

SALINAN
NOMOR 40, 2015

PERATURAN WALIKOTA MALANG
NOMOR 39 TAHUN 2015
TENTANG
PETUNJUK PELAKSANAAN REVIU LAPORAN KINERJA
PEMERINTAH DAERAH
DAN EVALUASI SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA MALANG,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka pelaksanaan reviu laporan kinerja Pemerintah Daerah dan evaluasi sistem akuntabilitas kinerja unit organisasi internal sebagaimana dimaksud dalam pasal 28 dan pasal 29 Peraturan Presiden Nomor 29 tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) perlu disusun Petunjuk Pelaksanaan Reviu Laporan Kinerja Pemerintah Daerah dan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kota Malang;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Walikota tentang Petunjuk Pelaksanaan Reviu Laporan Kinerja Pemerintah Daerah dan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah kedua kalinya dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);

2. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2005 Nomor 165 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4593);
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 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2013 tentang Perubahan Lampiran Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja;
8. Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah, Badan Pelayanan Perizinan Terpadu, Badan Kepegawaian Daerah dan Lembaga Teknis Daerah;
9. Peraturan Walikota Malang Nomor 50 Tahun 2012 tentang Uraian Tugas Pokok, Fungsi dan Tata Kerja Inspektorat;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA MALANG TENTANG PETUNJUK PELAKSANAAN REVIU LAPORAN KINERJA PEMERINTAH DAERAH DAN EVALUASI SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Bagian Kesatu
Umum

Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kota Malang.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kota Malang.
3. Walikota adalah Walikota Malang.
4. Satuan Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat SKPD adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kota Malang.
5. Akuntabilitas Kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan Program dan Kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran/target Kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara periodik.
6. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disebut SAKIP adalah rangkaian sistemik dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.
7. Laporan kinerja adalah ikhtisar yang menjelaskan secara ringkas dan lengkap tentang Capaian Kinerja yang disusun berdasarkan rencana kerja yang ditetapkan dalam rangka pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.

8. Reviu adalah penelaahan atas laporan kinerja untuk memastikan bahwa laporan kinerja telah menyajikan informasi kinerja yang andal, akurat dan berkualitas.
9. Pereviu adalah pihak yang melaksanakan reviu yaitu auditor Inspektorat atau tim yang dibentuk untuk itu.
10. Evaluasi adalah proses penilaian yang sistematis mencakup pemberian nilai, atribut, apresiasi dan pengenalan permasalahan serta pemberian solusi-solusi atas permasalahan yang ditemukan.
11. Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah kegiatan analisis kritis, penilaian yang sistematis, pemberian atribut, pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi untuk tujuan peningkatan kinerja dan akuntabilitas SKPD oleh Inspektorat.
12. Evaluator adalah pejabat Inspektorat Kota Malang yang diberi perintah untuk melaksanakan proses penilaian.
13. Auditor adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk melakukan pengawasan intern pada instansi pemerintah, lembaga dan/atau pihak lain yang di dalamnya terdapat kepentingan negara sesuai dengan peraturan perundang-undangan, yang diduduki oleh Pegawai Negeri Sipil dengan hak dan kewajiban yang diberikan secara penuh oleh pejabat yang berwenang.

Bagian Kedua Maksud dan Tujuan

Pasal 2

- (1) Maksud ditetapkannya Peraturan Walikota ini adalah sebagai pedoman atau acuan dalam pelaksanaan Reviu Laporan Kinerja Pemerintah Daerah dan Evaluasi SAKIP.
- (2) Tujuan ditetapkannya Peraturan Walikota ini adalah untuk meningkatkan akuntabilitas, transparansi dan kinerja aparatur.

Bagian Ketiga Ruang lingkup

Pasal 3

Ruang lingkup dari Peraturan Walikota ini meliputi :

1. Reviu Laporan Kinerja Pemerintah Daerah.
2. Evaluasi SAKIP.

BAB II
REVIU LAPORAN KINERJA PEMERINTAH DAERAH

Pasal 4

- (1) Inspektorat melakukan reviu atas Laporan Kinerja dalam meyakinkan keandalan informasi yang disajikan, sebelum disampaikan kepada Gubernur, Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional/Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Nasional, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, dan Menteri Dalam Negeri
- (2) Petunjuk Pelaksanaan Penyusunan Reviu atas Laporan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sebagaimana tercantum dalam lampiran I Peraturan Walikota ini.
- (3) Inspektorat menyampaikan Laporan Hasil Reviu atas Laporan Kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepada Walikota.

BAB III
EVALUASI SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (SAKIP)

Pasal 5

- (1) Inspektorat melakukan evaluasi atas implementasi SAKIP pada SKPD berdasarkan kewenangannya.
- (2) Laporan evaluasi atas implementasi SAKIP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan oleh Inspektorat kepada Walikota.
- (3) Walikota menyampaikan Ikhtisar Laporan Evaluasi SAKIP sebagaimana dimaksud pada ayat (2) kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
- (4) Petunjuk pelaksanaan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), sebagaimana tercantum dalam lampiran II Peraturan Walikota ini.

BAB V
PENUTUP

Pasal 6

Dengan berlakunya Peraturan Walikota ini, maka Peraturan Walikota Malang Nomor 5 Tahun 2010 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Lingkungan Pemerintah Kota Malang, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 7

Peraturan Walikota ini mulai berlaku sejak tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan Pengundangan Peraturan Walikota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Malang.

Ditetapkan di Malang
pada tanggal 29 Juni 2015
WALIKOTA MALANG,
ttd.

H. MOCH. ANTON

Diundangkan di Malang
pada tanggal 29 Juni 2015
SEKRETARIS DAERAH KOTA MALANG,

ttd.

CIPTO WIYONO

BERITA DAERAH KOTA MALANG TAHUN 2015 NOMOR 40

Salinan sesuai aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,

TABRANI, SH, M.Hum.
Pembina
NIP. 19650302 199003 1 019

LAMPIRAN I
PERATURAN WALIKOTA
NOMOR 39 TAHUN 2015
TENTANG
PETUNJUK PELAKSANAAN REVIU LAPORAN
KINERJA PEMERINTAH DAERAH DAN
EVALUASI SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH

PETUNJUK PELAKSANAAN
PENYUSUNAN REVIU ATAS LAPORAN KINERJA

A. Pengertian Reviu atas laporan kinerja

Reviu adalah penelaahan atas laporan kinerja untuk memastikan bahwa laporan kinerja telah menyajikan informasi kinerja yang andal, akurat dan berkualitas.

B. Tujuan

Tujuan reviu atas laporan akuntabilitas kinerja adalah :

- a. membantu penyelenggaraan sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
- b. memberikan keyakinan terbatas mengenai akurasi, keandalan, dan keabsahan data/informasi kinerja Instansi Pemerintah sehingga dapat menghasilkan Laporan Kinerja yang berkualitas.

Untuk mencapai hal tersebut di atas, maka apabila pereviu menemukan kelemahan dalam penyelenggaraan manajemen kinerja dan kesalahan penyajian data/informasi dan penyajian laporan kinerja, maka SKPD/unit kerja pengelola kinerja harus segera melakukan perbaikan atau koreksi atas kelemahan/kesalahan tersebut secara berjenjang.

C. Mekanisme Reviu

1. Pihak yang melaksanakan reviu

Laporan kinerja harus direviu oleh auditor Inspektorat atau tim yang dibentuk untuk itu.

2. Waktu pelaksanaan reviu

Tahapan Reviu laporan kinerja merupakan bagian tidak terpisahkan dari tahapan pelaporan kinerja. Reviu dilaksanakan secara paralel dengan pelaksanaan manajemen kinerja dan penyusunan Laporan Kinerja

Pemerintah Kota Malang. Reviu harus sudah selesai sebelum ditandatangani Walikota dan disampaikan kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

3. Ruang lingkup pelaksanaan reviu

a) Metode pengumpulan data/informasi.

Untuk menguji keandalan dan akurasi data/informasi kinerja yang disajikan dalam Laporan Kinerja.

b) Penelaahan penyelenggaraan SAKIP secara ringkas.

Untuk menilai keselarasan antara Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) dengan perencanaan strategis SKPD, terutama dalam hal keselarasan sasaran, indikator kinerja, program dan kegiatannya.

c) Penyusunan kertas kerja reviu.

Kertas kerja reviu, setidaknya mencakup hal-hal sebagai berikut :

- 1) Hasil pengujian atas keandalan dan akurasi data atau informasi kinerja dalam laporan kinerja.
- 2) Telaahan atas aktivitas penyelenggaraan SAKIP.
- 3) Hal yang direviu dan langkah-langkah reviu yang dilaksanakan.
- 4) Hasil pelaksanaan langkah-langkah reviu dan kesimpulan/catatan pereviu.

d) Setelah melakukan reviu, pereviu harus membuat surat pernyataan telah direviu dan surat tersebut merupakan bagian dari laporan kinerja.

4. Pelaporan reviu

Rangkaian aktivitas dalam pelaporan reviu dititikberatkan pada pertanggungjawaban pelaksanaan reviu yang pada pokoknya mengungkapkan prosedur reviu yang dilakukan, kesalahan atau kelemahan yang ditemui, langkah perbaikan yang disepakati, langkah perbaikan yang telah dilakukan dan saran perbaikan yang tidak atau belum dilaksanakan, laporan tersebut merupakan dasar penyusunan pernyataan telah direviu.

Hasil pelaporan reviu merupakan dasar bagi pereviu untuk membuat pernyataan telah direviu, yang antara lain menyatakan bahwa:

- a) Reviu telah dilakukan atas laporan kinerja untuk tahun yang bersangkutan.
- b) Reviu telah dilaksanakan sesuai dengan pedoman reviu laporan

kinerja.

- c) Semua informasi yang dimuat dalam laporan revid adalah penyajian manajemen.
- d) Tujuan revid adalah untuk memberikan keyakinan mengenai akurasi, keandalan dan keabsahan informasi kinerja dalam laporan kinerja kepada pimpinan instansi pemerintah.
- e) Simpulan revid menyatakan bahwa laporan kinerja telah menyajikan informasi kinerja yang handal, akurat dan absah.
- f) Paragraph penjelas (apabila diperlukan) menjelaskan tentang perbaikan penyelenggaraan SAKIP dan koreksi atas penyajian laporan kinerja yang belum atau belum selesai dilakukan oleh pengelola kerja.

FORMAT SURAT PERNYATAAN TELAH DIREVIU



PEMERINTAH KOTA MALANG
(NAMA SKPD)

Jl Telp.
MALANG

Kode Pos

PERNYATAAN TELAH DIREVIU
LAPORAN KINERJA PEMERINTAH KOTA MALANG
TAHUN ANGGARAN

Kami telah mereviu Laporan Kinerja Pemerintah Kota Malang untuk tahun anggaran..... sesuai Pedoman Reviu atas Laporan Kinerja. Substansi informasi yang dimuat dalam Laporan Kinerja menjadi tanggung jawab Pemerintah Kota Malang.

Reviu bertujuan untuk memberikan keyakinan memadai laporan kinerja telah disajikan secara akurat, andal, dan valid.

Berdasarkan reviu kami, tidak terdapat kondisi atau hal-hal yang menimbulkan perbedaan dalam meyakini keandalan informasi yang disajikan di dalam laporan kinerja ini.

Malang, (tanggal, bulan, tahun)

INSPEKTUR KOTA MALANG,

(nama Penanda tangan)

NIP

FORMAT FORMULIR CHECKLIST REVIU

FORMULIR CHECKLIST REVIU

No	Pernyataan		Check list
I	Format	<ol style="list-style-type: none"> 1. LKj telah menampilkan data penting IP 2. LKj telah menyajikan informasi target kinerja 3. LKj telah menyajikan capaian kinerja IP yang memadai 4. Telah menyajikan dengan lampiran yang mendukung info pada badan laporan 5. Telah menyajikan upaya perbaikan ke depan 6. Telah menyajikan akuntabilitas keuangan 	
II	Mekanisme penyusunan	<ol style="list-style-type: none"> 1. LKj IP disusun oleh unit kerja yang memiliki tugas fungsi untuk itu 2. Informasi yang disampaikan dalam LKj telah didukung dengan data yang memadai 3. Telah terdapat mekanisme penyampaian data dan info dari unit kerja ke unit penyusun LKj 4. Telah ditetapkan penanggung jawab pengumpulan data/informasi di setiap unit kerja 5. Data/informasi kinerja yang disampaikan dalam LKj telah diyakini keandalannya 6. Analisis/penjelasan dalam LKj telah diketahui oleh unit kerja terkait 7. LKj IP bulanan merupakan gabungan partisipasi dari 	

		dibawahnya.	
III	Substansi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan/sasaran dalam LKj telah sesuai dengan tujuan/sasaran dalam perjanjian kinerja 2. Tujuan/sasaran dalam LKj telah selaras dengan rencana strategis 3. Jika butir 1 dan 2 jawabannya tidak, maka terdapat penjelasan yang memadai 4. Tujuan/sasaran dalam LKj telah sesuai dengan tujuan/sasaran dalam Indikator Kinerja 5. Tujuan/sasaran dalam LKj telah sesuai dengan tujuan/sasaran dalam Indikator Kinerja Utama 6. Jika butir 4 dan 5 jawabannya tidak, maka terdapat penjelasan yang memadai 7. Telah terdapat perbandingan data kinerja dengan tahun lalu, standar nasional (SPM) dan sebagainya yang bermanfaat 8. IKU dan IK telah cukup mengukur tujuan/sasaran 9. Jika “tidak” telah terdapat penjelasan yang memadai 10. IKU dan IK telah SMART 	

Salinan sesuai aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,

TABRANI, SH, M.Hum.
Pembina
NIP. 19650302 199003 1 019

WALIKOTA MALANG,

ttd.

H. MOCH. ANTON

LAMPIRAN II
PERATURAN WALIKOTA
NOMOR 39 TAHUN 2015
TENTANG
PETUNJUK PELAKSANAAN REVIU LAPORAN
KINERJA PEMERINTAH DAERAH DAN
EVALUASI SISTEM AKUNTABILITAS
KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

PETUNJUK PELAKSANAAN
EVALUASI SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

1. Perbaikan pemerintahan (*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 yang berorientasi pada hasil (*outcome*) dikenal sebagai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). SAKIP diimplementasikan dengan penilaian secara mandiri (*self assesment*) oleh masing-masing instansi pemerintah, ini berarti instansi pemerintah secara mandiri merencanakan, melaksanakan, mengukur dan memantau kinerja serta melaporkannya kepada instansi yang lebih tinggi. Pelaksanaan sistem dengan mekanisme semacam itu, memerlukan evaluasi dari pihak yang lebih independen agar diperoleh umpan balik yang obyektif untuk meningkatkan akuntabilitas dan kinerja instansi pemerintah.
2. Pemerintah Daerah perlu mengetahui sampai seberapa jauh pengaruh implementasi SAKIP terhadap tingkat akuntabilitas dan capaian kinerja SKPD, sebagaimana yang diharapkan melalui program-program prioritas yang ditetapkan. Untuk mencapai maksud tersebut, pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi sebagai bagian yang *inherent* dengan SAKIP haruslah direncanakan dan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

3. Untuk mengetahui sejauh mana SKPD melaksanakan dan memperlihatkan kinerjanya, serta sekaligus untuk mendorong adanya peningkatan kinerja SKPD, maka perlu dilakukan suatu pemeringkatan atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja tersebut. Pemeringkatan ini diharapkan dapat mendorong SKPD untuk secara konsisten meningkatkan akuntabilitas kinerjanya dan mewujudkan capaian kinerja (hasil) organisasinya sesuai yang diamanahkan dalam Rencana Strategis.
4. Pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi yang merupakan bagian *inherent* dengan SAKIP, harus dilakukan dengan sebaik-baiknya. Untuk itu diperlukan suatu petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi yang dapat dijadikan panduan bagi evaluator.
5. Petunjuk pelaksanaan (Juklak) evaluasi akuntabilitas kinerja instansi ini, disusun 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. Juklak ini merupakan petunjuk yang lebih teknis dari pedoman umum evaluasi akuntabilitas kinerja instansi tersebut di atas.

B. Maksud dan Tujuan

1. Petunjuk pelaksanaan evaluasi SAKIP pada SKPD ini dimaksudkan untuk:
 - a. Memberi panduan bagi evaluator untuk:
 - 1) Memahami tujuan evaluasi dan penetapan ruang lingkup evaluasi;
 - 2) Memahami strategi evaluasi dan metodologi yang digunakan dalam evaluasi;
 - 3) Menetapkan langkah-langkah kerja yang harus ditempuh dalam proses evaluasi;
 - 4) Menyusun Laporan Hasil Evaluasi (LHE) dan memahami mekanisme pelaporan hasil evaluasi serta proses pengolahan datanya.
 - b. Menjadi panduan dalam mengelola pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD.

2. Tujuan evaluasi SAKIP pada SKPD ini adalah sebagai berikut:
 - a. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP.
 - b. Menilai akuntabilitas kinerja SKPD.
 - c. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas SKPD.
 - d. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

C. Ruang Lingkup Evaluasi

Ruang lingkup evaluasi meliputi :

1. Evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD melalui evaluasi atas penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan pencapaian kinerja organisasi.
2. Evaluasi terhadap penerapan SAKIP dilakukan dengan mempertimbangkan upaya yang telah dilakukan evaluatan sampai dengan saat terakhir pembahasan hasil evaluasi.
3. Peningkatan hasil evaluasi SKPD.

D. Pengertian Umum

1. Satuan Kerja Perangkat Daerah adalah adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kota Malang.
2. Akuntabilitas adalah kewajiban untuk menyampaikan pertanggungjawaban atau untuk menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan seseorang/badan hukum/pimpinan kolektif suatu organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau berkewenangan 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 mengindikasikan 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 mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan melalui sistem pertanggungjawaban secara periodik.

BAB II

PELAKSANAAN EVALUASI SECARA UMUM

A. Pelaksanaan Evaluasi

1. Evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD di lingkungan Pemerintah Kota Malang dilaksanakan oleh Inspektorat Kota Malang.
2. Evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD dilakukan berdasarkan pedoman atau petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja internal dengan mengacu pada Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 135 Tahun 2004, Surat Edaran Menteri PAN dan RB Nomor 03 Tahun 2011, dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi yang terkait dengan pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

B. Strategi Evaluasi

1. Pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja difokuskan untuk peningkatan mutu penerapan manajemen berbasis kinerja (SAKIP) dan peningkatan kinerja SKPD dalam rangka mewujudkan instansi pemerintah yang berorientasi pada hasil (*result oriented government*).
2. Strategi yang akan dijalankan menggunakan prinsip:
 - a. partisipasi dan *coevaluation* dengan pihak yang dievaluasi. Keterlibatan pihak yang dievaluasi pada proses evaluasi ini sangat penting untuk meningkatkan efektivitas evaluasi;
 - b. proses konsultasi yang terbuka dan memfokuskan pada pembangunan dan pengembangan serta implementasi komponen utama SAKIP.
3. Untuk SKPD yang sudah pernah dievaluasi, langkah pertama yang perlu dilakukan oleh evaluator adalah mengumpulkan informasi mengenai tindak lanjut terhadap 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 dan penetapan kategori hasil evaluasi untuk SKPD.
3. Pelaporan hasil evaluasi.

D. Metodologi Evaluasi

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

1. Kebenaran normatif sebagaimana yang ditetapkan dalam pedoman penyusunan Laporan Kinerja;
2. Kebenaran normatif yang bersumber pada modul-modul atau buku-buku petunjuk mengenai SAKIP;
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 suatu SKPD telah memenuhi suatu kriteria, harus didasarkan pada fakta obyektif dan pertimbangan/pendapat profesional (*professional 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 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: kuisisioner, wawancara, observasi, studi dokumentasi atau kombinasi beberapa teknik tersebut. Sedangkan teknik analisis data antara lain:

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

G. Pengorganisasian dan Jadwal Pelaksanaan Evaluasi

1. Pengorganisasian evaluasi akuntabilitas kinerja dilakukan oleh Inspektorat. Selanjutnya hasil evaluasi tersebut dapat digunakan sebagai bahan informasi evaluasi oleh Kementerian PAN dan RB.
2. Laporan Hasil Evaluasi yang dilakukan oleh Inspektorat diselesaikan paling lambat tanggal 30 September tahun bersangkutan dan ikhtisar hasil evaluasi tersebut disampaikan kepada Kementerian PAN dan RB paling lambat tanggal 31 Oktober tahun bersangkutan (tahun takwim dilaksanakannya evaluasi).

BAB III

EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

A. Umum

Terdapat beberapa langkah kerja yang berkaitan dengan evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja 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 difokuskan pada kriteria-kriteria yang ada dalam Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) dengan tetap memperhatikan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja tahun sebelumnya, maka isu-isu penting yang ingin diungkap melalui evaluasi akuntabilitas kinerja adalah sebagai berikut:
 - a. SKPD dalam menyusun, mereviu dan menyempurnakan perencanaan kinerja berfokus pada hasil.
 - b. Pembangunan sistem pengukuran dan pengumpulan data kinerja.
 - c. Pengungkapan informasi pencapaian kinerja dalam Laporan Kinerja.
 - d. Monitoring dan evaluasi terhadap pencapaian kinerja pelaksanaan program, khususnya program strategis.
 - e. Keterkaitan diantara seluruh komponen-komponen perencanaan kinerja dengan penganggaran, kebijakan pelaksanaan dan pengendalian serta pelaporannya.
 - f. Capaian kinerja utama dari masing-masing SKPD.
 - g. Tingkat akuntabilitas kinerja SKPD.
 - h. Memastikan disusunnya rencana aksi terhadap rekomendasi hasil evaluasi yang belum ditindaklanjuti.
2. Evaluasi akuntabilitas kinerja, terdiri atas evaluasi penerapan komponen manajemen kinerja (SAKIP) yang meliputi :
 - a. perencanaan kinerja,
 - b. pengukuran kinerja,
 - c. pelaporan kinerja,
 - d. evaluasi kinerja internal, dan

- e. pencapaian kinerja.
- 3. Evaluasi penerapan manajemen kinerja (SAKIP) 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 Laporan Kinerja semata, tetapi juga dari sumber lain yang akurat dan relevan dengan kinerja SKPD.
- 5. Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) beserta penjelasannya dan template LKE untuk evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD sesuai dengan Keputusan Inspektur dengan berpedoman pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

C. Penilaian dan Penyimpulan

- 1. Evaluasi atas akuntabilitas kinerja SKPD harus menyimpulkan hasil penilaian atas fakta objektif SKPD 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:
 - 1) komponen;
 - 2) sub-komponen; dan
 - 3) kriteria.
 - b. Setiap komponen dan sub-komponen penilaian diberikan alokasi nilai sebagai berikut:

No	Aspek	Bobot	Komponen dan Sub-Komponen
1	Perencanaan	35 %	a. Rencana Strategis 12,5%, meliputi: <ul style="list-style-type: none"> 1) Pemenuhan Renstra (2,5%), 2) Kualitas Renstra (6,25%), dan 3) Implementasi Renstra (3,75%) b. Perencanaan Kinerja Tahunan 22,5%, meliputi: <ul style="list-style-type: none"> 1) Pemenuhan Perencanaan Kinerja Tahunan (4,5%),

			2) Perencanaan Kinerja Tahunan (11,25%), dan 3) Implementasi Perencanaan Kinerja Tahunan (6,75%)
2	Pengukuran Kinerja	20 %	a. Pemenuhan pengukuran 4%, b. Kualitas pengukuran 10% c. Implementasi pengukuran 6%.
3	Pelaporan Kinerja	15 %	a. Pemenuhan pelaporan 3%, b. Penyajian informasi kinerja 8%, c. Pemanfaatan informasi kinerja 4%.
4	Evaluasi Kinerja	10 %	a. Pemenuhan evaluasi 2%, b. Kualitas evaluasi 5% c. Pemanfaatan hasil evaluasi 3%.
5	Capaian Kinerja	20 %	a. Kinerja yang dilaporkan (<i>output</i>) 5%; b. Kinerja yang dilaporkan (<i>outcome</i>) 5%; c. Kinerja tahun berjalan (<i>benchmark</i>) 5%; d. Kinerja Lainnya 5%
Total		100%	

- Penilaian terhadap butir 1 sampai 4 terkait dengan penerapan SAKIP pada SKPD, sedangkan butir 5 terkait dengan pencapaian kinerja, baik yang telah tertuang dalam dokumen Laporan Kinerja maupun dalam dokumen lainnya. Butir 5a, 5b dan 5c, penilaian didasarkan pada pencapaian kinerja yang telah disajikan dalam Laporan Kinerja maupun dokumen pendukung seperti Pengukuran Kinerja. Penilaian terhadap butir 5d dilakukan didasarkan pada penilaian pihak lain.
- c. Penilaian atas komponen dan sub komponen pada poin b, dilakukan terhadap seluruh SKPD.
 - d. Setiap sub-komponen akan dibagi kedalam beberapa pernyataan sebagai kriteria pemenuhan sub-komponen tersebut. Setiap pertanyaan/pernyataan akan dijawab dengan ya/tidak atau a/b/c atau a/b/c/d/e. Jawaban ya/tidak diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan yang langsung dapat dijawab ya atau tidak. Jawaban a/b/c/d/e dan a/b/c diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan atau

- pernyataan-pernyataan yang menggunakan skala ordinal.
- e. Setiap jawabannya “Ya” akan diberikan nilai 1 sedangkan jawaban “Tidak” maka akan diberikan nilai 0.
 - f. Untuk jawaban a/b/c/d/e dan a/b/c, penilaian didasarkan pada *judgement* evaluator dan memperhatikan petunjuk Surat Keputusan Inspektur.
 - g. 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).
 - h. Dalam memberikan penilaian “ya” atau “tidak” maupun “a/b/c/d/e”, evaluator harus menggunakan *professional judgement*-nya dengan mempertimbangkan hal-hal yang mempengaruhi pada setiap kriteria, dan didukung dengan suatu kertas kerja evaluasi.
 - i. Setelah setiap pertanyaan diberikan nilai maka penyimpulan akan dilakukan sebagai berikut:
 - 1) Tahap pertama dijumlahkan nilai pada setiap pertanyaan pada setiap sub-komponen sehingga ditemukan suatu angka tertentu misal: sub-komponen Indikator Kinerja mempunyai alokasi nilai 10% dan memiliki 10 (sepuluh) buah pertanyaan. Dari 10 (sepuluh) pertanyaan tersebut apabila pertanyaan yang dijawab “Ya” ada 3 (tiga) pertanyaan maka nilai untuk sub-komponen tersebut adalah: $(3/10) \times 10 = 3$;
 - 2) Untuk kriteria yang berhubungan dengan kondisi yang memerlukan penyimpulan, karena terdiri dari beberapa sub kriteria, penyimpulan tentang kriteria dilakukan melalui nilai rata-rata;
 - 3) Tahap berikutnya adalah melakukan penjumlahan seluruh nilai sub-komponen yang ada sehingga ditemukan suatu angka tertentu untuk total nilai dengan *range* nilai antara 0 s.d. 100.
3. Setelah setiap pertanyaan diberikan nilai maka penyimpulan akan dilakukan sebagai berikut: Penyimpulan atas hasil reuiu terhadap akuntabilitas kinerja SKPD dilakukan dengan menjumlahkan angka

tertimbang dari masing-masing komponen. Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen akan dipergunakan untuk menentukan tingkat akuntabilitas SKPD yang bersangkutan terhadap kinerjanya, dengan kategori sebagai berikut :

No	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1	AA	>85-100	Memuaskan
2	A	>75-85	Sangat Baik
3	B	>65-75	Baik, perlu sedikit perbaikan
4	CC	>50-65	Cukup (memadai), perlu banyak perbaikan yang tidak mendasar
5	C	>30-50	Kurang, perlu banyak perbaikan, termasuk perubahan yang mendasar
6	D	0-30	Sangat Kurang, perlu banyak sekali perbaikan & perubahan yang sangat mendasar.

4. Dalam rangka untuk menjaga obyektivitas dalam penilaian maka dilakukan reviu secara berjenjang atas proses dan hasil evaluasi dari tim evaluator dengan pengaturan sebagai berikut:
 - a. Reviu tingkat 1 dilakukan di masing-masing tim evaluator oleh supervisor tim;
 - b. Reviu tingkat 2 dilakukan dalam bentuk forum panel, khusus untuk menentukan pemeringkatan nilai dan penentuan kategori (rating) hasil evaluasi.

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 SKPD adalah Lembar Kriteria Evaluasi (LKE), yang diisi dan dilengkapi selama proses evaluasi dilaksanakan.
3. Bagi SKPD 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 SKPD yang dievaluasi. Permasalahan atau temuan sementara 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 evaluasi, menyimpulkan dan menuangkannya dalam laporan.

B. Format dan Isi Laporan Hasil Evaluasi

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



PEMERINTAH KOTA MALANG (NAMA SKPD)

Jl Telp.
MALANG

Kode Pos

Nomor : .../.../35.73.401/.....

Lamp. : 1 berkas

Perihal : Laporan Hasil Evaluasi SAKIP

Malang,

Kepada :

Yth. Kepala SKPD

Kota Malang

di

MALANG

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Surat Keputusan MENPAN Nomor: KEP-135/M.PAN/2004 tentang Pedoman Umum Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Permen PAN dan RB Nomor Tahun 201... tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, maka disampaikan hal-hal sebagai berikut:

1. Kami telah melakukan evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten/Kota, dengan tujuan:
 - a. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP.
 - b. Menilai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
 - c. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas instansi.
 - d. Memonitor tindak lanjut hasil evaluasi periode sebelumnya.

2. Evaluasi dilaksanakan terhadap 5 (lima) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi: Perencanaan Kinerja; Pengukuran Kinerja; Pelaporan Kinerja; Evaluasi Kinerja, dan Capaian Kinerja.

Laporan Kinerja (SKPD) 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 mulai dari 0 s.d. 100, yang selanjutnya diberikan “kategori peringkat”, untuk menentukan tingkat akuntabilitas kinerja instansi yang bersangkutan, dengan kriteria sebagai berikut:

NO	NILAI	KATEGORI PERINGKAT	INTERPRESTASI
1.	>85-100	AA	Memuaskan.
2.	>75-85	A	Sangat Baik.
3.	>65-75	B	Baik, dan perlu sedikit perbaikan.
4.	>50-65	CC	Cukup (memadai), perlu banyak perbaikan yang tidak mendasar.
5.	>30-50	C	Kurang, perlu banyak perbaikan, termasuk perubahan yang mendasar.
6.	0-30	D	Sangat Kurang, perlu banyak sekali perbaikan & perubahan yang sangat mendasar.

Hasil evaluasi atas SAKIP (SKPD) Tahun menunjukkan kategori peringkat ... (.....) dengan nilai sebesar

4. Nilai sebagaimana tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi di. (SKPD), dengan rincian sebagai berikut :

Komponen	Bobot	Nilai Hasil Evaluasi
a. Perencanaan Kinerja	35 % %
b. Pengukuran Kinerja	20 % %
c. Pelaporan Kinerja	15 % %
d. Evaluasi Internal	10 % %
e. Pencapaian Sasaran/Kinerja	20 % %
J u m l a h	100 % %

Uraian hasil evaluasi atas masing-masing komponen manajemen kinerja tersebut adalah:

- a. Perencanaan Kinerja
.....
- b. Pengukuran Kinerja
.....
- 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 (SKPD), beserta seluruh jajarannya agar dilakukan perbaikan sebagai berikut:
- a.
 - b.
 - c.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas sistem akuntabilitas kinerja (SKPD), dengan harapan kedepan akan menjadi lebih baik dan terarah.

INSPEKTUR KOTA MALANG

(NAMA)
Pangkat
NIP.

Tembusan:
Walikota Malang (sebagai laporan)

C. Format dan Isi Lembar Kriteria Evaluasi (LKE)

TEMPLATE KERTAS KERJA EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA SKPD/UNIT KERJA

.....

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

5	Dokumen PK telah memuat sasaran, program, indikator kinerja, dan target jangka pendek	y/t			
6	PK telah menyajikan IKU	a/b/c/d/e			
b.	KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (11.25%)				
7	Sasaran telah berorientasi hasil	a/b/c/d/e			KKE2
8	Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran	a/b/c/d/e			
9	Indikator kinerja sasaran telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a/b/c/d/e			KKE3
10	Target kinerja ditetapkan dengan baik	a/b/c/d/e			
11	Dokumen PK telah selaras dengan dokumen PK atasannya dan Dokumen Renstra	a/b/c/d/e			
12	Dokumen PK telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)	a/b/c/d/e			
c.	IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (6.75%)				
13	Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan	a/b/c/d/e			
14	Penetapan Kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala	a/b/c/d/e			
15	Penetapan Kinerja telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan	a/b/c/d/e			
B. PENGUKURAN KINERJA (20%)					
I.	PEMENUHAN PENGUKURAN (4%)				
1	Telah terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal	y/t			
2	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja	a/b/c/d/e			
II.	KUALITAS PENGUKURAN (10%)				
3	IKU telah dapat diukur secara obyektif	a/b/c/d/e			KKE3
4	IKU telah menggambarkan hasil	a/b/c/d/e			KKE3
5	IKU telah relevan dengan kondisi yang akan diukur	a/b/c/d/e			KKE3
6	IKU telah cukup untuk mengukur kinerja	a/b/c/d/e			KKE3
7	IKU telah diukur realisasinya	a/b/c/d/e			KKE3
8	IKU unit kerja telah selaras dengan IKU IP	a/b/c/d/e			
9	Indikator kinerja sasaran dapat diukur secara obyektif	a/b/c/d/e			KKE3
10	Indikator kinerja sasaran menggambarkan hasil	a/b/c/d/e			KKE3
11	Indikator kinerja sasaran relevan dengan sasaran yang akan diukur	a/b/c/d/e			KKE3
12	Indikator kinerja sasaran cukup untuk mengukur sarannya	a/b/c/d/e			KKE3
13	Indikator kinerja sasaran telah diukur realisasinya	a/b/c/d/e			KKE3
14	Indikator kinerja unit kerja telah selaras dengan indikator kinerja IP	a/b/c/d/e			
15	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan	a/b/c/d/e			

III.	IMPLEMENTASI PENGUKURAN (6%)				
16	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran	a/b/c/d/e			
17	IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja	a/b/c/d/e			
18	IKU telah direviu secara berkala	a/b/c/d/e			
19	Pengukuran kinerja digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala	a/b/c/d/e			
	C. PELAPORAN KINERJA (15%)				
I.	PEMENUHAN PELAPORAN (3%)				
1	LAKIP telah disusun	y/t			
2	LAKIP telah disampaikan tepat waktu	y/t			
3	LAKIP menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU	a/b/c/d/e			
II.	PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (7.5%)				
4	LAKIP bukan merupakan kompilasi dari Unit Kerja di bawahnya	a/b/c/d/e			
5	LAKIP menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome	a/b/c/d/e			
6	LAKIP menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan	a/b/c/d/e			
7	LAKIP menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja	a/b/c/d/e			
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			
9	LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja	a/b/c/d/e			
10	Informasi kinerja dalam LAKIP dapat diandalkan	a/b/c/d/e			
III.	PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4.5%)				
11	Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan	a/b/c/d/e			
12	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi	a/b/c/d/e			
13	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja	a/b/c/d/e			
14	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja	a/b/c/d/e			
	D. EVALUASI INTERNAL (10%)				
I.	PEMENUHAN EVALUASI (2%)				
1	Terdapat pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya	a/b/c/d/e			
2	Evaluasi program telah dilakukan	a/b/c/d/e			

3	Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan	y/t			
II. KUALITAS EVALUASI (5%)					
4	Evaluasi <u>program</u> dilaksanakan oleh SDM yang berkompotensi	a/b/c/d/e			
5	Pelaksanaan evaluasi <u>program</u> telah disupervisi dengan baik melalui pembahasan-pembahasan yang reguler dan bertahap	a/b/c/d/e			
6	Evaluasi <u>program</u> dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program	a/b/c/d/e			
7	Evaluasi <u>program</u> telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan	a/b/c/d/e			
8	Evaluasi <u>program</u> telah memberikan rekomendasi-rekomendasi peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan	a/b/c/d/e			
III. PEMANFAATAN EVALUASI (3%)					
9	Hasil evaluasi <u>program/akuntabilitas kinerja</u> telah ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan	a/b/c/d/e			
10	Hasil evaluasi <u>program</u> telah ditindaklanjuti untuk perbaikan kinerja	a/b/c/d/e			
E. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI (20%)					
KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (10%)					
1	Target dapat dicapai				KKE1-Ia
2	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya				KKE1-Ia
3	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan				KKE1-Ia
KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (10%)					
4	Target dapat dicapai				KKE1-Ia
5	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya				KKE1-Ia
6	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan				KKE1-Ia
HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (100%)					

D. Penjelasan Atas Lembar Kriteria Evaluasi (LKE)

LEMBAR KRITERIA EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DAERAH

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
1	2	3	4
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	<i>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 dilengkapi indikator; e, apabila Renstra tidak punya ukuran dan target baik jangka menengah maupun tahunan</i>	
3	Renstra telah menyajikan IKU	<i>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 \leq 95%; c, apabila 50% < Relevansi Tujuan dan Sasaran dengan IKU \leq 80%; d, apabila 10% < Relevansi Tujuan dan Sasaran dengan IKU \leq 50% e, apabila Relevansi Tujuan dan Sasaran dengan IKU \leq 10%</i>	
		<i>*) 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</i>	

1	2	3	4
b.	KUALITAS RENSTRA (6.25%)		
4	Tujuan dan sasaran telah berorientasi hasil	<p>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%</p> <p>Berorientasi hasil: - berkualitas outcome atau output penting - bukan proses/ kegiatan - menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan - terkait dengan isu strategis organisasi</p>	
5	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program/hasil kegiatan	<p>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%</p> <p>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</p>	
6	Indikator kinerja tujuan (outcome) dan sasaran (outcome dan output) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	<p>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%</p>	
		<p>Kriteria indikator kinerja yang baik; SMART Spesific: Tidak berdwimakna Measureable: Dapat diukur, dapat diidentifikasi satuan atau parameternya Achievable: Dapat dicapai, relevan dengan tugas fungsinya (domainnya) dan dalam kendalinya (controllable) Relevance: Terkait langsung dengan (merekpresentasikan) apa yang akan diukur Timebound: Mengacu atau menggambarkan kurun waktu tertentu</p> <p>Cukup: Indikator harus cukup jumlahnya untuk mewakili terwujudnya tujuan yang dimaksud</p>	

1	2	3	4
7	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 RPJMN/ Renstra; - Berdasarkan (relevan dgn) indikator yg SMART; - Berdasarkan basis data yang memadai - Berdasarkan argumen yang logis 	
8	Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMD	<p>a, apabila > 95% sasaran yg ditetapkan telah selaras;</p> <p>b, apabila 80% < Sasaran yg selaras ≤ 95%;</p> <p>c, apabila 40% < Sasaran yg selaras ≤ 80%;</p> <p>d apabila 20% < Sasaran yg selaras ≤ 40%</p> <p>e, apabila Sasaran yg selaras ≤ 20%</p> <p>Selaras:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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)	<p>a, apabila Renstra telah menetapkan hal2 yg seharusnya lebih dari 95%;</p> <p>b, apabila 80% < hal2 yg seharusnya ≤ 95%;</p> <p>c, apabila 40% < hal2 yg seharusnya ≤ 80%;</p> <p>d apabila 20% < hal2 yg seharusnya ≤ 40%</p> <p>e, apabila hal2 yg seharusnya ≤ 20%</p> <p>Yang dimaksud dengan hal-hal yg seharusnya adalah tujuan, sasaran, indikator dan target-target kinerja dalam Renstra telah mengacu pada:</p> <ul style="list-style-type: none"> - RPJMD - kontrak kinerja - tugas dan fungsi - core business - isu strategis yang berkembang - hubungan kausalitas - praktik2 terbaik 	
c.	IMPLEMENTASI RENSTRA (3.75%)	Jawaban tentang Implemetasi Renstra harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas Renstra	

1	2	3	4
10	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan	<p>a, apabila lebih dari 95% sasaran dalam rencana kinerja tahunan telah selaras dengan Renstra; b, apabila 80% < keselarasan sasaran RKT dengan Renstra \leq 95%; c, apabila 40% < keselarasan sasaran RKT dengan Renstra \leq 80%; d apabila 20% < keselarasan sasaran RKT dengan Renstra \leq 40% e, apabila keselarasan sasaran RKT dengan Renstra \leq 20%</p> <p>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</p>	
11	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran	<p>a, apabila lebih dari 95% indikator hasil dalam RKA telah selaras dengan Renstra; b, apabila 80% < keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan Renstra \leq 95%; c, apabila 40% < keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan Renstra \leq 80%; d apabila 20% < keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan Renstra \leq 40% e, apabila keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan Renstra \leq 20%</p> <p>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</p>	
12	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala	<p>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</p>	
II.	PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (22.5%)		
a.	PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (4.5%)		

1	2	3	4
1	Dokumen perencanaan kinerja tahunan telah ada	<i>Ya, apabila secara formal ada dokumen yang berisi rencana kinerja (bukan kerja) tahunan</i>	
2	Dokumen perencanaan kinerja telah memuat sasaran, program, indikator kinerja sasaran, dan target kinerja tahunan	<i>Ya, apabila rencana kinerja tahunan telah memuat keseluruhan subtransi komponen tersebut, yaitu Sasaran, Indikator dan Target Tidak, apabila rencana kinerja tahunan tidak memuat Sasaran, Indikator dan Target</i>	
3	Dokumen PK telah ada	<i>Ya, apabila terdapat dokumen PK yang secara formal telah ditandatangani oleh pihak-pihak yang berkepentingan (Sesuai PerMenpanNo 29/2010)</i>	
4	Dokumen PK disusun segera setelah anggaran disetujui	<i>cukup jelas</i>	
5	Dokumen PK telah memuat sasaran, program, indikator kinerja, dan target jangka pendek	<i>Ya, apabila Penetapan Kinerja telah memuat keseluruhan subtransi komponen tersebut, yaitu Sasaran, Indikator dan Target Tidak, apabila Penetapan Kinerja tidak memuat Sasaran, Indikator dan Target</i>	
6	PK telah menyajikan IKU	<i>a, apabila lebih dari 95% sasaran yang ada di PK relevan (terkait) dengan IKU yang telah diformalkan; b, apabila 80% < Relevansi Sasaran dengan IKU \leq 95%; c, apabila 50% < Relevansi Sasaran dengan IKU \leq 80%; d, apabila 10% < Relevansi Sasaran dengan IKU \leq 50% e, apabila Relevansi Sasaran dengan IKU \leq 10%</i>	
		<i>*) Penetapan Kinerja dikatakan memanfaatkan IKU jika sasaran di PK 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, Relevan dengan Kinerja Utama Organisasi dan cukup</i>	
b.	KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (11.25%)		
7	Sasaran telah berorientasi hasil	<i>a, apabila lebih dari 95% sasaran yang ada di dokumen perencanaan kinerja tahunan (termasuk di PK) telah berorientasi hasil; b, apabila 80% < sasaran telah berorientasi hasil \leq 95%; c, apabila 40% < sasaran telah berorientasi hasil \leq 80%; d apabila 20% < sasaran telah berorientasi hasil \leq 40% e, apabila sasaran telah berorientasi hasil \leq 20%</i>	
		<i>Berorientasi hasil: - berkualitas outcome atau output penting - bukan proses/kegiatan - menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan - terkait dengan isu strategis organisasi</i>	

1	2	3	4
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 $\leq 95\%$;</p> <p>c, apabila 40% < kegiatan telah selaras dan cukup $\leq 80\%$;</p> <p>d apabila 20% < kegiatan telah selaras dan cukup $\leq 40\%$</p> <p>e, apabila kegiatan telah selaras dan cukup $\leq 20\%$</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 $\leq 95\%$;</p> <p>c, apabila 40% < indikator memenuhi kriteria SMART $\leq 80\%$;</p> <p>d apabila 20% < indikator memenuhi kriteria SMART $\leq 40\%$</p> <p>e, apabila indikator memenuhi kriteria SMART $\leq 20\%$</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 $\leq 95\%$;</p> <p>c, apabila 40% < Target yg baik $\leq 80\%$;</p> <p>d, apabila 20% < Target yg baik $\leq 40\%$</p> <p>e, apabila Target yg baik $\leq 20\%$</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 	

1	2	3	4
11	Dokumen PK telah selaras dengan dokumen PK atasannya dan dokumen Renstra	<p><i>a, apabila lebih dari 95% sasaran dalam PK telah selaras dengan tujuan/sasaran Renstra;</i> <i>b, apabila 80% < keselarasan sasaran PK dengan Renstra < 95%;</i> <i>c, apabila 40% < keselarasan sasaran PK dengan Renstra < 80%;</i> <i>d apabila 20% < keselarasan sasaran PK dengan Renstra < 40%</i> <i>e, apabila keselarasan sasaran PK dengan Renstra < 20%</i></p> <p><i>Selaras:</i> - 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</p>	
12	Dokumen PK telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)	<p><i>a, apabila lebih dari 95% sasaran dalam PK telah menggambarkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan;</i> <i>b, apabila 80% ≤ hal2 seharusnya dalam PK ≤ 95%;</i> <i>c, apabila 40% < hal2 seharusnya dalam PK ≤ 80%;</i> <i>d apabila 20% < hal2 seharusnya dalam PK ≤ 40%</i> <i>e, apabila hal2 seharusnya dalam PK ≤ 20%</i></p> <p><i>Menetapkan hal-hal yang seharusnya:</i> - 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</p>	
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	<p><i>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;</i> <i>b, apabila terdapat bukti yang cukup bahwa PK yang di-ttd-i dijadikan dasar untuk mengukur dan menyimpulkan keberhasilan maupun kegagalan ;</i> <i>c, apabila terdapat bukti yang cukup bahwa PK yang di-ttd-i telah diukur dan hasil pengukuran telah diketahui oleh atasan (pemberi amanah);</i> <i>d apabila PK yang di-ttd-i telah dilakukan monitoring</i> <i>e, apabila terhadap PK yang ditandatangani tidak dilakukan pengukuran atau monitoring</i></p>	

1	2	3	4
		<p>Pemanfaatan target kinerja untuk mengukur keberhasilan;</p> <ul style="list-style-type: none"> - (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	<p>Penetapan Kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala</p>	<p>a, apabila monitoring kinerja telah memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan;</p> <p>b, apabila monitoring dilakukan sesuai kriteria, kecuali penerapan reward and punishment;</p> <p>c, apabila monitoring dilakukan terbatas pada penyerahan atau pengumpulan hasil pengukuran capaian kinerja;</p> <p>d apabila pengukuran capaian kinerja periodik tidak lebih dari 80%;</p> <p>e, apabila monitoring atau pengukuran capaian target periodik \leq 50%</p> <p>Monitoring pencapaian target periodik dengan kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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	<p>Penetapan Kinerja telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan</p>	<p>a, apabila pemanfaatan PK telah memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan;</p> <p>b, apabila pemanfaatan PK memenuhi kriteria yang ditetapkan kecuali hal terkait dengan otorisasi dan eksekusi pelaksanaan atau penundaan kegiatan;</p> <p>c, apabila pemanfaatan PK terbatas pada pelaporan atau dokumentasi semata tanpa ada tindakan nyata selanjutnya;</p> <p>d, apabila capaian PK tidak berpengaruh terhadap penilaian atau penyimpulan capaian kinerja;</p> <p>e, apabila samasekali tidak ada upaya untuk mengidentifikasi kemajuan PK</p> <p>Pemanfaatan Penetapan Kinerja dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan meliputi kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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; 	

1	2	3	4
B. PENGUKURAN KINERJA (20%)			
I.	PEMENUHAN PENGUKURAN (4%)		
1	Telah terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal	<i>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</i>	
2	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja	<p><i>a, apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan;</i></p> <p><i>b, apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi kriteria yang ditetapkan kecuali penanggung jawab yang jelas;</i></p> <p><i>c, apabila > 80% capaian (realisasi) kinerja dapat diyakini validitas datanya;</i></p> <p><i>d apabila realisasi data kinerja kurang dapat diyakini validitasnya (validitas sumber data diragukan)</i></p> <p><i>e, apabila realisasi data kinerja tidak dapat diverifikasi</i></p> <p><i>Mekanisme pengumpulan data yang memadai dengan kriteria sbb:</i></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><i>a, apabila lebih dari 95% IKU dapat diukur (measurable);</i></p> <p><i>b, apabila 80% < IKU dapat diukur (measurable) ≤ 95%;</i></p> <p><i>c, apabila 40% < IKU dapat diukur (measurable) ≤ 80%;</i></p> <p><i>d apabila 20% < IKU dapat diukur (measurable) ≤ 40%</i></p> <p><i>e, apabila IKU dapat diukur (measurable) ≤ 20%</i></p> <p><i>Dapat diukur artinya:</i></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><i>a, apabila lebih dari 95% IKU yg ditetapkan telah menggambarkan hasil</i></p> <p><i>b, apabila 80% < IKU yg ditetapkan telah menggambarkan hasil ≤ 95%;</i></p> <p><i>c, apabila 40% < IKU yg ditetapkan telah menggambarkan hasil ≤ 80%;</i></p> <p><i>d apabila 20% < IKU yg ditetapkan telah menggambarkan hasil ≤ 40%</i></p> <p><i>e, apabila IKU yg ditetapkan telah menggambarkan hasil ≤ 20%</i></p> <p><i>Menggambarkan hasil:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - berkualitas outcome atau output penting - bukan proses/ kegiatan - menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan 	

1	2	3	4
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 $80\% < \text{IKU yang relevan} \leq 95\%$; c, apabila $40\% < \text{IKU yang relevan} \leq 80\%$; d apabila $20\% < \text{IKU yang relevan} \leq 40\%$ e, apabila $\text{IKU yang relevan} \leq 20\%$</p> <p>Relevan: - 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</p>	
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 $80\% < \text{IKU yang cukup} \leq 95\%$; c, apabila $40\% < \text{IKU yang cukup} \leq 80\%$; d apabila $20\% < \text{IKU yang cukup} \leq 40\%$ e, apabila $\text{IKU yang cukup} \leq 20\%$</p> <p>Cukup artinya: - 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</p>	
7	IKU telah diukur realisasinya	<p>a, apabila lebih dari 95% IKU yang ditetapkan telah diukur realisasinya dan dilaporkan dalam LAKIP; b, apabila $80\% < \text{IKU telah diukur} \leq 95\%$; c, apabila $40\% < \text{IKU telah diukur} \leq 80\%$; d apabila $20\% < \text{IKU telah diukur} \leq 40\%$ e, apabila $\text{IKU yang telah diukur} \leq 20\%$</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 $80\% \leq \text{keselarasan IKU} \leq 95\%$; c, apabila $40\% < \text{keselarasan IKU} \leq 80\%$; d apabila $20\% < \text{keselarasan IKU} \leq 40\%$ e, apabila $\text{keselarasan IKU} \leq 20\%$</p> <p>Keselarasannya IKU: - 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</p>	

1	2	3	4
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: - jelas satuan ukurannya; - formulasi perhitungan dapat diidentifikasi - cara perhitungannya disepakati banyak pihak</p>	
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: - berkualitas outcome atau output penting - bukan proses/ kegiatan - menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan</p>	
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 sasaraannya	<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>	

1	2	3	4
13	Indikator kinerja sasaran telah diukur realisasinya	<p>a, apabila lebih dari 95% Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya dan dilaporkan dalam LAKIP;</p> <p>b, apabila 80% < Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya ≤ 95%;</p> <p>c, apabila 40% < Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya ≤ 80%;</p> <p>d apabila 20% < Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya ≤ 40%</p> <p>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;</p> <p>b, apabila 80% < keselarasan indikator < 95%;</p> <p>c, apabila 40% < keselarasan indikator < 80%;</p> <p>d apabila 20% < keselarasan indikator < 40%</p> <p>e, apabila keselarasan indikator < 20%</p>	
15	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan	<p>Keselarasan indikator:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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>a, apabila lebih dari 95% data (capaian) kinerja yang dihasilkan dapat diandalkan;</p> <p>b, apabila 80% < data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan ≤ 95%;</p> <p>c, apabila 40% < data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan ≤ 80%;</p> <p>d apabila 20% < data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan ≤ 40%</p> <p>e, apabila data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan ≤ 20%</p> <p>Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan;</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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; 	

1	2	3	4
III.	IMPLEMENTASI PENGUKURAN (6%)	<i>Jawaban tentang Implementasi Pengukuran harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas Pengukuran</i>	
16	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran	<p><i>a, apabila lebih dari 95% IKU yang ditetapkan telah dimanfaatkan dalam perencanaan dan penganggaran;</i> <i>b, apabila 80% < IKU yang telah dimanfaatkan ≤ 95%;</i> <i>c, apabila 40% < IKU yang telah dimanfaatkan ≤ 80%;</i> <i>d apabila 20% < IKU yang telah dimanfaatkan ≤ 40%</i> <i>e, apabila IKU yang telah dimanfaatkan ≤ 20%</i></p> <p><i>Dimanfaatkan dalam dokumen perencanaan dan penganggaran:</i> - <i>dijadikan alat ukur pencapaian tujuan/ sasaran utama dalam dokumen Renstra, Rencana Kinerja Tahunan dan PK</i> - <i>dijadikan alat ukur tercapainya outcome atau hasil-hasil program yang ditetapkan dalam dokumen anggaran (RKA)</i></p>	
17	IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja	<p><i>a, apabila terdapat bukti yang cukup IKU telah dimanfaatkan sepenuhnya sebagaimana kriteria yang ditetapkan;</i> <i>b, apabila IKU yang ada dimanfaatkan sesuai kriteria namun tidak termasuk pengenaan sanksi atau punishment;</i> <i>c, apabila hanya terdapat pengukuran IKU;</i> <i>d apabila IKU yang SMART > 50% dan dapat dimanfaatkan untuk mengukur/menilai kinerja</i> <i>e, apabila IKU yang SMART ≤ 50%</i></p> <p><i>Dimanfaatkan untuk penilaian kinerja memenuhi kriteria sbb:</i> - <i>Capaian IKU dijadikan dasar penilaian kinerja</i> - <i>Capaian IKU dijadikan dasar reward atau punishment</i> - <i>Capaian IKU dijadikan dasar promosi atau kenaikan/penurunan peringkat</i></p>	
18	IKU telah direviu secara berkala	<p><i>a, apabila IKU telah direvisi dan hasilnya menunjukkan kondisi yang lebih baik (inovatif);</i> <i>b, apabila IKU telah direviu secara berkala dan hasilnya masih relevan dengan kondisi saat ini;</i> <i>c, apabila IKU telah direviu, ada upaya perbaikan namun belum ada perbaikan yang signifikan ;</i> <i>d, apabila IKU telah direviu</i> <i>e, Tidak ada reviu</i></p>	

1	2	3	4
19	Pengukuran kinerja digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala	<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>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	Cukup jelas	
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); b, apabila $60% < \text{capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU)} \leq 80\%$; c, apabila $40% < \text{capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU)} \leq 60\%$; d apabila $20% < \text{capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU)} \leq 40\%$ e, apabila capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) $\leq 20\%$</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 	

1	2	3	4
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>	
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>	

1	2	3	4
		<p>menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja, artinya:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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) 	
8	<p>LAKIP menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan</p>	<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:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 	
9	<p>LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja</p>	<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	<p>Informasi kinerja dalam LAKIP dapat diandalkan</p>	<p>a, apabila lebih dari 95% realisasi kinerja dapat diandalkan;</p> <p>b, apabila $80% < \text{keandalan data realisasi kinerja} \leq 95\%$;</p> <p>c, apabila $40% < \text{keandalan data realisasi kinerja} \leq 80\%$;</p> <p>d apabila $20% < \text{keandalan data realisasi kinerja} \leq 40\%$</p> <p>e, apabila keandalan data realisasi kinerja $\leq 20\%$</p> <p>Dapat diandalkan dengan kriteria:</p> <ul style="list-style-type: none"> - datanya valid - dapat ditelusuri kesumber datanya - diperoleh dari sumber yang kompeten - dapat diverifikasi - konsisten 	

1	2	3	4
III.	PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4%)	<i>Jawaban tentang pemanfaatan informasi kinerja harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan Pelaporan dan Penyajian Informasi Kinerja</i>	
11	Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan	<p><i>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan.</i></p> <p><i>Sebagai ilustrasi:</i></p> <p><i>a, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh</i></p> <p><i>b, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian)</i></p> <p><i>c, apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian</i></p> <p><i>d, apabila kurang dimanfaatkan</i></p> <p><i>e, apabila tidak ada pemanfaatan</i></p> <p><i>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.</i></p>	
12	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi	<p><i>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan.</i></p> <p><i>Sebagai ilustrasi:</i></p> <p><i>a, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh</i></p> <p><i>b, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian)</i></p> <p><i>c, apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian</i></p> <p><i>d, apabila kurang dimanfaatkan</i></p> <p><i>e, apabila tidak ada pemanfaatan</i></p> <p><i>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</i></p>	
13	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja	<p><i>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan.</i></p> <p><i>Sebagai ilustrasi:</i></p> <p><i>a, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh</i></p> <p><i>b, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian)</i></p> <p><i>c, apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian</i></p> <p><i>d, apabila kurang dimanfaatkan</i></p> <p><i>e, apabila tidak ada pemanfaatan</i></p> <p><i>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</i></p>	

1	2	3	4
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</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>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 hambatannya	<p>Ya, apabila terdapat pemantauan kemajuan kinerja dan hambatan yang ekstensif dan memenuhi kriteria sebagaimana disebutkan dibawah;</p> <p>Tidak, apabila pemantauan hanya melalui pertemuan-pertemuan yang tidak terdokumentasi;</p> <p>pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya, 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</p> <p>b. apabila terdapat simpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan program yang dievaluasi</p> <p>c. apabila evaluasi program telah dilaksanakan namun belum menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program (karena ukuran keberhasilan program masih belum jelas)</p> <p>d. apabila evaluasi telah dilakukan sebatas pelaksanaan program dan kegiatan serta penyerapan anggaran.</p> <p>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;	

1	2	3	4
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</p> <p>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;</p> <p>c. apabila simpulan hasil evaluasi tidak menggambarkan kondisi yang sesungguhnya</p>	
5	Pelaksanaan evaluasi <u>program</u> 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)</p> <p>b. apabila telah dilakukan kegiatan supervisi, namun belum terdokumentasi</p> <p>c. terdapat supervisi namun tidak reguler</p> <p>d. supervisi sangat minimal</p> <p>e. tdk disupervisi</p>	
6	Evaluasi <u>program</u> 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</p> <p>b. apabila terdapat simpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan program yang dievaluasi</p> <p>c. apabila evaluasi program telah dilaksanakan namun belum menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program (karena ukuran keberhasilan program masih belum jelas)</p> <p>d. apabila evaluasi telah dilakukan sebatas pelaksanaan program dan kegiatan serta penyerapan anggaran.</p> <p>e. belum dilakukan evaluasi program</p>	
7	Evaluasi <u>program</u> 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</p> <p>b, apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan perencanaan kinerja dan rekomendasi tsb belum dilaksanakan;</p> <p>c, apabila evaluasi program tidak disertai rekomendasi perbaikan perencanaan atau rekomendasi tersebut tidak dapat dilaksanakan</p>	
8	Evaluasi <u>program</u> 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</p> <p>b, apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan peningkatan kinerja dan rekomendasi tsb belum dilaksanakan;</p> <p>c, apabila evaluasi program tidak disertai rekomendasi ppeningkatan kinerja atau rekomendasi tersebut tidak dapat dilaksanakan</p>	

1	2	3	4
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/ <u>akuntabilitas kinerja</u> telah ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan	<i>a. Jika > 95% rekomendasi yang terkait dengan perencanaan telah ditindaklanjuti</i> <i>b. Jika 80% < rekomendasi yang terkait dengan perencanaan yang ditindaklanjuti ≤ 95%</i> <i>c. Jika 40% < rekomendasi yang terkait dengan perencanaan yang ditindaklanjuti ≤ 80%</i> <i>d. Jika 20% < rekomendasi yang terkait dengan perencanaan yang ditindaklanjuti ≤ 40%</i> <i>e. Jika rekomendasi yang terkait dengan perencanaan yang ditindaklanjuti ≤ 20%</i>	
10	Hasil evaluasi Program telah ditindaklanjuti untuk perbaikan kinerja	<i>a. Jika > 95% rekomendasi yang terkait dengan penerapan manajemen kinerja telah ditindaklanjuti</i> <i>b. Jika 80% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 95%</i> <i>c. Jika 40% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 80%</i> <i>d. Jika 20% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 40%</i> <i>e. Jika rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 20%</i>	
E. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI (20%)			
	KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (5%)		
1	Target dapat dicapai	<i>a, apabila rata2 capaian kinerja lebih dari 95%;</i> <i>b, apabila 80% < rata2 capaian kinerja ≤ 95%;</i> <i>c, apabila 40% < rata2 capaian kinerja ≤ 80%;</i> <i>d apabila 20% < rata2 capaian kinerja ≤ 40%</i> <i>e, apabila rata2 capaian kinerja ≤ 20%</i>	
2	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	<i>a, apabila lebih dari 95% rata2 capaian kinerja tahun berjalan melebihi capaian tahun sebelumnya;</i> <i>b, apabila 80% < rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya ≤ 95%;</i> <i>c, apabila 40% < rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya ≤ 80%;</i> <i>d, apabila 20% < rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya ≤ 40%</i> <i>e, apabila rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya ≤ 20%</i>	
3	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	<i>a, apabila informasi capaian output memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan;</i> <i>b, apabila informasi capaian output memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan, namun tidak mudah memverifikasinya;</i> <i>c, apabila sebaran informasi capaian output sangat diragukan validitas datanya</i>	

1	2	3	4
---	---	---	---

		<p>Informasi kinerja dapat diandalkan, dengan kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diperoleh dari dasar perhitungan (formulasi) yang valid; - Dhasilkan 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 besar 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; - Dhasilkan 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>	

E. Penyampaian Laporan Hasil Evaluasi

Laporan Hasil Evaluasi (LHE) sistem akuntabilitas kinerja SKPD yang dievaluasi inspektorat, disampaikan kepada pimpinan SKPD yang dievaluasi dengan tembusan kepada walikota, dan Ikhtisar dari laporan hasil evaluasi disampaikan kepada Kementerian PAN dan RB.

BAB V

P E N U T U P

Hal-hal Yang Perlu Diperhatikan

1. Sebuah evaluasi, termasuk evaluasi SAKIP 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, para penyelenggara evaluasi harus mengembangkan keahlian profesionalnya, termasuk mengikuti perkembangan terbaru di bidang manajemen pemerintahan dan auditing, agar dapat memberikan sumbangan yang berarti untuk perbaikan kinerja instansi pemerintah.
3. Dalam hal terjadi kondisi yang belum tercakup 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 Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

WALIKOTA MALANG,

ttd.

MOCH. ANTON

Salinan sesuai aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,

TABRANI, SH, M.Hum.

Pembina

NIP. 19650302 199003 1 019