target kinerja dijadikan dasar untuk memberikan penghargaan (reward); - (Capaian) target kinerja dijadikan dasar untuk memilih dan memilah yang berkinerja dengan yang kurang (tidak) berkinerja; - (Capaian) target kinerja digunakan sebagai cara untuk menyimpulkan atau memberikan predikat (baik, cukup, kurang, tercapai, tidak tercapai, berhasil, gagal, dll) suatu kondisi atau keadaan	
14	Penetapan Kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala	a, apabila monitoring kinerja telah memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan; b, apabila monitoring dilakukan sesuai kriteria, kecuali penerapan reward and punishment; c, apabila monitoring dilakukan terbatas pada penyerahan atau pengumpulan hasil pengukuran capaian kinerja; d apabila pengukuran capaian kinerja periodik tidak lebih dari 80%; e, apabila monitoring atau pengukuran capaian target periodik \leq 50% Monitoring pencapaian target periodik dengan kriteria sbb: - Capaian target dalam rencana aksi secara periodik (minimal setiap 3 bulan) dipantau kemajuannya; - Setiap ada deviasi segera dilakukan analisis dan dicarikan alternatif solusinya; - Terdapat mekanisme yang memungkinkan pimpinan untuk mengetahui progress kinerja yang terbaru (up dated performance) - Terdapat mekanisme dan implementasi reward and punishment terhadap keberhasilan atau kegagalan pencapaian target kinerja	
15	Penetapan Kinerja telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan	a, apabila pemanfaatan PK telah memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan; b, apabila pemanfaatan PK memenuhi kriteria yang ditetapkan kecuali hal terkait dengan otorisasi dan eksekusi pelaksanaan atau penundaan kegiatan; c, apabila pemanfaatan PK terbatas pada pelaporan atau dokumentasi semata tanpa ada tindakan nyata selanjutnya; d, apabila capaian PK tidak berpengaruh terhadap penilaian atau penyimpulan capaian kinerja; e, apabila samasekali tidak ada upaya untuk mengidentifikasi kemajuan PK; Pemanfaatan Penetapan Kinerja dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan meliputi kriteria sbb: - Target2 dalam PK dijadikan dasar (acuan) untuk (memulai) pelaksanaan setiap kegiatan; - Target2 kinerja dalam PK dijadikan acuan untuk mengevaluasi capaian output2 kegiatan; - Target2 kinerja dalam PK dijadikan alasan untuk memberikan otorisasi dan eksekusi diteruskan atau ditundanya suatu kegiatan - Terdapat hubungan yang logis antara setiap output kegiatan dengan sasaran (outcome) yang akan dicapai;	
B. PENGUKURAN KINERJA (20%)			
I. PEMENUHAN PENGUKURAN (4%)			
1	Telah terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal	Ya, apabila Unit Kerja telah memiliki Indikator Kinerja Utama (IKU) yang telah ditetapkan secara formal dalam suatu keputusan Pimpinan sebagaimana diatur dalam PermenPAN No. 9 Tahun 2007	
2	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja	a, apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan; b, apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi kriteria yang ditetapkan kecuali penanggung jawab yang jelas; c, apabila > 80% capaian (realisasi) kinerja dapat diyakini validitas datanya; d apabila realisasi data kinerja kurang dapat diyakini validitasnya (validitas sumber data diragukan) e, apabila realisasi data kinerja tidak dapat diverifikasi	

Handwritten signature or initials in blue ink.

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
		<p>Mekanisme pengumpulan data yang memadai dengan kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Terdapat pedoman atau SOP tentang pengumpulan data kinerja yang up to date; - Ada kemudahan untuk menelusuri sumber datanya yang valid; - Ada kemudahan untuk mengakses data bagi pihak yang berkepentingan; - Terdapat penanggungjawab yang jelas; - Jelas waktu deliverynya; - Terdapat SOP yang jelas jika terjadi kesalahan data 	
II.	KUALITAS PENGUKURAN (10%)		
3	IKU telah dapat diukur secara obyektif	<p>a, apabila lebih dari 95% IKU dapat diukur (measurable); b, apabila 80% < IKU dapat diukur (measurable) ≤ 95%; c, apabila 40% < IKU dapat diukur (measurable) ≤ 80%; d apabila 20% < IKU dapat diukur (measurable) ≤ 40% e, apabila IKU dapat diukur (measurable) ≤ 20%</p> <p>Dapat diukur artinya:</p> <ul style="list-style-type: none"> - jelas satuan ukurannya; - formulasi perhitungan dapat diidentifikasi - cara perhitungannya disepakati banyak pihak 	
4	IKU telah menggambarkan hasil	<p>a, apabila lebih dari 95% IKU yg ditetapkan telah menggambarkan hasil b, apabila 80% < IKU yg ditetapkan telah menggambarkan hasil ≤ 95%; c, apabila 40% < IKU yg ditetapkan telah menggambarkan hasil ≤ 80%; d apabila 20% < IKU yg ditetapkan telah menggambarkan hasil ≤ 40% e, apabila IKU yg ditetapkan telah menggambarkan hasil ≤ 20%</p> <p>Menggambarkan hasil:</p> <ul style="list-style-type: none"> - berkualitas outcome atau output penting - bukan proses/kegiatan - menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan 	
5	IKU telah relevan dengan kondisi yang akan diukur	<p>a, apabila lebih dari 95% IKU yang ditetapkan terkait langsung (relevan) dengan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan; b, apabila 80% < IKU yang relevan ≤ 95%; c, apabila 40% < IKU yang relevan ≤ 80%; d apabila 20% < IKU yang relevan ≤ 40% e, apabila IKU yang relevan ≤ 20%</p> <p>Relevan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - terkait langsung dengan kinerja (sasaran) utama atau kondisi yang akan diukur - Mewakili (representatif) kinerja (sasaran) utama atau kondisi yang akan diwujudkan - IKU mengindikasikan (mencerminkan) terwujudnya Kinerja Utama atau sasaran strategis yang ditetapkan 	
6	IKU telah cukup untuk mengukur kinerja	<p>a, apabila lebih dari 95% IKU yang ditetapkan telah cukup untuk mengukur atau menggambarkan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan; b, apabila 80% < IKU yang cukup ≤ 95%; c, apabila 40% < IKU yang cukup ≤ 80%; d apabila 20% < IKU yang cukup ≤ 40% e, apabila IKU yang cukup ≤ 20%</p> <p>Cukup artinya:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Representatif (alat ukur yg mewakili) untuk mengukur kinerja yang seharusnya (lihat penjelasan A.II.b.12) - Jumlahnya memadai utk menyimpulkan tercapainya tujuan atau sasaran atau kinerja utama 	
7	IKU telah diukur realisasinya	<p>a, apabila lebih dari 95% IKU yang ditetapkan telah diukur realisasinya dan dilaporkan dalam LAKIP; b, apabila 80% < IKU telah diukur ≤ 95%; c, apabila 40% < IKU telah diukur ≤ 80%; d apabila 20% < IKU telah diukur ≤ 40% e, apabila IKU yang telah diukur ≤ 20%</p>	
8	IKU unit kerja telah selaras dengan IKU IP	<p>a, apabila lebih dari 95% IKU Unit Kerja telah selaras dengan IKU Pemerintah Daerah atau K/L; b, apabila 80% ≤ keselarasan IKU ≤ 95%; c, apabila 40% < keselarasan IKU ≤ 80%; d apabila 20% < keselarasan IKU ≤ 40% e, apabila keselarasan IKU ≤ 20%</p> <p>Keselarasan IKU:</p> <ul style="list-style-type: none"> - IKU Unit Kerja merupakan breakdown dari IKU Pemerintah Daerah atau K/L; - Indikator Kinerja Utama Unit Kerja menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ditetapkan Pemerintah Daerah atau K/L 	
9	Indikator kinerja sasaran dapat diukur secara obyektif	<p>a, apabila lebih dari 95% Indikator sasaran dapat diukur (measurable); b, apabila 80% < Indikator yang dapat diukur ≤ 95%; c, apabila 40% < Indikator yang dapat diukur ≤ 80%; d apabila 20% < Indikator yang dapat diukur ≤ 40% e, apabila Indikator yang dapat diukur ≤ 20%</p> <p>Dapat diukur artinya:</p> <ul style="list-style-type: none"> - jelas satuan ukurannya; - formulasi perhitungan dapat diidentifikasi - cara perhitungannya disepakati banyak pihak 	
10	Indikator kinerja sasaran menggambarkan hasil	<p>a, apabila lebih dari 95% Indikator sasaran telah menggambarkan hasil (outcome), bukan proses/kegiatan; b, apabila 80% < Indikator yang menggambarkan hasil ≤ 95%; c, apabila 40% < Indikator yang menggambarkan hasil ≤ 80%; d apabila 20% < Indikator yang menggambarkan hasil ≤ 40% e, apabila Indikator yang menggambarkan hasil ≤ 20%</p> <p>Menggambarkan hasil:</p> <ul style="list-style-type: none"> - berkualitas outcome atau output penting - bukan proses/kegiatan - menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan 	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
11	Indikator kinerja sasaran relevan dengan sasaran yang akan diukur	<p>a, apabila lebih dari 80% Indikator sasaran terkait langsung (relevan) dengan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan; b, apabila 60% < indikator yg relevan ≤ 80%; c, apabila 40% < indikator yg relevan ≤ 60%; d apabila 20% < indikator yg relevan ≤ 40% e, apabila indikator yg relevan ≤ 20%</p> <p>Relevan: - terkait langsung dengan sasaran atau kondisi yang akan diukur - Mewakili (representatif) sasaran/kondisi yang akan diwujudkan - Indikator mengindikasikan (mencerminkan) terwujudnya kinerja atau sasaran strategis yang ditetapkan</p>	
12	Indikator kinerja sasaran cukup untuk mengukur sasarnya	<p>a, apabila lebih dari 95% indikator yang ditetapkan telah cukup untuk mengukur atau menggambarkan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan; b, apabila 80% < indikator yang cukup ≤ 95%; c, apabila 40% < indikator yang cukup ≤ 80%; d apabila 20% < indikator yang cukup ≤ 40% e, apabila indikator yang cukup ≤ 20%</p> <p>Cukup artinya: - Representatif (alat ukur yg mewakili) untuk mengukur kinerja yang seharusnya (lihat penjelasan A.I.b.17) - Jumlahnya memadai utk menyimpulkan tercapainya sasaran</p>	
13	Indikator kinerja sasaran telah diukur realisasinya	<p>a, apabila lebih dari 95% Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya dan dilaporkan dalam LAKIP; b, apabila 80% < Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya ≤ 95%; c, apabila 40% < Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya ≤ 80%; d apabila 20% < Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya ≤ 40% e, apabila Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya ≤ 20%</p>	
14	Indikator kinerja sasaran unit kerja telah selaras dengan indikator kinerja IP	<p>a, apabila lebih dari 95% indikator Unit Kerja telah selaras dengan indikator K/L atau Pemerintah Daerah; b, apabila 80% < keselarasan indikator < 95%; c, apabila 40% < keselarasan indikator < 80%; d apabila 20% < keselarasan indikator < 40% e, apabila keselarasan indikator < 20%</p> <p>Keselarasan indikator: - indikator Unit Kerja merupakan breakdown dari indikator K/L atau Pemerintah Daerah; - Indikator Unit Kerja menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ditetapkan K/L atau Pemerintah Daerah</p>	
15	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan	<p>a, apabila lebih dari 95% data (capaian) kinerja yang dihasilkan dapat diandalkan; b, apabila 80% < data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan ≤ 95%; c, apabila 40% < data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan ≤ 80%; d apabila 20% < data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan ≤ 40% e, apabila data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan ≤ 20%</p> <p>Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan; - Informasi capaian kinerja berdasarkan fakta sebenarnya atau bukti yang memadai dan dapat dipertanggungjawabkan; - Data yang dikumpulkan didasarkan suatu mekanisme yang memadai atau terstruktur (tidak bersifat dadakan); - Data kinerja yang diperoleh tepat waktu; - Data yang dikumpulkan memiliki tingkat kesalahan yang minimal;</p>	
III.	IMPLEMENTASI PENGUKURAN (6%)	Jawaban tentang Implementasi Pengukuran harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas Pengukuran	
16	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran	<p>a, apabila lebih dari 95% IKU yang ditetapkan telah dimanfaatkan dalam perencanaan dan penganggaran; b, apabila 80% < IKU yang telah dimanfaatkan ≤ 95%; c, apabila 40% < IKU yang telah dimanfaatkan ≤ 80%; d apabila 20% < IKU yang telah dimanfaatkan ≤ 40% e, apabila IKU yang telah dimanfaatkan ≤ 20%</p> <p>Dimanfaatkan dalam dokumen perencanaan dan penganggaran: - dijadikan alat ukur pencapaian tujuan/sasaran utama dalam dokumen Renstra, Rencana Kinerja Tahunan dan PK - dijadikan alat ukur tercapainya outcome atau hasil-hasil program yang ditetapkan dalam dokumen anggaran (RKA)</p>	
17	IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja	<p>a, apabila terdapat bukti yang cukup IKU telah dimanfaatkan sepenuhnya sebagaimana kriteria yang ditetapkan; b, apabila IKU yang ada dimanfaatkan sesuai kriteria namun tidak termasuk penganan sanksi atau punishment; c, apabila hanya terdapat pengukuran IKU; d apabila IKU yang SMART > 50% dan dapat dimanfaatkan untuk mengukur/menilai kinerja e, apabila IKU yang SMART ≤ 50%</p> <p>Dimanfaatkan untuk penilaian kinerja memenuhi kriteria sbb: - Capaian IKU dijadikan dasar penilaian kinerja - Capaian IKU dijadikan dasar reward atau punishment - Capaian IKU dijadikan dasar promosi atau kenaikan/penurunan peringkat</p>	

24/5/16

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
18	IKU telah <i>direviu secara berkala</i>	<p>a, apabila IKU telah <i>direvisi</i> dan hasilnya <i>menunjukkan kondisi yang lebih baik (inovatif)</i> ;</p> <p>b, apabila IKU telah direviu secara berkala dan hasilnya masih relevan dengan kondisi saat ini;</p> <p>c, apabila IKU telah direviu, ada upaya perbaikan namun belum ada perbaikan yang signifikan ;</p> <p>d, apabila IKU telah direviu</p> <p>e, Tidak ada reviu</p>	
19	Pengukuran kinerja digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala	<p>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada <i>professional judgement</i> evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan.</p> <p>Sebagai ilustrasi:</p> <p>a, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh</p> <p>b, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian)</p> <p>c, apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian</p> <p>d, apabila kurang dimanfaatkan</p> <p>e, apabila tidak ada pemanfaatan</p> <p>Prasyarat: terdapat pengukuran atau pemantauan kinerja secara berkala (minimal semesteran).</p> <p>digunakan untuk pengendalian dan pemantauan, artinya (kriteria):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hasil pengukuran menjadi dasar untuk menyimpulkan kemajuan (progress) kinerja - Hasil pengukuran menjadi dasar untuk mengambil tindakan (action) dalam rangka mencapai target kinerja yang ditetapkan - Hasil pengukuran menjadi dasar untuk menyesuaikan strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran 	
C. PELAPORAN KINERJA (15%)			
I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%)			
1	LAKIP telah disusun	<i>Cukup jelas</i>	
2	LAKIP telah disampaikan tepat waktu	Waktu penyampaian LAKIP mengacu pada SE Menpan dan RB No 29 Tahun 2010	
3	LAKIP menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU	<p>a, apabila lebih dari 95% capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU);</p> <p>b, apabila 60% < capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% < capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% < capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 40%</p> <p>e, apabila capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 20%</p> <p>IKU yang disajikan harus mengacu kepada kriteria IKU yang baik yaitu SMART dan menggambarkan kinerja utama yang seharusnya, dengan mengacu pada kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> - sesuai dengan tugas dan fungsi - menggambarkan core business - mempertimbangkan isu strategis yang berkembang - menggambarkan hubungan kausalitas (antara outcome - output - process - input) - mengacu pada praktik2 terbaik 	
II. PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (8%)			
4	LAKIP bukan merupakan kompilasi dari Unit Kerja di bawahnya	<p>a, apabila informasi kinerja dalam LAKIP menggambarkan Kinerja Utama sesuai tingkatnya;</p> <p>b, apabila LAKIP sudah menggambarkan kinerja utama sesuai tingkatnya, namun masih dijumpai informasi yang sifatnya supporting, yang jika tidak disajikanpun tidak berpengaruh</p> <p>c, apabila informasi yang disajikan semata-mata gabungan dari kegiatan (output) unit-unit kerja dibawahnya.</p>	
5	LAKIP menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome	<p>a, apabila lebih dari 95% sasaran yang disampaikan dalam LAKIP berorientasi outcome;</p> <p>b, apabila 80% < sasaran outcome dalam LAKIP ≤ 95%;</p> <p>c, apabila 40% < sasaran outcome dalam LAKIP ≤ 80%;</p> <p>d apabila 20% < sasaran outcome dalam LAKIP ≤ 40%</p> <p>e, apabila sasaran outcome dalam LAKIP ≤ 20%</p> <p>Sasaran yang diinformasikan dalam LAKIP berorientasi outcome artinya:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informasi yang disajikan dalam LAKIP menggambarkan hasil2 (termasuk output2 penting) yang telah dicapai sampai dengan saat ini - LAKIP tidak berfokus pada informasi tentang kegiatan atau proses yang telah dilaksanakan pada tahun ybs - LAKIP tidak berorientasi pada informasi tentang realisasi seluruh anggaran yang telah digunakan 	
6	LAKIP menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan	<p>a, apabila lebih dari 95% capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan/disepakati dalam Penetapan/Perjanjian Kinerja (PK);</p> <p>b, apabila 80% < capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK ≤ 95%;</p> <p>c, apabila 40% < capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK ≤ 80%;</p> <p>d apabila 20% < capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK ≤ 40%</p> <p>e, apabila capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK ≤ 20%</p>	

4/5/1

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
7	LAKIP menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja	<p>a, apabila LAKIP menyajikan lebih dari 95% sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses;</p> <p>b, apabila 80% < sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses ≤ 95%;</p> <p>c, apabila 40% < sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses ≤ 80%;</p> <p>d apabila 20% < sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses ≤ 40%</p> <p>e, apabila sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses ≤ 20%</p> <p>menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja, artinya: - LAKIP menguraikan hasil evaluasi dan analisis tentang capaian2 kinerja outcome atau output penting (sasaran yang bersifat outcome atau output penting), bukan hanya proses atau hanya realisasi kegiatan2 yang ada di dokumen anggaran (DIPA)</p>	
8	LAKIP menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan	<p>a, apabila LAKIP menyajikan seluruh perbandingan sebagaimana yang tercakup dalam kriteria dibawah;</p> <p>b, LAKIP menyajikan seluruh perbandingan sebagaimana yang tercakup dalam kriteria dibawah, kecuali perbandingan dengan standar nasional;</p> <p>c, apabila LAKIP hanya menyajikan perbandingan Realisasi vs Target dan Kinerja tahun berjalan vs kinerja tahun sebelumnya;</p> <p>d apabila LAKIP hanya menyajikan perbandingan Realisasi vs Target;</p> <p>e, apabila tidak ada perbandingan data kinerja (capaian sasaran)</p> <p>Perbandingan yang memadai, mencakup: - Target vs Realisasi; - Realisasi tahun berjalan vs realisasi tahun sebelumnya; - Realisasi sampai dengan tahun berjalan vs target jangka menengah; - Realisasi atau capaian tahun berjalan dibanding standar nasional atau RPJMN - Realisasi atau capaian organisasi/instansi dibanding realisasi atau capaian organisasi/instansi sejenis yang setara atau sekelas</p>	
9	LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja	<p>a, apabila LAKIP mampu menyajikan informasi keuangan yang terkait langsung dengan sasaran atau terdapat informasi keuangan yang dapat mengidentifikasi jumlah biaya yang dibutuhkan untuk mewujudkan sasaran tertentu (cost per outcome);</p> <p>b, apabila LAKIP hanya menyajikan informasi keuangan per program;</p> <p>c, apabila tidak ada informasi keuangan yang dapat dikaitkan dengan sasaran atau kinerja tertentu</p>	
10	Informasi kinerja dalam LAKIP dapat diandalkan	<p>a, apabila lebih dari 95% realisasi kinerja dapat diandalkan;</p> <p>b, apabila 80% < keandalan data realisasi kinerja ≤ 95%;</p> <p>c, apabila 40% < keandalan data realisasi kinerja ≤ 80%;</p> <p>d apabila 20% < keandalan data realisasi kinerja ≤ 40%</p> <p>e, apabila keandalan data realisasi kinerja ≤ 20%</p> <p>Dapat diandalkan dengan kriteria: - datanya valid - dapat ditelusuri kesumber datanya - diperoleh dari sumber yang kompeten - dapat diverifikasi - konsisten</p>	
III.	PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4%)	Jawaban tentang pemanfaatan informasi kinerja harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan Pelaporan dan Penyajian Informasi Kinerja	
11	Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan	<p>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan.</p> <p>Sebagai ilustrasi: a, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh b, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian) c, apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian d, apabila kurang dimanfaatkan e, apabila tidak ada pemanfaatan</p> <p>telah digunakan dalam perbaikan perencanaan, artinya: LAKIP yang disusun sampai dengan saat ini telah berdampak kepada perbaikan perencanaan, baik perencanaan jangka menengah, tahunan maupun dalam penetapan atau perjanjian kinerja yang disusun.</p>	
12	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi	<p>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan.</p> <p>Sebagai ilustrasi: a, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh b, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian) c, apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian d, apabila kurang dimanfaatkan e, apabila tidak ada pemanfaatan</p> <p>telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan, artinya: informasi yang disajikan dalam LAKIP telah mengakibatkan perbaikan dalam pengelolaan program dan kegiatan dan dapat menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program secara terukur</p>	
13	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja	<p>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan.</p> <p>Sebagai ilustrasi: a, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh b, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian) c, apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian d, apabila kurang dimanfaatkan e, apabila tidak ada pemanfaatan</p> <p>telah digunakan untuk peningkatan kinerja, artinya: informasi dalam LAKIP (termasuk LAKIP tahun sebelumnya) benar-benar telah digunakan untuk perbaikan capaian kinerja organisasi yang lebih baik periode berikutnya</p>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
14	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja	<p>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan.</p> <p>Sebagai ilustrasi:</p> <p>a, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh b, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian) c, apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian d, apabila kurang dimanfaatkan e, apabila tidak ada pemanfaatan</p> <p>telah digunakan untuk penilaian kinerja, artinya: informasi capaian kinerja yang disajikan dalam LAKIP dijadikan dasar untuk menilai dan menyimpulkan kinerja serta dijadikan dasar reward dan punishment</p>	
D. EVALUASI KINERJA (10%)			
I. PEMENUHAN EVALUASI (2%)			
1	Terdapat pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatanya	<p>Ya, apabila terdapat pemantauan kemajuan kinerja dan hambatan yang ekstensif dan memenuhi kriteria sebagaimana disebutkan dibawah; Tidak, apabila pemantauan hanya melalui pertemuan-pertemuan yang tidak terdokumentasi;</p> <p>pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatanya, artinya:</p> <ul style="list-style-type: none"> - mengidentifikasi, mencatat (membuat catatan), mencari tahu, mengadministrasikan kemajuan (progress) kinerja; - dapat menjawab atau menyimpulkan posisi (prestasi atau capaian) kinerja terakhir; -mengambil langkah yang diperlukan untuk mengatasi hambatan pencapaian kinerja; - melaporkan hasil pemantauan tersebut kepada pimpinan 	
2	Evaluasi program telah dilakukan	<p>a. apabila terdapat simpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan program yang dievaluasi dan terdapat bukti yang cukup rekomendasi telah (akan) ditindaklanjuti b. apabila terdapat simpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan program yang dievaluasi c. apabila evaluasi program telah dilaksanakan namun belum menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program (karena ukuran keberhasilan program masih belum jelas) d. apabila evaluasi telah dilakukan sebatas pelaksanaan program dan kegiatan serta penyerapan anggaran. e. belum dilakukan evaluasi program</p>	
3	Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan	Ya, apabila hasil evaluasi telah disampaikan atau dibahas dengan pihak yang dievaluasi (yang berkepentingan) dan terjadi kesepakatan untuk menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi;	
II. KUALITAS EVALUASI (5%)			
4	Evaluasi program dilaksanakan oleh SDM yang berkompeten	<p>a. apabila evaluasi telah dilakukan oleh SDM yang sudah terlatih dan kompeten dibidangnya dan hasil atau simpulannya tidak memiliki perbedaan yg signifikan dengan hasil evaluasi eksternal serta dapat ditindaklanjuti b, apabila evaluasi telah dilakukan oleh SDM yang sudah terlatih dan kompeten dibidangnya, namun tidak ada informasi yang memadai atas tindak lanjut rekomendasi yang (pernah) disarankan; c, apabila simpulan hasil evaluasi tidak menggambarkan kondisi yang sesungguhnya</p>	
5	Pelaksanaan evaluasi program telah disupervisi dengan baik melalui pembahasan-pembahasan yang reguler dan bertahap	<p>a. apabila telah dilakukan kegiatan supervisi dan terdapat dokumentasi komunikasi yang reguler (teratur) b. apabila telah dilakukan kegiatan supervisi, namun belum terdokumentasi c. terdapat supervisi namun tidak reguler d. supervisi sangat minimal e. tdk disupervisi</p>	
6	Evaluasi program dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program	<p>a. apabila terdapat simpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan program yang dievaluasi dan terdapat bukti yang cukup rekomendasi telah (akan) ditindaklanjuti b. apabila terdapat simpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan program yang dievaluasi c. apabila evaluasi program telah dilaksanakan namun belum menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program (karena ukuran keberhasilan program masih belum jelas) d. apabila evaluasi telah dilakukan sebatas pelaksanaan program dan kegiatan serta penyerapan anggaran. e. belum dilakukan evaluasi program</p>	
7	Evaluasi program telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan	<p>a, apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan perencanaan kinerja dan rekomendasi tsb telah (disetujui untuk) dilaksanakan b, apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan perencanaan kinerja dan rekomendasi tsb belum dilaksanakan; c, apabila evaluasi program tidak disertai rekomendasi perbaikan perencanaan atau rekomendasi tersebut tidak dapat dilaksanakan</p>	
8	Evaluasi program telah memberikan rekomendasi-rekomendasi peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan	<p>a, apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan peningkatan kinerja dan rekomendasi tsb telah (disetujui untuk) dilaksanakan b, apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan peningkatan kinerja dan rekomendasi tsb belum dilaksanakan; c, apabila evaluasi program tidak disertai rekomendasi peningkatan kinerja atau rekomendasi tersebut tidak dapat dilaksanakan</p>	

SM E

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
III.	PEMANFAATAN EVALUASI (3%)	<i>Jawaban tentang pemanfaatan evaluasi harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan Evaluasi dan Kualitas Evaluasi</i>	
9	Hasil evaluasi Program/akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan	<p>a. Jika > 95% rekomendasi yang terkait dengan perencanaan telah ditindaklanjuti</p> <p>b. Jika 80% < rekomendasi yang terkait dengan perencanaan yang ditindaklanjuti ≤ 95%</p> <p>c. Jika 40% < rekomendasi yang terkait dengan perencanaan yang ditindaklanjuti ≤ 80%</p> <p>d. Jika 20% < rekomendasi yang terkait dengan perencanaan yang ditindaklanjuti ≤ 40%</p> <p>e. Jika rekomendasi yang terkait dengan perencanaan yang ditindaklanjuti ≤ 20%</p>	
10	Hasil evaluasi Program telah ditindaklanjuti untuk perbaikan kinerja	<p>a. Jika > 95% rekomendasi yang terkait dengan penerapan manajemen kinerja telah ditindaklanjuti</p> <p>b. Jika 80% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 95%</p> <p>c. Jika 40% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 80%</p> <p>d. Jika 20% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 40%</p> <p>e. Jika rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 20%</p>	
E. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI (20%)			
KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (5%)			
1	Target dapat dicapai	<p>a, apabila rata2 capaian kinerja lebih dari 95%;</p> <p>b, apabila 80% < rata2 capaian kinerja ≤ 95%;</p> <p>c, apabila 40% < rata2 capaian kinerja ≤ 80%;</p> <p>d apabila 20% < rata2 capaian kinerja ≤ 40%</p> <p>e, apabila rata2 capaian kinerja ≤ 20%</p>	
2	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	<p>a, apabila lebih dari 95% rata2 capaian kinerja tahun berjalan melebihi capaian tahun sebelumnya;</p> <p>b, apabila 80% < rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya ≤ 95%;</p> <p>c, apabila 40% < rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya ≤ 80%;</p> <p>d, apabila 20% < rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya ≤ 40%</p> <p>e, apabila rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya ≤ 20%</p>	
3	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	<p>a, apabila informasi capaian output memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan;</p> <p>b, apabila informasi capaian output memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan, namun tidak mudah memverifikasinya;</p> <p>c, apabila sebaran informasi capaian output sangat diragukan validitas datanya</p> <p>Informasi kinerja dapat diandalkan, dengan kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diperoleh dari dasar perhitungan (formulasi) yang valid; - Dihasilkan dari sumber2 atau basis data yang dapat dipercaya (kompeten); - Dapat ditelusuri sumber datanya; - dapat diverifikasi - up to date 	
KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (5%)			
4	Target dapat dicapai	<p>a, apabila rata2 capaian kinerja > 100%;</p> <p>b, apabila rata2 capaian kinerja = 100%;</p> <p>c, apabila 80% < rata2 capaian kinerja < 100%;</p> <p>d, apabila 50% ≤ rata2 capaian kinerja ≤ 80%</p> <p>e, apabila rata2 capaian kinerja < 50%</p> <p>(Jawaban ditulis pada lembar KKE1-I Capaian)</p>	
5	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	<p>a, apabila rata2 capaian kinerja tahun berjalan > 150% dibanding tahun sebelumnya;</p> <p>b, apabila 120% < rata2 peningkatan kinerja ≤ 150% ;</p> <p>c, apabila 80% < rata2 peningkatan kinerja ≤ 120%;</p> <p>d, apabila 50% ≤ rata2 peningkatan kinerja ≤ 80%</p> <p>e, apabila rata2 peningkatan kinerja < 50%</p> <p>(Jawaban ditulis pada lembar KKE1-I Capaian)</p>	
6	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	<p>a, apabila informasi capaian outcome memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan;</p> <p>b, apabila informasi capaian outcome memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan, namun tidak mudah memverifikasinya;</p> <p>c, apabila sebaran informasi capaian outcome sangat diragukan validitas datanya</p> <p>Informasi kinerja dapat diandalkan, dengan kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diperoleh dari dasar perhitungan (formulasi) yang valid; - Dihasilkan dari sumber2 atau basis data yang dapat dipercaya (kompeten); - Dapat ditelusuri sumber datanya; - dapat diverifikasi - up to date <p>(Jawaban ditulis pada lembar KKE1-I Capaian)</p>	

AM 5/1

**II. TEMPLATE KERTAS KERJA EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA SKPD/UNIT KERJA**

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	Y/T	NILAI	TOTAL	REF
1	2	3	4	5	6
A. PERENCANAAN KINERJA (35%)					
I. PERENCANAAN STRATEGIS (12.5%)		#DIV/0!	#DIV/0!		
a. PEMENUHAN RENSTRA (2.5%)		#DIV/0!	#DIV/0!		
1	Dokumen Renstra telah ada	y/t	Error		
2	Dokumen Renstra telah memuat visi, misi, tujuan, sasaran, program, indikator kinerja sasaran, target tahunan, indikator kinerja tujuan dan target jangka menengah	a/b/c/d/e	Error		
3	Renstra telah menyajikan IKU	a/b/c/d/e	Error		
b. KUALITAS RENSTRA (6.25%)		#DIV/0!	#DIV/0!		
4	Tujuan dan sasaran telah berorientasi hasil	a/b/c/d/e	Error		KKE2
5	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program/hasil kegiatan	a/b/c/d/e	Error		
6	Indikator kinerja tujuan (outcome) dan sasaran (outcome dan output) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a/b/c/d/e	Error		KKE3
7	Target kinerja ditetapkan dengan baik	a/b/c/d/e	Error		
8	Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMD	a/b/c/d/e	Error		
9	Dokumen Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi/latar belakang pendirian)	a/b/c/d/e	Error		
c. IMPLEMENTASI RENSTRA (3.75%)		#DIV/0!	#DIV/0!		
10	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan	a/b/c/d/e	Error		
11	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran	a/b/c/d/e	Error		
12	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala	a/b/c/d/e	Error		
II. PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (22,5%)					
a. PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (4,5%)		#DIV/0!	#DIV/0!		
1	Dokumen perencanaan kinerja tahunan telah ada	y/t	Error		
2	Dokumen perencanaan kinerja telah memuat sasaran, program, indikator kinerja sasaran, dan target kinerja tahunan	a/b/c/d/e	Error		
3	Dokumen PK telah ada	y/t	Error		
4	Dokumen PK disusun segera setelah anggaran disetujui	y/t	Error		
5	Dokumen PK telah memuat sasaran, program, indikator kinerja, dan target jangka pendek	a/b/c/d/e	Error		
6	PK telah menyajikan IKU	a/b/c/d/e	Error		
b. KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (11.25%)		#DIV/0!	#DIV/0!		
7	Sasaran telah berorientasi hasil	a/b/c/d/e	Error		KKE2
8	Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran	a/b/c/d/e	Error		
9	Indikator kinerja sasaran telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a/b/c/d/e	Error		KKE3
10	Target kinerja ditetapkan dengan baik	a/b/c/d/e	Error		
11	Dokumen PK telah selaras dengan dokumen PK atasannya dan Dokumen Renstra	a/b/c/d/e	Error		
12	Dokumen PK telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)	a/b/c/d/e	Error		
c. IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (6.75%)		#DIV/0!	#DIV/0!		
13	Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan	a/b/c/d/e	Error		
14	Penetapan Kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala	a/b/c/d/e	Error		
15	Penetapan Kinerja telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan	a/b/c/d/e	Error		

AM 31

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	Y/T	NILAI	TOTAL	REF
1	2	3	4	5	6
B. PENGUKURAN KINERJA (20%)		#DIV/0!	#DIV/0!		
I. PEMENUHAN PENGUKURAN (4%)		#DIV/0!	#DIV/0!		
1	Telah terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal	y/t	Error		
2	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja	a/b/c/d/e	Error		
II. KUALITAS PENGUKURAN (10%)		0,50	5,00		
3	IKU telah dapat diukur secara obyektif	c	0,5		KKE3
4	IKU telah menggambarkan hasil	a/b/c/d/e	Error		KKE3
5	IKU telah relevan dengan kondisi yang akan diukur	a/b/c/d/e	Error		KKE3
6	IKU telah cukup untuk mengukur kinerja	a/b/c/d/e	Error		
7	IKU telah diukur realisasinya	a/b/c/d/e	Error		KKE3
8	IKU unit kerja telah selaras dengan IKU IP	a/b/c/d/e	Error		
9	Indikator kinerja sasaran dapat diukur secara obyektif	a/b/c/d/e	Error		KKE3
10	Indikator kinerja sasaran menggambarkan hasil	a/b/c/d/e	Error		KKE3
11	Indikator kinerja sasaran relevan dengan sasaran yang akan diukur	a/b/c/d/e	Error		KKE3
12	Indikator kinerja sasaran cukup untuk mengukur sasarnya	a/b/c/d/e	Error		
13	Indikator kinerja sasaran telah diukur realisasinya	a/b/c/d/e	Error		KKE3
14	Indikator kinerja unit kerja telah selaras dengan indikator kinerja IP	a/b/c/d/e	Error		
15	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan	a/b/c/d/e	Error		
III. IMPLEMENTASI PENGUKURAN (6%)		#DIV/0!	#DIV/0!		
16	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran	a/b/c/d/e	Error		
17	IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja	a/b/c/d/e	Error		
18	IKU telah direviu secara berkala	a/b/c/d/e	Error		
19	Pengukuran kinerja digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala	a/b/c/d/e	Error		
C. PELAPORAN KINERJA (15%)		#DIV/0!	#DIV/0!		
I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%)		#DIV/0!	#DIV/0!		
1	LAKIP telah disusun	a/b/c	Error		
2	LAKIP telah disampaikan tepat waktu	y/t	Error		
3	LAKIP menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU	a/b/c/d/e	Error		
II. PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (7.5%)		#DIV/0!	#DIV/0!		
4	LAKIP bukan merupakan kompilasi dari Unit Kerja di bawahnya	a/b/c/d/e	Error		
5	LAKIP menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome	a/b/c/d/e	Error		
6	LAKIP menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan	a/b/c/d/e	Error		
7	LAKIP menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja	a/b/c/d/e	Error		
8	LAKIP menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan	a/b/c/d/e	Error		
9	LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja	a/b/c/d/e	Error		
10	Informasi kinerja dalam LAKIP dapat diandalkan	a/b/c/d/e	Error		
III. PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4.5%)		#DIV/0!	#DIV/0!		
11	Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan	a/b/c/d/e	Error		
12	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi	a/b/c/d/e	Error		
13	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja	a/b/c/d/e	Error		
14	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja	a/b/c/d/e	Error		

4/21

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	Y/T	NILAI	TOTAL	REF
1	2	3	4	5	6
D. EVALUASI INTERNAL (10%)		#DIV/0!	#DIV/0!		
I. PEMENUHAN EVALUASI (2%)		#DIV/0!	#DIV/0!		
1	Terdapat pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya	a/b/c/d/e	Error		
2	Evaluasi program telah dilakukan	a/b/c/d/e	Error		
3	Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan	y/t	Error		
II. KUALITAS EVALUASI (5%)		#DIV/0!	#DIV/0!		
4	Evaluasi <u>program</u> dilaksanakan oleh SDM yang berkompetensi	a/b/c/d/e	Error		
5	Pelaksanaan evaluasi <u>program</u> telah disupervisi dengan baik melalui pembahasan-pembahasan yang reguler dan bertahap	a/b/c/d/e	Error		
6	Evaluasi <u>program</u> dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program	a/b/c/d/e	Error		
7	Evaluasi <u>program</u> telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan	a/b/c/d/e	Error		
8	Evaluasi <u>program</u> telah memberikan rekomendasi-rekomendasi peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan	a/b/c/d/e	Error		
III. PEMANFAATAN EVALUASI (3%)		#DIV/0!	#DIV/0!		
9	Hasil evaluasi <u>program/akuntabilitas kinerja</u> telah ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan	a/b/c/d/e	Error		
10	Hasil evaluasi <u>program</u> telah ditindaklanjuti untuk perbaikan kinerja	a/b/c/d/e	Error		
E. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI (20%)		#DIV/0!	#DIV/0!		
KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (10%)		#DIV/0!	#DIV/0!		
1	Target dapat dicapai		#DIV/0!		KKE1-la
2	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya		#DIV/0!		KKE1-la
3	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan		#DIV/0!		KKE1-la
KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (10%)		#DIV/0!	#DIV/0!		
4	Target dapat dicapai		#DIV/0!		KKE1-la
5	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya		#DIV/0!		KKE1-la
6	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan		#DIV/0!		KKE1-la
HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (100%)		#DIV/0!	#DIV/0!		

KETERANGAN:

TULIS NAMA UNIT KERJA PADA KOLOM YANG BERWARNA **MERAH**

KETIK 'Y' ATAU 'T' PADA KOLOM YANG BERWARNA **HIJAU**

JANGAN MELAKUKAN PERUBAHAN PADA KOLOM YANG BERWARNA **KUNING** ATAU **ABU-ABU**

4 y 1

III. KERTAS KERJA EVALUASI
CAPAIAN SASARAN/KINERJA

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	SASARAN TEPAT	IK TEPAT		TARGET TERCAPAI E.4		KINERJA LEBIH BAIK E.5		DATA ANDAL E.6	
	IP										
	OUTPUT										
1			y/t	y/t	Error	Error	Error	Error	Error	Error	Error
2			y/t	y/t	Error	Error	Error	Error	Error	Error	Error
3			y/t	y/t	Error	Error	Error	Error	Error	Error	Error
4			y/t	y/t	Error	Error	Error	Error	Error	Error	Error
5			y/t	y/t	Error	Error	Error	Error	Error	Error	Error
6			y/t	y/t	Error	Error	Error	Error	Error	Error	Error
7			y/t	y/t	Error	Error	Error	Error	Error	Error	Error
8			y/t	y/t	Error	Error	Error	Error	Error	Error	Error

Handwritten signature/initials

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	OUTCOME IP				DATA ANDAL	
			SASARAN TEPAT	IK TEPAT	TARGET TERCAPAI	KINERJA LEBIH BAIK		
9			y/t	Error	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	
				Error	abc/dde	abc/dde	abc/dde	Error
				Error	abc/dde	abc/dde	abc/dde	Error
				Error	abc/dde	abc/dde	abc/dde	Error
10			y/t	Error	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	
				Error	abc/dde	abc/dde	abc/dde	Error
				Error	abc/dde	abc/dde	abc/dde	Error
				Error	abc/dde	abc/dde	abc/dde	Error
11			y/t	Error	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	
				Error	abc/dde	abc/dde	abc/dde	Error
				Error	abc/dde	abc/dde	abc/dde	Error
				Error	abc/dde	abc/dde	abc/dde	Error
12			y/t	Error	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	
				Error	abc/dde	abc/dde	abc/dde	Error
				Error	abc/dde	abc/dde	abc/dde	Error
				Error	abc/dde	abc/dde	abc/dde	Error
13			y/t	Error	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	
				Error	abc/dde	abc/dde	abc/dde	Error
				Error	abc/dde	abc/dde	abc/dde	Error
				Error	abc/dde	abc/dde	abc/dde	Error
14			y/t	Error	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	
				Error	abc/dde	abc/dde	abc/dde	Error
				Error	abc/dde	abc/dde	abc/dde	Error
				Error	abc/dde	abc/dde	abc/dde	Error
15			y/t	Error	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	
				Error	abc/dde	abc/dde	abc/dde	Error
				Error	abc/dde	abc/dde	abc/dde	Error
				Error	abc/dde	abc/dde	abc/dde	Error
16			y/t	Error	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	
				Error	abc/dde	abc/dde	abc/dde	Error
				Error	abc/dde	abc/dde	abc/dde	Error
				Error	abc/dde	abc/dde	abc/dde	Error
17			y/t	Error	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	
				Error	abc/dde	abc/dde	abc/dde	Error
				Error	abc/dde	abc/dde	abc/dde	Error
				Error	abc/dde	abc/dde	abc/dde	Error

Handwritten signature or initials in blue ink.

NO	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	OUTCOME IP				DATA ANDAL	
			SASARAN TEPAT	IK TEPAT	TARGET TERCAPAI	KINERJA LEBIH BAIK		
10			y/t	Error	ab/c/d/e	ab/c/d/e	ab/c/d/e	Error
				Error	ab/c/d/e	ab/c/d/e	ab/c/d/e	Error
				Error	ab/c/d/e	ab/c/d/e	ab/c/d/e	Error
				Error	ab/c/d/e	ab/c/d/e	ab/c/d/e	Error
11			y/t	Error	ab/c/d/e	ab/c/d/e	ab/c/d/e	Error
				Error	ab/c/d/e	ab/c/d/e	ab/c/d/e	Error
				Error	ab/c/d/e	ab/c/d/e	ab/c/d/e	Error
				Error	ab/c/d/e	ab/c/d/e	ab/c/d/e	Error
12			y/t	Error	ab/c/d/e	ab/c/d/e	ab/c/d/e	Error
				Error	ab/c/d/e	ab/c/d/e	ab/c/d/e	Error
				Error	ab/c/d/e	ab/c/d/e	ab/c/d/e	Error
				Error	ab/c/d/e	ab/c/d/e	ab/c/d/e	Error
13			y/t	Error	ab/c/d/e	ab/c/d/e	ab/c/d/e	Error
				Error	ab/c/d/e	ab/c/d/e	ab/c/d/e	Error
				Error	ab/c/d/e	ab/c/d/e	ab/c/d/e	Error
				Error	ab/c/d/e	ab/c/d/e	ab/c/d/e	Error
14			y/t	Error	ab/c/d/e	ab/c/d/e	ab/c/d/e	Error
				Error	ab/c/d/e	ab/c/d/e	ab/c/d/e	Error
				Error	ab/c/d/e	ab/c/d/e	ab/c/d/e	Error
				Error	ab/c/d/e	ab/c/d/e	ab/c/d/e	Error
15			y/t	Error	ab/c/d/e	ab/c/d/e	ab/c/d/e	Error
				Error	ab/c/d/e	ab/c/d/e	ab/c/d/e	Error
				Error	ab/c/d/e	ab/c/d/e	ab/c/d/e	Error
				Error	ab/c/d/e	ab/c/d/e	ab/c/d/e	Error
16			y/t	Error	ab/c/d/e	ab/c/d/e	ab/c/d/e	Error
				Error	ab/c/d/e	ab/c/d/e	ab/c/d/e	Error
				Error	ab/c/d/e	ab/c/d/e	ab/c/d/e	Error
				Error	ab/c/d/e	ab/c/d/e	ab/c/d/e	Error
17			y/t	Error	ab/c/d/e	ab/c/d/e	ab/c/d/e	Error
				Error	ab/c/d/e	ab/c/d/e	ab/c/d/e	Error
				Error	ab/c/d/e	ab/c/d/e	ab/c/d/e	Error
				Error	ab/c/d/e	ab/c/d/e	ab/c/d/e	Error
18			y/t	Error	ab/c/d/e	ab/c/d/e	ab/c/d/e	Error
				Error	ab/c/d/e	ab/c/d/e	ab/c/d/e	Error
				Error	ab/c/d/e	ab/c/d/e	ab/c/d/e	Error
				Error	ab/c/d/e	ab/c/d/e	ab/c/d/e	Error

AM 13

IV. KERTAS KERJA EVALUASI SASARAN

NO	SASARAN	RENSTRA IP		PK IP	
		ORIENTS HASIL		ORIENTASI HASIL	
		A.I.4		A.II.7	
	RENSTRA IP				
1		y/t	Error		
2		y/t	Error		
3		y/t	Error		
4		y/t	Error		
5		y/t	Error		
6		y/t	Error		
7		y/t	Error		
8		y/t	Error		
9		y/t	Error		
10		y/t	Error		
	PK IP				
1				y/t	Error
2				y/t	Error
3				y/t	Error
4				y/t	Error
5				y/t	Error
6				y/t	Error
7				y/t	Error
8				y/t	Error
9				y/t	Error
10				y/t	Error
			#DIV/0!		#DIV/0!

KETERANGAN:

TULIS NAMA UNIT KERJA PADA KOLOM YANG BERWARNA **MERAH**

TULIS SASARAN/PROGRAM SERTA PADA KOLOM YANG BERWARNA **BIRU**

KETIK 'Y' ATAU 'T' PADA KOLOM YANG BERWARNA **HIJAU**

JANGAN MELAKUKAN PERUBAHAN PADA KOLOM YANG BERWARNA **KUNING** ATAU **ABU-ABU**

4/5/1

