

**BERITA DAERAH KABUPATEN LABUHANBATU
NOMOR 22 TAHUN 2014 NOMOR 22**

**PERATURAN BUPATI LABUHANBATU
NOMOR 22 TAHUN 2014
TENTANG
PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI
LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN
LABUHANBATU**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI LABUHANBATU,

Menimbang : bahwa sebagai tindak lanjut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagaimana telah telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2013, maka untuk penyempurnaan dan peningkatan akuntabilitas, kinerja instansi pemerintah, dan kualitas Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Kabupaten Labuhanbatu, perlu menetapkan Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Satuan Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan

Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu yang ditetapkan dengan Peraturan Bupati.

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 7 Drt Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kabupaten-Kabupaten Dalam Lingkungan Daerah Provinsi Sumatera Utara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1092);
 2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
 3. Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2004 tentang Pemeriksaan Pengelolaan dan Tanggung Jawab Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4400);
 4. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437)

sebagaimana telah diubah
beberapakali terakhir dengan
Undang-Undang Nomor 12 Tahun
2008 tentang Perubahan Kedua
Atas Undang-Undang Nomor 32
Tahun 2004 tentang Pemerintahan
Daerah (Lembaran Negara Republik
Indonesia Tahun 2008 Nomor 59,
Tambahan Lembaran Negara
Republik Indonesia Nomor 4844);

5. Undang-Undang Nomor 33 Tahun
2004 tentang Perimbangan Keuangan
antara Pemerintah Pusat dan
Pemerintahan Daerah (Lembaran
Negara Republik Indonesia Tahun
2004 Nomor 126, Tambahan
Lembaran Negara Republik
Indonesia Nomor 4438);
6. Undang-Undang Nomor 12 Tahun
2011 tentang Pembentukan Peraturan
Perundang-undangan (Lembaran
Negara Republik Indonesia Tahun
2011 Nomor 82, Tambahan
Lembaran Negara Republik
Indonesia Nomor 5234);
7. Undang-Undang Nomor 5 Tahun
2014 tentang Aparatur Sipil Negara
(Lembaran Negara Republik
Indonesia Tahun 2014 Nomor 6,
Tambahan Lembaran Negara
Republik Indonesia Nomor 5494);

8. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan atas Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4593);
9. 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);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 127, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4890);
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2010 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
12. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2012

tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;

13. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor KEP/135/M.PAN/9/2004 tentang Pedoman Umum Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
14. Peraturan Daerah Nomor 33 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan Wajib dan Pilihan Yang Menjadi Kewenangan Pemerintah Daerah Labuhanbatu (Lembaran Daerah Kabupaten Labuhanbatu Nomor 33 Tahun 2008 Seri D Nomor 4);
15. Peraturan Daerah Nomor 34 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tatakerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Labuhanbatu (Lembaran Daerah Kabupaten Labuhanbatu Nomor 34 Tahun 2008 Seri D Nomor 5);
16. Peraturan Daerah Kabupaten Labuhanbatu Nomor 35 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tatakerja Dinas--Dinas Daerah Kabupaten Labuhanbatu Pemerintah Daerah Labuhanbatu (Lembaran Daerah Kabupaten Labuhanbatu Nomor 35 Tahun 2008 Seri D Nomor 6);

17. Peraturan Daerah Kabupaten Labuhanbatu Nomor 36 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tatakerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Labuhanbatu (Lembaran Daerah Kabupaten Labuhanbatu Nomor 36 Tahun 2008 Seri D Nomor 7) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Labuhanbatu Nomor 32 Tahun 2011 tentang Perubahan atas Peraturan Daerah Kabupaten Labuhanbatu Nomor 36 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tatakerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Labuhanbatu (Lembaran Daerah Kabupaten Labuhanbatu tahun 2011 Nomor 32 Seri D Nomor 32).

Memperhatikan : Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 3 Tahun 2011 tanggal 15 April 2011 tentang Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN LABUHANBATU

BAB I
KETENTUAN UMUM
Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Labuhanbatu;
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati dan Perangkat Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintah Daerah.
3. Pemerintah Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintah oleh pemerintah daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah menurut asas otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.
4. Satuan Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat SKPD adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah pada Pemerintah Daerah Kabupaten Labuhanbatu.
5. Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disingkat LAKIP adalah cerminan prestasi sebuah instansi serta evaluasi terhadap berbagai program kerja.
6. Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Satuan Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Labuhanbatu adalah pedoman yang disusun secara sistematis dan terintegrasi dalam rangka penyusunan Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Satuan

Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah
Daerah Kabupaten Labuhanbatu.

BAB II
TUJUAN
Pasal 2

Tujuan Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi LAKIP SKPD di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu adalah sebagai panduan dalam pelaksanaan evaluasi LAKIP SKPD di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu.

BAB III
SISTEMATIKA PENYUSUNAN
Pasal 3

Sistematika Evaluasi LAKIP SKPD terdiri atas :

- BAB I : PENDAHULUAN
- BAB II : PERENCANAAN EVALUASI LAKIP
- BAB III : EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA
SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH
- BAB IV : PELAPORAN HASIL EVALUASI
- BAB V : PENUTUP

BAB IV
KETENTUAN PENUTUP
Pasal 4

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Rantauprapat
pada tanggal 28 Mei 2014

BUPATI LABUHANBATU,

dto

TIGOR PANUSUNAN SIREGAR

Diundangkan dalam Berita Daerah
Kabupaten Labuhanbatu
Nomor 22 Tahun 2014
Tanggal 28 Mei 2014



Pt. SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN LABUHANBATU,

ALI USMAN HARAHAP
PEMBINA TINGKAT I
NIP.19640910 199703 1 001

Lampiran I Peraturan Bupati Labuhanbatu
Nomor : 22 Tahun 2014
Tanggal : 28 Mei 2014

**PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI
LAPORAN AKUNTABILITAS
KINERJA INSTANSI PEMERINTAH SATUAN
KERJA PERANGKAT DAERAH DI
LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN
LABUHANBATU**

**BAB I
PENDAHULUAN**

A. Umum

Dalam rangka mewujudkan penyelenggaraan negara yang bersih dan bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN) menuju tercapainya tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*) perlu adanya pertanggungjawab dari penyelenggaraan pemerintah daerah yang dilaporkan pada setiap tahun anggaran dalam rangka laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sesuai dengan Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Perbaikan Pemerintahan Daerah yang bersih dan sistem manajemen merupakan

agenda penting dalam reformasi pemerintahan yang dijalankan oleh Pemerintah Daerah. Sistem manajemen pemerintahan yang berfokus pada peningkatan akuntabilitas dan sekaligus peningkatan kinerja berorientasi pada hasil (*outcome*) dikenal sebagai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sistem AKIP). Sistem AKIP diimplementasikan secara "*Self Assesment*" oleh masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD).

SKPD merencanakan, mengukur dan memantau kinerjanya sendiri serta melaporkan sendiri kepada instansi yang lebih tinggi. Dalam sistem yang mekanisme pelaksanaannya demikian, perlu adanya evaluasi dari pihak yang lebih indenpeden agar diperoleh umpan balik yang objektif untuk perbaikan akuntabilitas dan kinerja instansi Pemerintah Daerah.

Bupati selaku pimpinan tertinggi dalam pemerintahan di daerah perlu mengetahui sampai sejauh mana pelaksanaan implementasi Sistem AKIP dan juga perlu diberikan masukan (umpan balik) dari hasil evaluasi akuntabilitas kinerja instansi sesuai

dengan prioritas program pemerintah. Oleh sebab itu, pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya karena merupakan bagian yang *inherent* dengan Sistem AKIP.

Seiring dengan kebijakan pemerintah untuk melihat sampai sejauhmana suatu instansi pemerintah melaksanakan dan memperlihatkan kinerja organisasinya, serta sekaligus untuk mendorong kinerja instansi Pemerintah Daerah, maka perlu dilakukan suatu pemeringkatan dari hasil evaluasi akuntabilitas kinerja tersebut. Dengan adanya pemeringkatan ini diharapkan akan mendorong instansi Pemerintah Daerah untuk secara konsisten meningkatkan akuntabilitas kinerjanya dalam rangka mewujudkan pencapaian kinerja hasil organisasi.

Dalam rangka pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja yang merupakan bagian *inherent* dengan Sistem AKIP dengan sebaik-baiknya, diperlukan adanya petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD bagi evaluator AKIP. Petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD ini, disusun seiring dan selaras dengan kebijakan

Pemerintah Daerah sebagaimana tertuang dalam Pedoman Umum Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi yang ditetapkan oleh MENPAN dengan Surat Peraturan Menteri Negara PAN nomor : Kep/135/M.PAN/9/2004. Petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas SKPD ini merupakan petunjuk yang lebih teknis dari pedoman umum evaluasi akuntabilitas kinerja tersebut diatas.

B. Maksud Dan Tujuan

1. Petunjuk pelaksanaan akuntabilitas kinerja SKPD dimaksudkan untuk:
 - a. memberi panduan bagi evaluator yang berkaitan dengan:
 - 1) pemahaman mengenai tujuan evaluasi dan penetapan ruang lingkup evaluasi;
 - 2) pemahaman mengenai strategi evaluasi dan metodologi yang digunakan;
 - 3) penetapan langkah-langkah kinerja yang harus ditempuh dalam proses evaluasi;
 - 4) penyusunan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) dan pemahaman mekanisme pelaporan hasil evaluasi serta proses pengolahan datanya.

- b. menjadi panduan dalam mengelola pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD bagi aparat pengawas Inspektorat.
 - c. menjadi bahan acuan bagi Pemerintah Daerah dalam menyusun petunjuk pelaksanaan evaluasi internal di masing-masing SKPD.
2. Tujuan Evaluasi dari Akuntabilitas Kinerja SKPD ini adalah sebagai berikut:
- a. memperoleh informasi tentang implementasi Sistem AKIP.
 - b. menilai akuntabilitas Kinerja SKPD di lingkungan Pemerintah Daerah.
 - c. memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas Pemerintah Daerah.
 - d. memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

C. Ruang Lingkup Evaluasi

1. Ruang lingkup evaluasi meliputi:
 - a. evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD di lingkungan Pemerintah

Daerah melalui evaluasi atas penerapan Sistem AKIP dalam hal ini SKPD dan pencapaian kinerja organisasi.

- b. evaluasi terhadap penerapan Sistem AKIP dilakukan dengan mempertimbangkan upaya yang telah dilakukan evaluatan sampai dengan saat terakhir pembahasan hasil evaluasi.
 - c. menyusun pemeringkatan dan kategori hasil evaluasi Satuan SKPD di lingkungan Pemerintah Daerah.
2. Entitas akuntabilitas yang dievaluasi adalah seluruh SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu.

D. Penugasan

Inspektur membentuk Tim Khusus untuk melakukan Evaluasi LAKIP SKPD yang ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

E. Dokumen yang Dipergunakan

1. Rencana Strategis (Renstra) SKPD;
2. Rencana Kinerja Tahunan (RKT) dalam 1 (satu) Tahun Anggaran;

3. Dokumen Rencana Kerja Anggaran (RKA) dan Dokumen Rencana Kerja Anggaran Perubahan (RKAP);
4. Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) dan Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran (DPPA);
5. Penetapan Kinerja (PK) dalam 1 (satu) Tahun Anggaran;
6. Indikator Kinerja Utama (IKU) SKPD;
7. Rencana Kinerja Tahunan (Renja) SKPD.

F. Sistematika

Sistematika Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja SKPD terdiri dari 5 BAB yaitu :

BAB I Pendahuluan

BAB II Pelaksanaan Evaluasi Secara Umum

BAB III Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah

BAB IV Pelaporan Hasil Evaluasi

BAB V Penutup

Lampiran-lampiran.

BAB II

PELAKSANAAN EVALUASI SECARA UMUM

A. STRATEGI EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI

1. Pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD di lingkungan Pemerintah Daerah difokuskan untuk peningkatan mutu penerapan manajemen berbasis kinerja (Sistem AKIP) dan peningkatan kinerja Pemerintah Daerah dalam rangka mewujudkan Pemerintah Daerah 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 efektifitas evaluasi.
 - b. proses konsultasi yang terbuka dan memfokuskan pada pembangunan dan pengembangan serta implementasi komponen utama Sistem AKIP.
3. Untuk SKPD yang sudah pernah dievaluasi, langkah pertama yang

perlu dilakukan oleh evaluator dalam melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD 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.

B. TAHAP EVALUASI

Tahapan evaluasi yang dilakukan meliputi :

1. *reviu* tindak lanjut evaluasi tahun lalu;
2. evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD;
3. penyusunan pemeringkatan hasil evaluasi untuk SKPD;
4. pelaporan hasil evaluasi SKPD;
5. pelaporan hasil evaluasi gabungan kepada Bupati.

C. METODOLOGI EVALUASI

Metodologi yang digunakan untuk melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD dengan menggunakan teknik

“*criteria referenced survey*”, yaitu 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 dengan berdasarkan kepada :

1. kebenaran normatif sebagaimana yang ditetapkan dalam pedoman penyusunan LAKIP;
2. kebenaran normatif yang bersumber pada modul-modul atau buku-buku petunjuk mengenai Sistem AKIP;
3. Kebenaran normatif yang bersumber pada *best practice* di Indonesia;
4. Kebenaran normatif yang bersumber pada berbagai praktik manajemen stratejik, manajemen kinerja, dan sistem akuntabilitas yang baik.

Dalam menilai apakah suatu SKPD telah memenuhi suatu kriteria, harus didasarkan pada fakta obyektif dan profesional *judgement* dari para evaluator dan supervisor.

D. 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 apapun 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.

E. 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 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 kesimpulannya.

F. ORGANISASI DAN JADWAL EVALUASI

1. Pengorganisasian evaluasi akuntabilitas kinerja untuk tingkat Pemerintah Kabupaten sepenuhnya dikendalikan oleh Kementerian Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, sedangkan pada tingkat SKPD dilakukan oleh Tim Evaluasi yang ditetapkan oleh Bupati. Hasil evaluasi tersebut dapat digunakan sebagai bahan informasi evaluasi oleh Kementerian Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
2. Hal-hal yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian evaluasi, seperti penanggungjawab evaluasi, mekanisme penerbitan surat tugas, penerbitan laporan hasil evaluasi, tetap

mengikuti kebijakan-kebijakan yang ditetapkan oleh Deputy Bidang Pengawasan dan Akuntabilitas Aparatur Kementerian Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

3. Pejabat Kementerian Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi melakukan sosialisasi juklak evaluasi dan monitoring pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi yang dilakukan oleh Inspektorat. Sosialisasi dilakukan dalam upaya mencapai pemahaman yang sama terhadap penggunaan petunjuk pelaksanaan evaluasi ini.
4. Laporan Hasil Evaluasi terhadap SKPD yang dilakukan oleh Inspektorat atau Tim Khusus yang ditetapkan dengan Keputusan Bupati oleh Pemerintah Daerah dengan waktu penyelesaian paling lambat tanggal 30 Juni pada setiap tahunnya dan hasil evaluasi tersebut disampaikan kepada SKPD yang dievaluasi.

BAB III

EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH

A. UMUM

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

B. EVALUASI ATAS KOMPONEN AKUNTABILITAS KINERJA

1. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada SKPD 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 tahun berikutnya adalah sebagai berikut:
 - a. kesungguhan SKPD dalam menyusun, mereviu dan

- menyempurnakan perencanaan kinerja agar berfokus pada hasil;
 - b. pembangunan sistem pengukuran dan pengumpulan data kinerja;
 - c. pengungkapan informasi pencapaian kinerja SKPD dalam LAKIP;
 - d. monitoring dan evaluasi terhadap pencapaian kinerja pelaksanaan program, khususnya program strategis SKPD;
 - 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 instansi pemerintah pada SKPD, terdiri atas evaluasi penerapan komponen manajemen kinerja (Sistem AKIP) yang meliputi perencanaan

kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja internal dan pencapaian kinerja yaitu pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.

3. Evaluasi penerapan manajemen kinerja (Sistem AK IP) juga meliputi penerapan kebijakan penyusunan dokumen penetapan kinerja dan indikator kinerja utama (IKU) sampai saat dilakukan evaluasi.
4. Evaluasi atas pencapaian kinerja organisasi tidak hanya difokuskan pada pencapaian kinerja yang tertuang dalam dokumen LAKIP semata, tetapi juga dari sumber lain yang akurat dan relevan dengan kinerja SKPD.
5. Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) dan Penjelasannya untuk evaluasi akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah pada SKPD sesuai dengan yang tercantum pada Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

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: komponen, sub-komponen, dan kriteria.
 - b. Setiap komponen dan sub-komponen penilaian diberikan alokasi nilai sebagai berikut:

Tabel 3.1 Alokasi Penilaian Komponen dan Sub Komponen

No	Komponen	bobot	Sub Komponen	
1	Perencanaan Kinerja	35 %	a	Rencana Strategis 12.5%, meliputi Pemenuhan Renstra (2.5%), Kualitas Renstra (6.25%) dan
			b	Implementasi Renstra (3.75%)

			c	Perencanaan Kinerja Tahunan 22.5%, meliputi Pemenuhan Perencanaan Kinerja Tahunan (4.5%), Kualitas Perencanaan Kinerja Tahunan (11.25%) dan Implementasi Perencanaan Kinerja Tahunan (6.75%);
2	Pengukuran Kinerja	20%	a b	Pemenuhan pengukuran 4%; Kualitas pengukuran 10%; Implementasi pengukuran 6%
3	Pelaporan Kinerja	15%	a b c	Pemenuhan pelaporan 3%; Penyajian informasi kinerja 8%; Pemanfaatan informasi kinerja 4%.
Total		70%		

Penilaian terhadap komponen nomor 1 sampai 3 terkait dengan penerapan SAKIP pada SKPD.

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

Jawaban	Kriteria	Nilai
a	Memenuhi <i>hampir semua</i> kriteria (lebih dari 80% s.d 100%)	1
b	Memenuhi <i>sebagian besar</i> kriteria (lebih dari 60% s.d 80%)	0,75

c	Memenuhi <i>sebagian kriteria</i> (lebih dari 40% s.d 60%)	0,50
d	Memenuhi <i>sebagian kecil kriteria</i> (lebih dari 20% s.d 40%)	0,25
e	<i>Sangat kurang memenuhi kriteria</i> (kurang dari 20%)	0

6. 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).
7. Dalam memberikan penilaian "ya" atau "tidak" maupun "a/b/c/d/e", evaluator harus menggunakan *profesional judgementnya* dengan mempertimbangkan hal-hal yang mempengaruhi pada setiap kriteria, dan didukung dengan suatu kertas kerja evaluasi.
8. Setelah setiap pertanyaan diberikan nilai maka penyimpulan akan dilakukan sebagai berikut:

- a. Tahap pertama di jumlahkan 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: $(3/10) \times 10 = 3$;
- b. Untuk kriteria yang berhubungan dengan kondisi yang memerlukan penyimpulan, karena terdiri dari beberapa sub kriteria, penyimpulan tentang kriteria dilakukan melalui nilai rata-rata;
- c. 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. 70, kemudian total nilai komponen 1 sampai 3 dibagi 70 dan dikali 100, sehingga nilai akhirnya menjadi 1 sampai 100.

9. Setelah setiap pertanyaan diberikan nilai, maka penyimpulan akan dilakukan sebagai berikut:

Penyimpulan atas hasil *reviu* 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:

Tabel. 3.2 Kategori Penilaian Komponen

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.

10. 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 dimasing-masing tim evaluator oleh supervisor tim untuk setiap hasil evaluasi atas masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang dievaluasi.
 - b. *Reviu* tingkat 2 dilakukan dalam bentuk forum panel, khusus untuk menentukan pemeringkatan nilai 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 instansi adalah Lembar Kriteria Evaluasi (LKE), yang diisi dan dilengkapi selama proses evaluasi dilaksanakan.
3. Bagi instansi yang sudah pernah dievaluasi, pelaporan hasil evaluasi diharapkan menyajikan informasi tindak lanjut dari rekomendasi tahun sebelumnya, sehingga pembaca laporan dapat memperoleh data yang diperbandingkan dan dapat mengetahui perbaikan-perbaikan yang telah dilakukan.
4. LHE disusun berdasarkan prinsip kehati-hatian dan mengungkapkan hal-hal penting bagi perbaikan manajemen kinerja instansi yang dievaluasi. Permasalahan atau temuan hasil evaluasi (tentative finding) dan saran perbaikannya harus diungkapkan secara jelas dan dikomunikasikan kepada pihak instansi yang dievaluasi untuk mendapatkan konfirmasi ataupun tanggapan secukupnya.
5. Penulisan LHE harus mengikuti kaidah-kaidah umum penulisan laporan yang baik, yaitu antara lain:

- a. Penggunaan kalimat dalam laporan, diupayakan menggunakan kalimat yang jelas dan bersifat persuasif untuk perbaikan. Akan tetapi disarankan tidak menggunakan ungkapan yang ambivalen atau membingungkan dalam proses penyimpulan dan kompilasi data.
- b. Evaluator harus berhati-hati dalam menginterpretasikan data hasil evaluasi, menyimpulkan dan menuangkannya dalam laporan

B. FORMAT DAN ISI LHE

1. Bentuk dari LHE Tahun 20XX yang dilaksanakan oleh Inspektorat terhadap Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu dalam bentuk surat, dengan contoh sebagai berikut:

PEMERINTAH KABUPATEN LABUHANBATU
INSPEKTORAT
Jl. Sisingamangaraja No. 062 Rantauprapat Telp.0624-21050

Rantauprapat, 20XX

Nomor : Kepada:
 Lampiran : Yth.Bapak/Ibu
 Perihal : Laporan Hasil Evaluasi
 Akuntabilitas Kinerja Setda/
 Setwan/Bedan/Dinas di-
 /Kecamatan Rantauprapat

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Surat Peraturan MENPAN Nomor : Kep-135/M.PAN/2004 tentang Pedoman Umum Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Permen PAN & RB Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2012 serta SP Kabupaten Labuhanbatu....., kami sampaikan hal-hal sebagai berikut:

1. Kami telah melakukan evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Asisten / Badan / Dinas / Kantor/Kecamatan Kabupaten Labuhanbatu, dengan tujuan:
 - a. Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem AKIP;
 - b. Menilai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah;
 - c. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas instansi.
 - d. Memonitor tindak lanjut hasil evaluasi periode sebelumnya.
2. Evaluasi dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja dan Pelaporan Kinerja serta Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi.

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Tahun 20XX, merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain Rencana Strategis (Renstra) dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dokumen Penetapan Kinerja (PK) serta dokumen terkait lainnya.

3. Hasil evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s.d. 100. Asisten / Badan / Dinas / Kantor / Kecamatan Kabupaten Labuhanbatu memperoleh nilai sebesardengan kategori
4. Nilai sebagaimana tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu, dengan rincian sebagai berikut:
 - a. Perencanaan Kinerja
.....
 - b. Pengukuran Kinerja
.....
 - c. Pelaporan Kinerja
.....
 - d. Pencapaian Sasaran/ Kinerja Organisasi
.....
 - e. Rekomendasi Evaluasi Tahun Lalu yang belum ditindaklanjuti.

(Dalam poin a s.d. d 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 Asisten / Badan / Dinas / Kantor / Kecamatan Kabupaten Labuhanbatu, beserta seluruh jajarannya agar dilakukan perbaikan sebagai berikut :
 - a.
 - b.
 - c.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Asisten / Badan / Dinas / Kantor / Kecamatan Kabupaten Labuhanbatu. Kami menghargai upaya Saudara beserta seluruh jajaran dalam

menerapkan manajemen kinerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu. Berikut terlampir beberapa hal yang merupakan penjelasan dari poin 1 s.d 5. (jika ada dan benar-benar merupakan penjelasan)

Terima kasih atas perhatian dan kerjasama saudara.

Inspektur Kabupaten Labuhanbatu

NIP.....

Tembusan:

1. Yth. Bapak Kabupaten Labuhanbatu;
2. Yth. Bapak Wakil Kabupaten Labuhanbatu ;

C. PENYAMPAIAN LAPORAN HASIL EVALUASI

1. Inspektorat Kabupaten Labuhanbatu menyampaikan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) SKPD di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu kepada pimpinan SKPD yang akuntabilitas kinerjanya telah dievaluasi dengan tembusan kepada:
 - a) Bupati Labuhanbatu;
 - b) Wakil Bupati Labuhanbatu.
2. Laporan Hasil Evaluasi (LHE) SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Labuhanbatu, khusus tembusan kepada Bupati Labuhanbatu perlu dilampirkan *softcopy* LKE untuk

bahan penyusunan LKE kepada Gubernur Provinsi Sumatera Utara.

BAB V PENUTUP

HAL-HAL YANG PERLU DIPERHATIKAN

1. Sebuah evaluasi, termasuk evaluasi Akuntabilitas Kinerja merupakan bagian dari siklus manajemen yang tidak terlepas dari perubahan paradigma baru dalam manajemen pemerintahan terutama melalui manajemen kinerja yang berorientasikan hasil.
2. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut diatas, 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 Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

BUPATI LABUHANBATU,

dto

TIGOR PANUSUNAN SIREGAR

Lampiran II Peraturan Bupati Labuhanbatu

Nomor : 22 Tahun 2014

Tanggal : 28 Mei 2014

**LEMBAR KRITERIA EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH SATUAN KERJA
PERANGKAT DAERAH**

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	-KERAN GKA 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	<p><i>a, apabila Renstra memuat seluruh komponen yang disyaratkan (dipertanyakan);</i></p> <p><i>b, apabila Renstra memuat seluruh komponen yang disyaratkan (dipertanyakan), kecuali target tahunan;</i></p> <p><i>c, apabila Renstra tidak memuat indikator dan target jangka menengah;</i></p> <p><i>d, apabila Tujuan dan sasaran dalam Renstra tidak dilengkapi indikator;</i></p> <p><i>e, apabila Renstra tidak punya ukuran dan target baik jangka menengah maupun tahunan</i></p>	
3	Renstra telah menyajikan IKU	<p><i>a, apabila lebih dari 95% Tujuan dan sasaran yang ada di renstra relevan (terkait) dengan IKU yang telah diformalkan;</i></p> <p><i>b, apabila 80% < Relevansi Tujuan dan Sasaran dengan IKU \leq 95%;</i></p> <p><i>c, apabila 50% < Relevansi Tujuan dan Sasaran dengan IKU \leq 80%;</i></p> <p><i>d, apabila 10% < Relevansi Tujuan dan Sasaran dengan IKU \leq 50%;</i></p> <p><i>e, apabila Relevansi Tujuan dan Sasaran dengan IKU \leq 10%</i></p>	

		<p><i>*) Renstra dikatakan memanfaatkan IKU jika Tujuan dan atau sasaran di Renstra dapat direpresentasikan dengan Indikator Utama yang sudah diformalkan.</i></p> <p><i>*) Kriteria ini berlaku dengan asumsi IKU yang di formalkan telah memenuhi kriteria IKU yang baik seperti Spesifik, Dapat Diukur dan Relevan dengan Kinerja Utama Organisasi</i></p>	
b.	KUALITAS RENSTRA (6.25%)		
4	Tujuan dan sasaran telah berorientasi hasil	<p><i>a, apabila lebih dari 95% tujuan dan sasaran dalam Renstra telah berorientasi hasil;</i></p> <p><i>b, apabila 80% < berorientasi hasil ≤ 95%;</i></p> <p><i>c, apabila 40% < berorientasi hasil ≤ 80%;</i></p> <p><i>d, apabila 20% < berorientasi hasil ≤ 40%</i></p> <p><i>e, apabila tujuan dan sasaran yg berorientasi ≤ 20%</i></p>	

		<p><i>Berorientasi 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 - terkait dengan isu strategis organisasi 	
5	<p>Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program/hasil kegiatan</p>	<p>a, apabila lebih dari 95% program/kegiatan yang ada telah selaras dengan tujuan/ sasaran dalam rencana strategis;</p> <p>b, apabila $80% < \text{keselarasan} \leq 95\%$;</p> <p>c, apabila $40% < \text{keselarasan} \leq 80\%$;</p> <p>d, apabila $20% < \text{keselarasan} \leq 40\%$</p> <p>e, apabila keselarasannya $\leq 20\%$</p> <p>Program/ Kegiatan dikatakan merupakan cara untuk mencapai (selaras dengan) tujuan dan sasaran jika memenuhi kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Menjadi penyebab terwujudnya tujuan dan sasaran; - Relevan; - Memiliki hubungan sebab akibat (kausalitas) - Cukup untuk mewujudkan tujuan dan sasaran dalam 	

		<i>Renstra</i>	
6	Indikator kinerja tujuan (outcome) dan sasaran (outcome dan output) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	<i>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%</i>	

		<p><i>Kriteria indikator kinerja yang baik;</i> SMART Specific: 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 (merepresentasikan) 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>	
7	Target kinerja ditetapkan dengan baik	<p>a, apabila lebih dari 95% target yg ditetapkan berkriteria baik; b, apabila $80\% < \text{Target yg baik} \leq 95\%$; c, apabila $40\% < \text{Target yg baik} \leq 80\%$; d, apabila $20\% < \text{Target yg baik} \leq 40\%$ e, apabila $\text{Target yg baik} \leq 20\%$</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	<p>Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMD</p>	<p>a, apabila > 95% sasaran yg ditetapkan telah selaras; b, apabila 80% < Sasaran yg selaras \leq 95%; c, apabila 40% < Sasaran yg selaras \leq 80%; d apabila 20% < Sasaran yg selaras \leq 40% e, apabila Sasaran yg selaras \leq 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 	

		<i>hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di RPJMD</i>	
9	Dokumen Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)	<i>a, apabila Renstra telah menetapkan hal2 yg seharusnya lebih dari 95%; b, apabila 80% < hal2 yg seharusnya ≤ 95%; c, apabila 40% < hal2 yg seharusnya ≤ 80%; d apabila 20% < hal2 yg seharusnya ≤ 40% e, apabila hal2 yg seharusnya ≤ 20%</i>	

		<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%)	<p>Jawaban tentang Implementasi Renstra harus selalu dikaitkan dengan (di pengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas Renstra</p>	
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 $80\% < \text{keselarasan sasaran RKT dengan Renstra} \leq 95\%$;c, apabila $40\% < \text{keselarasan sasaran RKT dengan Renstra} \leq 80\%$;d apabila $20\% < \text{keselarasan sasaran RKT dengan Renstra} \leq 40\%$e, apabila keselarasan sasaran RKT dengan</p>	

Renstra \leq 20%

di jadikan 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 di jadikan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam Rencana Kinerja Tahunan*
- Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam RKT menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra*

11	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran	<p>a, apabila lebih dari 95% indikator hasil dalam RKA telah selaras dengan Renstra;</p> <p>b, apabila 80% < keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan Renstra \leq 95%;</p> <p>c, apabila 40% < keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan Renstra \leq 80%;</p> <p>d apabila 20% < keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan Renstra \leq 40%</p> <p>e, apabila keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan Renstra \leq 20%</p>	
		<p>Selaras atau (dapat) dijadikan acuan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Target2 kinerja jangka menengah dalam renstra telah di-breakdown dalam (selaras dengan) target2 kinerja tahunan dalam RKA - Sasaran2 yang ada di renstra dijadikan outcome atau hasil2 program yang akan diwujudkan dalam RKA - Sasaran, indikator dan 	

		target yang ditetapkan dalam Renstra unit kerja menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya outcome atau hasil2 program yang ada di RKA	
12	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala	<p>a, apabila Renstra telah direvisi dan hasilnya menunjukkan kondisi yang lebih baik (terdapat inovasi);</p> <p>b, apabila Renstra telah direviu secara berkala dan hasilnya masih relevan dengan kondisi saat ini;</p> <p>c, apabila Renstra telah direviu, ada upaya perbaikan namun belum ada perbaikan yang signifikan;</p> <p>d, apabila Renstra telah direviu</p> <p>e, Tidak ada reviu</p>	
II.	PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (22.5%)		
a.	PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (4.5%)		

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	<p><i>a, apabila lebih dari 95% sasaran yang ada di PK relevan (terkait) dengan IKU yang telah di formalkan;</i></p> <p><i>b, apabila $80% < \text{Relevansi Sasaran dengan IKU} \leq 95%$;</i></p> <p><i>c, apabila $50% < \text{Relevansi Sasaran dengan IKU} \leq 80%$;</i></p> <p><i>d, apabila $10% < \text{Relevansi Sasaran dengan IKU} \leq 50%$</i></p> <p><i>e, apabila Relevansi Sasaran dengan IKU $< 10%$</i></p>	
		<p><i>*) Penetapan Kinerja dikatakan memantapkan IKU jika sasaran di PK dapat direpresentasikan dengan Indikator Utama yang sudah di formalkan.</i></p> <p><i>*) Kriteria ini berlaku dengan asumsi IKU yang di formalkan telah memenuhi kriteria IKU yang baik seperti Spesifik, Dapat Diukur, Relevan dengan Kinerja Utama Organisasi dan cukup</i></p>	

b.	KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (11.25%)		
7	Sasaran telah berorientasi hasil	<p><i>a, apabila lebih dari 95% sasaran yang ada di dokumen perencanaan kinerja tahunan (termasukdi PK) telah berorientasi hasil;</i></p> <p><i>b, apabila 80% < sasaran telah berorientasi hasil ≤ 95%;</i></p> <p><i>c, apabila 40% < sasaran telah berorientasi hasil ≤ 80%;</i></p> <p><i>d apabila 20% < sasaran telah berorientasi hasil ≤ 40%</i></p> <p><i>e, apabila sasaran telah berorientasi hasil ≤ 20%</i></p>	

		<p><i>Berorientasi hasil:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>berkualitas outcome atau out put penting</i> - <i>bukan proses/ kegiatan</i> - <i>menggambarkan kondisi atau out put penting yang ingin diwujudkan</i> - <i>terkait dengan isu strategis organisasi</i> 	
8	<p>Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran</p>	<p><i>a, apabila lebih dari 95% kegiatan yang dirancang telah selaras dengan sasaran atau kinerja yang diinginkan;</i></p> <p><i>b, apabila $80\% < \text{kegiatan telah selaras dan cukup} \leq 95\%$;</i></p> <p><i>c, apabila $40\% < \text{kegiatan telah selaras dan cukup} \leq 80\%$;</i></p> <p><i>d apabila $20\% < \text{kegiatan telah selaras dan cukup} \leq 40\%$</i></p> <p><i>e, apabila kegiatan telah selaras dan cukup $< 20\%$</i></p>	

		<p><i>Kegiatan merupakan cara mencapai sasaran (selaras dan cukup):</i></p> <ul style="list-style-type: none"><i>- Menjadi penyebab terwujudnya tujuan dan sasaran;</i><i>- Relevan;</i><i>- memiliki hubungan kausalitas (menjadi penyebab) terwujudnya sasaran</i><i>- memenuhi syarat kecukupan untuk terwujudnya sasaran</i>	
--	--	---	--

9	Indikator kinerja sasaran telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	<p><i>a, apabila lebih dari 95% indikator yang ada di dokumen perencanaan kinerja tahunan (termasuk PK) memenuhi kriteria SMART dan Cukup;b, apabila 80% < indikator memenuhi kriteria SMART ≤ 95%;c, apabila 40% < indikator memenuhi kriteria SMART ≤ 80%;d apabila 20% < indikator memenuhi kriteria SMART ≤ 40%e, apabila indikator memenuhi kriteria SMART ≤ 20%</i></p> <p><i>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</i></p>	
10	Target kinerja ditetapkan dengan baik	<p><i>a, apabila lebih dari 95% target yg ditetapkan berkriteria baik;</i></p> <p><i>b, apabila 80%< Target yg baik ≤ 95%;</i></p> <p><i>c, apabila 40%< Target yg baik ≤ 80%;</i></p> <p><i>d, apabila 20%< Target yg baik < 40%</i></p>	

		<p><i>e, apabila Target yg baik \leq 20%</i></p>	
		<p><i>Target yg baik:</i> - <i>Selaras dengan Renstra;</i> - <i>Relevan dengan indikatornya yang SMART;</i> - <i>Berdasarkan basis data yang memadai</i> - <i>Berdasarkan argumen yang logis</i></p>	
11	<p>Dokumen PK telah selaras dengan dokumen PK atasannya dan dokumen Renstra</p>	<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 dgn Renstr < 20%</i></p>	

		<p><i>Selaras:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Sasaran2 yang ada di PK merupakan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam Renstra; - Target2 kinerja PK merupakan breakdown dari target2 kinerja dalam Renstra; - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam PK menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra 	
12	<p>Dokumen PK telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)</p>	<p><i>a, apabila lebih dari 95% sasaran dalam PK telah menggambarkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan;</i></p> <p><i>b, apabila $80\% \leq$ hal2 seharusnya dalam PK \leq 95%;</i></p> <p><i>c, apabila $40\% <$ hal2 seharusnya dalam PK \leq 80%;</i></p> <p><i>d apabila $20\% <$ hal2 seharusnya dalam PK \leq 40%</i></p> <p><i>e, apabila hal2 seharusnya</i></p>	

		dalam PK \leq 20%	
		<p>Menetapkan hal-hal yang seharusnya:- Sasaran2 yang ada di PK merupakan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam Renstra;- Sasaran2 yang ada di PK sesuai/selaras dengan kontrak lain yang pernah dibuat sebelumnya (jika ada);- Sasaran2 yang ada di PK menjawab isu2 strategis dan permasalahan yang teridentifikasi saat proses perencanaan;- Target2 kinerja PK merupakan breakdown dari target2 kinerja dalam Renstra;- Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam PK menjadi penyebab (memiliki</p>	

		<i>hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra</i>	
c.	IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (6.75%)	<i>Jawaban tentang Implementasi perencanaan kinerja tahunan harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas perencanaan kinerja tahunan</i>	

13	<p>Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan</p>	<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></p> <p><i>b, apabila terdapat bukti yang cukup bahwa PK yang di-ttd-i dijadikan dasar untuk mengukur dan menyimpulkan keberhasilan maupun kegagalan;</i></p> <p><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></p> <p><i>d apabila PK yang di-ttd-i telah dilakukan monitoring</i></p> <p><i>e, apabila terhadap PK yang ditandatangani tidak dilakukan pengukuran atau monitoring</i></p>	
----	--	---	--

		<p><i>Pemanfaatan target kinerja untuk mengukur keberhasilan;</i></p> <ul style="list-style-type: none">- <i>(Capaian) target kinerja dijadikan dasar untuk memberikan penghargaan (reward);</i>- <i>(Capaian) target kinerja dijadikan dasar untuk memilih dan memilah yang berkinerja dengan yang kurang (tidak) berkinerja;</i>- <i>(Capaian) target kinerja digunakan sebagai cara untuk menyimpulkan atau</i>	

		<p><i>memberikan predikat (baik, cukup, kurang, tercapai, tidak tercapai, berhasil, gagal, dll) suatu kondisi atau keadaan</i></p>	
14	<p>Penetapan Kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala</p>	<p><i>a, apabila monitoring kinerja telah memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan;</i> <i>b, apabila monitoring dilakukan sesuai kriteria, kecuali penerapan reward and punishment;</i> <i>c, apabila monitoring dilakukan terbatas pada penyerahan atau pengumpulan hasil pengukuran capaian kinerja;</i> <i>d apabila pengukuran capaian kinerja periodik tidak lebih dari 80%;</i> <i>e, apabila monitoring atau pengukuran capaian target periodik < 50%</i></p>	

		<p><i>Monitoring pencapaian target periodik dengan kriteria sbb:</i></p> <ul style="list-style-type: none"><i>- Capaian target dalam rencana aksi secara periodik (minimal setiap 3 bulan) dipantau kemajuannya;</i><i>- Setiap ada deviasi segera dilakukan analisis dan dicarikan alternatif solusinya;</i><i>- Terdapat mekanisme yang memungkinkan pimpinan untuk mengetahui progress kinerja yang terbaru (up dated performance)</i><i>- Terdapat mekanisme dan implementasi reward and punishment terhadap keberhasilan atau kegagalan pencapaian target kinerja</i>	
--	--	---	--

15	Penetapan Kinerja telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan	<i>a, apabila pemanfaatan PK telah memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan;b, apabila pemanfaatan PK memenuhi kriteria yang ditetapkan kecuali hal terkait dengan otorisasi dan eksekusi pelaksanaan atau penundaan kegiatan;c, apabila pemanfaatan PK terbatas pada pelaporan atau dokumentasi semata tanpa ada tindakan nyata selanjutnya;d, apabila capaian PK tidak berpengaruh terhadap penilaian atau penyimpulan capaian kinerja;e, apabila samasekali tidak ada upaya untuk mengidentifikasi kemajuan PK</i>	
----	---	--	--

		<p><i>Pemanfaatan Penetapan Kinerja dalam pengarah dan pengorganisasian kegiatan meliputi kriteria sbh:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Target2 dalam PK dijadikan dasar (acuan) untuk (memulai) pelaksanaan setiap kegiatan;</i> - <i>Target2 kinerja dalam PK dijadikan acuan untuk mengevaluasi capaian output2 kegiatan;</i> - <i>Target2 kinerja dalam PK dijadikan alasan untuk memberikan otorisasi dan eksekusi diteruskan atau ditundanya suatu kegiatan</i> - <i>Terdapat hubungan yang logis antara setiap output kegiatan dengan sasaran (outcome) yang akan dicapai;</i> 	
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</i>	

		<i>Pimpinan sebagaimana diatur dalam PermenPAN No. 9 Tahun 2007</i>	
2	<i>Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja</i>	<i>a, apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan; b, apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi kriteria yang ditetapkan kecuali penanggung jawab yang jelas; c, apabila > 80% capaian (realisasi) kinerja dapat diyakini validitas datanya; d apabila realisasi data kinerja kurang dapat diyakini validitasnya (validitas sumber data diragukan) e, apabila realisasi data kinerja tidak dapat diverifikasi</i>	

		<p>Mekanisme pengumpulan data yang memadai dengan kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Terdapat pedoman atau SOP tentang pengumpulan data kinerja yang up to date; - Ada kemudahan untuk menelusuri sumber datanya yang valid; - Ada kemudahan untuk mengakses data bagi pihak yang berkepentingan; - Terdapat penanggungjawab yang jelas; - Jelas waktu deliverynya; - Terdapat SOP yang jelas jika terjadi kesalahan data 	
	KUALITAS PENGUKURAN (10%)		
3	IKU telah dapat diukur secara obyektif	<p>a, apabila lebih dari 95% IKU dapat diukur (measurable);</p> <p>b, apabila $80\% < \text{IKU dapat diukur (measurable)} \leq 95\%$;</p> <p>c, apabila $40\% < \text{IKU dapat diukur (measurable)} \leq 80\%$;</p> <p>d apabila $20\% < \text{IKU dapat diukur (measurable)} \leq 40\%$</p> <p>e, apabila $\text{IKU dapat diukur (measurable)} \leq 20\%$</p>	

		<p>Dapat diukur artinya:</p> <ul style="list-style-type: none"> - jelas satuan ukurannya; - formulasi perhitungan dapat diidentifikasi - cara perhitungannya disepakati banyak pihak 	
4	IKU telah menggambarkan hasil	<p>a, apabila lebih dari 95% IKU yg ditetapkan telah menggambarkan hasil b, apabila $80\% < \text{IKU}$ yg ditetapkan telah menggambarkan hasil $\leq 95\%$; c, apabila $40\% < \text{IKU}$ yg ditetapkan telah menggambarkan hasil $\leq 80\%$; d apabila $20\% < \text{IKU}$ yg ditetapkan telah menggambarkan hasil $\leq 40\%$ e, apabila IKU yg ditetapkan telah menggambarkan hasil $\leq 20\%$</p> <p>Menggambarkan hasil:</p> <ul style="list-style-type: none"> - berkualitas outcome atau output penting - bukan proses/ kegiatan - menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan 	

5	IKU telah relevan dengan kondisi yang akan diukur	<p>a, apabila lebih dari 95% IKU yang ditetapkan terkait langsung (relevan) dengan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan;</p> <p>b, apabila $80\% < \text{IKU yang relevan} \leq 95\%$;</p> <p>c, apabila $40\% < \text{IKU yang relevan} \leq 80\%$;</p> <p>d apabila $20\% < \text{IKU yang relevan} \leq 40\%$</p> <p>e, apabila IKU yang relevan $< 20\%$</p>	
		<p>Relevan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - terkait langsung dengan kinerja (sasaran) utama atau kondisi yang akan diukur - Mewakili (representatif) kinerja (sasaran) utama atau kondisi yang akan diwujudkan - IKU mengindikasikan (mencerminkan) terwujudnya Kinerja Utama atau sasaran strategis yang ditetapkan 	

6	<p>IKU telah cukup untuk mengukur kinerja</p>	<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 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	<p>IKU telah diukur realisasinya</p>	<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 IKU yang telah</p>	

		<i>diukur $\leq 20\%$</i>	
8	IKU unit kerja telah selaras dengan IKU IP	<p><i>a, apabila lebih dari 95% IKU Unit Kerja telah selaras dengan IKU Pemerintah Daerah atau K/L;</i></p> <p><i>b, apabila $80\% \leq$ keselarasan IKU $\leq 95\%$;</i></p> <p><i>c, apabila $40\% <$ keselarasan IKU $\leq 80\%$;</i></p> <p><i>d apabila $20\% <$ keselarasan IKU $\leq 40\%$</i></p> <p><i>e, apabila keselarasan IKU $\leq 20\%$</i></p>	
		<p><i>Keselarasan IKU:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>- IKU Unit Kerja merupakan breakdown dari IKU Pemerintah Daerah atau K/L;</i> <i>- Indikator Kinerja Utama Unit Kerja menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ditetapkan Pemerintah Daerah atau K/L</i> 	

9	Indikator kinerja sasaran dapat diukur secara obyektif	<p>a, apabila lebih dari 95% Indikator sasaran dapat diukur (measurable);b, apabila $80\% < \text{Indikator yang dapat diukur} \leq 95\%$;c, apabila $40\% < \text{Indikator yang dapat diukur} \leq 80\%$;d apabila $20\% < \text{Indikator yang dapat diukur} \leq 40\%$ e, apabila Indikator yang dapat diukur $\leq 20\%$</p>	
		<p>Dapat diukur artinya:</p> <ul style="list-style-type: none"> - jelas satuan ukurannya; - formulasi perhitungan dapat diidentifikasi - cara perhitungannya disepakati banyak pihak 	
10	Indikator kinerja sasaran menggambarkan hasil	<p>a, apabila lebih dari 95% Indikator sasaran telah menggambarkan hasil (outcome), bukan proses/kegiatan;</p> <p>b, apabila $80\% < \text{Indikator yang menggambarkan hasil} \leq 95\%$;</p> <p>c, apabila $40\% < \text{Indikator yang menggambarkan hasil} \leq 80\%$;</p> <p>d apabila $20\% < \text{Indikator yang menggambarkan hasil} \leq 40\%$</p> <p>e, apabila Indikator yang menggambarkan hasil $\leq 20\%$</p>	

		<p>Menggambarkan hasil:</p> <ul style="list-style-type: none"> - berkualitas outcome atau output penting - bukan proses/ kegiatan - menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan 	
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;</p> <p>b, apabila $60\% < \text{indikator yg relevan} \leq 80\%$;</p> <p>c, apabila $40\% < \text{indikator yg relevan} \leq 60\%$;</p> <p>d apabila $20\% < \text{indikator yg relevan} \leq 40\%$</p> <p>e, apabila indikator yg relevan $< 20\%$</p> <p>Relevan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 	

12	Indikator kinerja sasaran cukup untuk mengukur sasarnya	<p>a, apabila lebih dari 95% indikator yang ditetapkan telah cukup untuk mengukur atau menggambarkan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan;</p> <p>b, apabila $80\% < \text{indikator yang cukup} \leq 95\%$;</p> <p>c, apabila $40\% < \text{indikator yang cukup} \leq 80\%$;</p> <p>d apabila $20\% < \text{indikator yang cukup} \leq 40\%$</p> <p>e, apabila indikator yang cukup $< 20\%$</p>	
		<p>Cukup artinya:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Representatif (alat ukur yg mewakili) untuk mengukur kinerja yang seharusnya (lihat penjelasan A.I.b.17) - Jumlahnya memadai utk menyimpulkan tercapainya sasaran 	

13	Indikator kinerja sasaran telah diukur realisasinya	<p><i>a, apabila lebih dari 95% Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya dan dilaporkan dalam LAKIP;</i></p> <p><i>b, apabila 80% < Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya \leq 95%;</i></p> <p><i>c, apabila 40% < Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya \leq 80%;</i></p> <p><i>d apabila 20% < Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya \leq 40%</i></p> <p><i>e, apabila Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya \leq 20%</i></p>	
14	Indikator kinerja unit kerja telah selaras dengan indikator kinerja IP	<p><i>a, apabila lebih dari 95% indikator Unit Kerja telah selaras dengan indikator K/L atau Pemerintah Daerah;</i></p> <p><i>b, apabila 80% < keselarasan indikator < 95%;</i></p> <p><i>c, apabila 40% < keselarasan indikator < 80%;</i></p> <p><i>d apabila 20% < keselarasan indikator < 40%</i></p> <p><i>e, apabila keselarasan indikator < 20%</i></p>	

		<p><i>Keselarasan indikator:</i></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 	
15	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan	<p><i>a, apabila lebih dari 95% data (capaian) kinerja yang dihasilkan dapat diandalkan;</i></p> <p><i>b, apabila 80% < data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan \leq 95%;</i></p> <p><i>c, apabila 40% < data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan \leq 80%;</i></p> <p><i>d apabila 20% < data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan \leq 40%</i></p> <p><i>e, apabila data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan < 20%</i></p>	

		<p><i>Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan;</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Informasi capaian kinerja berdasarkan fakta sebenarnya atau bukti yang memadai dan dapat dipertanggungjawabkan;</i> - <i>Data yang dikumpulkan didasarkan suatu mekanisme yang memadai atau terstruktur (tidak bersifat dadakan);</i> - <i>Data kinerja yang diperoleh tepat waktu;</i> - <i>Data yang dikumpulkan memiliki tingkat kesalahan yang minimal;</i> 	
VI	IMPLEMENTASI PENGUKURAN (6%)	<p><i>Jawaban tentang Implementasi Pengukuran harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas Pengukuran</i></p>	

16 IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran

a, apabila lebih dari 95% IKU yang ditetapkan telah dimanfaatkan dalam perencanaan dan penganggaran;

b, apabila $80% < \text{IKU yang telah dimanfaatkan} \leq 95\%$;

c, apabila $40% < \text{IKU yang telah dimanfaatkan} \leq 80\%$;

d apabila $20% < \text{IKU yang telah dimanfaatkan} \leq 40\%$

e, apabila IKU yang telah dimanfaatkan $\leq 20\%$

Dimanfaatkan dalam dokumen perencanaan dan penganggaran:

- dijadikan alat ukur pencapaian tujuan/sasaran utama dalam dokumen Renstra, Rencana Kinerja Tahunan dan PK

- dijadikan alat ukur tercapainya outcome atau hasil-hasil program yang ditetapkan dalam dokumen anggaran (RKA)

17	IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja	<p><i>a, apabila terdapat bukti yang cukup IKU telah dimanfaatkan sepenuhnya sebagaimana kriteria yang ditetapkan;</i></p> <p><i>b, apabila IKU yang ada dimanfaatkan sesuai kriteria namun tidak termasuk pengenaan sanksi atau punishment;</i></p> <p><i>c, apabila hanya terdapat pengukuran IKU;</i></p> <p><i>d apabila IKU yang SMART > 50% dan dapat dimanfaatkan untuk mengukur/menilai kinerja</i></p> <p><i>e, apabila IKU yang SMART < 50%</i></p>	
		<p><i>Dimanfaatkan untuk penilaian kinerja memenuhi kriteria sbb:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <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> 	

18	IKU telah direviu secara berkala	<p>a, apabila IKU telah direvisi dan hasilnya menunjukkan kondisi yang lebih baik (inovatif);</p> <p>b, apabila IKU telah direviu secara berkala dan hasilnya masih relevan dengan kondisi saat ini;</p> <p>c, apabila IKU telah direviu, ada upaya perbaikan namun belum ada perbaikan yang signifikan;</p> <p>d, apabila IKU telah direviu</p> <p>e, Tidak ada reviu</p>	
----	---	---	--

19	<p>Pengukuran kinerja digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala</p>	<p>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan. Sebagai ilustrasi: a, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh, b, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian), c, apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian, d, apabila kurang dimanfaatkan, e, apabila tidak ada pemanfaatan.</p> <p>Prasyarat: terdapat pengukuran atau pemantauan kinerja secara berkala (minimal semesteran). digunakan untuk pengendalian dan pemantauan, artinya (kriteria):- 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</p>	
----	--	---	--

		<i>strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran</i>	
C. PELAPORAN KINERJA (15%)			
I.	PEMENUHAN PELAPORAN (3%)		
1	LAKIP telah disusun	<i>Cukup jelas</i>	

2	LAKIP telah disampaikan tepat waktu	<i>Waktu penyampaian LAKIP mengacu pada SE Menpan dan RB No 29 Tahun 2010</i>	
3	LAKIP menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU	<i>a, apabila lebih dari 95% capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU);</i> <i>b, apabila 60% < capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 80%;</i> <i>c, apabila 40% < capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 60%;</i> <i>d apabila 20% < capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 40%</i> <i>e, apabila capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 20%</i>	

		<p>IKU yang disajikan harus mengacu kepada kriteria IKU yang baik yaitu SMART dan menggambarkan kinerja utama yang seharusnya, dengan mengacu pada kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> - sesuai dengan tugas dan fungsi - menggambarkan core business - mempertimbangkan isu strategis yang berkembang - menggambarkan hubungan kausalitas (antara outcome - output - process - input) - mengacu pada praktik2 terbaik 	
II. PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (8%)			
4	<p>LAKIP bukan merupakan kom pilasi dari Unit Kerja di bawahnya</p>	<p>a, apabila informasi kinerja dalam LAKIP menggambarkan Kinerja Utama sesuai tingkatnya; b, apabila LAKIP sudah menggambarkan kinerja utama sesuai tingkatnya, namun masih dijumpai informasi yang sifatnya supporting, yang jika tidak disajikanpun tidak berpengaruh c, apabila informasi yang</p>	

		<p><i>disajikan semata-mata gabungan dari kegiatan (output) unit-unit kerja dibawahnya.</i></p>	
5	<p>LAKIP menyajikan in formasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome</p>	<p><i>a, apabila lebih dari 95% sasaran yang disampaikan dalam LAKIP berorientasi outcome;b, apabila 80% < sasaran outcome dalam LAKIP ≤ 95%;c, apabila 40% < sasaran outcome dalam LAKIP ≤ 80%;d apabila 20% < sasaran outcome dalam LAKIP ≤ 40% e, apabila sasaran outcome dalam LAKIP ≤ 20%</i></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 dipertanggungjawabkan

a, apabila lebih dari 95% capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dipertanggungjawabkan/ dipertanggungjawabkan dalam

Penetapan/ Pertanggungjawaban Kinerja (PK);

b, apabila $80\% < \text{capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dipertanggungjawabkan dalam PK} \leq 95\%$;

c, apabila $40\% < \text{capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dipertanggungjawabkan dalam PK} \leq 80\%$;

d apabila $20\% < \text{capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dipertanggungjawabkan dalam PK} \leq 40\%$

e, apabila capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dipertanggungjawabkan dalam PK $\leq 20\%$

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 $\leq 95\%$;</p> <p>c, apabila 40% < sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses $\leq 80\%$;</p> <p>d apabila 20% < sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses $\leq 40\%$</p> <p>e, apabila sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses $\leq 20\%$</p>	
		<p>menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja, artinya:</p> <p>- LAKIP menguraikan hasil evaluasi dan analisis tentang capaian2 kinerja outcome atau output penting (sasaran yang bersifat outcome atau output</p>	

		<i>penting), bukan hanya proses atau hanya realisasi kegiatan² yang ada di dokumen anggaran (DIPA)</i>	
8	LAKIP menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan	<i>a, apabila LAKIP menyajikan seluruh perbandingan sebagaimana yang tercakup dalam kriteria dibawah; b, LAKIP menyajikan seluruh perbandingan sebagaimana yang tercakup dalam kriteria dibawah, kecuali perbandingan dengan standar nasional; c, apabila LAKIP hanya menyajikan perbandingan Realisasi vs Target dan Kinerja tahun berjalan vs kinerja tahun sebelumnya; d apabila LAKIP hanya menyajikan perbandingan Realisasi vs Target; e, apabila tidak ada perbandingan data kinerja (capaian sasaran)</i>	

		<p><i>Pembandingan yang memadai, mencakup:- Target vs Realisasi;- Realisasi tahun berjalan vs realisasi tahun sebelumnya;- Realisasi sampai dengan tahun berjalan vs target jangka menengah;- Realisasi atau capaian tahun berjalan dibanding standar nasional atau RPJMN- Realisasi atau capaian organisasi/instansi dibanding realisasi atau capaian organisasi/instansi sejenis yang setara atau sekelas</i></p>	
9	<p>LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja</p>	<p><i>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); b, apabila LAKIP hanya menyajikan informasi keuangan per program; c, apabila tidak ada informasi keuangan yang dapat dikaitkan dengan sasaran atau kinerja tertentu</i></p>	

10	Informasi kinerja dalam LAKIP dapat diandalkan	<p><i>a, apabila lebih dari 95% realisasi kinerja dapat diandalkan;</i></p> <p><i>b, apabila 80% < keandalan data realisasi kinerja ≤ 95%;</i></p> <p><i>c, apabila 40% < keandalan data realisasi kinerja ≤ 80%;</i></p> <p><i>d apabila 20% < keandalan data realisasi kinerja ≤ 40%</i></p> <p><i>e, apabila keandalan data realisasi kinerja < 20%</i></p> <p><i>Dapat diandalkan dengan kriteria:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>datanya valid</i> - <i>dapat ditelusuri kesumber datanya</i> - <i>diperoleh dari sumber yang kompeten</i> - <i>dapat diverifikasi</i> - <i>konsisten</i> 	
III	PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4%)	<p><i>Jawaban tentang pemanfaatan informasi kinerja harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan Pelaporan dan Penyajian Informasi Kinerja</i></p>	

11	<p>Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan</p>	<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 telah digunakan dalam perbaikan perencanaan, artinya:</i></p> <p><i>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	<p>Informasi yang disajikan telah <i>digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi</i></p>	<p><i>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan. Sebagai ilustrasi: a, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh, b, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian), c, apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian, d, apabila kurang dimanfaatkan, e, apabila tidak ada pemanfaatan</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	<p>Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja</p>	<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>	

14	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian 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 penilaian kinerja, artinya: informasi capaian kinerja yang disajikan dalam LAKIP dijadikan dasar untuk menilai dan menyimpulkan kinerja serta dijadikan dasar reward dan punishment</i></p>	

BUPATI LABUHANBATU,

dto

TIGOR PANUSUNAN SIREGAR