



**MENTERI NEGARA
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI
REPUBLIK INDONESIA**

**PERATURAN MENTERI NEGARA
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI
NOMOR 35 TAHUN 2011**

TENTANG

**PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH TAHUN 2011**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

**MENTERI NEGARA PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI,**

Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan sebagaimana dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor KEP/135/M.PAN/9/2004 tentang Pedoman Umum Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, perlu menetapkan Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2011 dalam suatu Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

Mengingat :

1. 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);
2. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 96, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4663);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara, Penyusunan, Pengendalian Dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 108, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4689);

4. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2010 tentang Kedudukan, Tugas, dan Fungsi Kementerian Negara serta Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Eselon I Kementerian Kementerian;
5. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025;
6. Instruksi Presiden Nomor 7 tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
7. Instruksi Presiden Nomor 5 Tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi;
8. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor KEP/135/M.PAN/9/2004 tentang Pedoman Umum Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
9. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi;
10. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2010 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2010-2014;
11. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2011 tentang Kriteria dan Ukuran Keberhasilan Reformasi Birokrasi;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : **PERATURAN MENTERI NEGARA PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI TENTANG PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH TAHUN 2011.**

Pasal 1

Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2011 adalah sebagaimana tercantum dalam lampiran peraturan ini, merupakan panduan bagi evaluator yang berkaitan dengan:

- a. pemahaman mengenai tujuan evaluasi dan penetapan ruang lingkup evaluasi;
- b. pemahaman mengenai strategi evaluasi dan metodologi yang digunakan dalam evaluasi;
- c. penetapan langkah-langkah kerja yang harus ditempuh dalam proses evaluasi;

- d. penyusunan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) dan mekanisme pelaporan hasil evaluasi serta proses pengolahan datanya.

Pasal 2

Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2011 menjadi panduan dalam mengelola pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi bagi pejabat dan staf pelaksana yang melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja.

Pasal 3

Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2011 menjadi bahan acuan bagi Kementerian/Lembaga/Pemerintah Provinsi/Kabupaten/Kota dalam menyusun petunjuk pelaksanaan evaluasi internal di masing-masing instansi pemerintah tersebut.

Pasal 4

Pada saat peraturan ini mulai berlaku, semua peraturan pelaksanaan yang terkait dengan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 Tahun 2010 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2010 dinyatakan masih tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan ketentuan dalam peraturan ini.

Pasal 5

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 25 Juli 2011

**Menteri Negara
Pendayagunaan Aparatur Negara dan
Reformasi Birokrasi,**



E. E. Mangindaan



LAMPIRAN

**PERATURAN MENTERI NEGARA
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI
NOMOR 35 TAHUN 2011**

TENTANG

**PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
TAHUN 2011**



**KEMENTERIAN
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI
REPUBLIK INDONESIA**

**PETUNJUK PELAKSANAAN
EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH
TAHUN 2011**

**DEPUTI BIDANG AKUNTABILITAS APARATUR
JAKARTA, JULI 2011**

KATA PENGANTAR

Petunjuk Pelaksanaan (Juklak) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2011 merupakan petunjuk yang lebih spesifik dan menjadi pelengkap bagi Pedoman Umum Evaluasi LAKIP yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor KEP/135/M.PAN/9/2004. Juklak ini secara umum menyajikan berbagai acuan teknis serta sebagai tolok ukur pelaksanaan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Diharapkan Juklak ini dapat memperlancar pelaksanaan tugas evaluasi sehingga dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuan evaluasi yang ditetapkan. Hal-hal teknis yang disarankan pada Juklak Evaluasi tahun-tahun sebelumnya yang tidak bertentangan dengan Juklak Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2011 masih dapat digunakan sebagai acuan.

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

Para evaluator diharapkan membantu dan memfasilitasi perbaikan proses-proses pengambilan keputusan baik pada tingkat perumusan kebijakan publik, perencanaan dan penganggaran, pengelolaan sumberdaya dan dana, sistem pengendalian manajemen, serta peningkatan kinerja dan kualitas pelayanan publik.

Akhirnya saya mengucapkan terima kasih kepada seluruh jajaran Deputy Bidang Pengawasan dan Akuntabilitas Aparatur yang telah menyusun Juklak evaluasi ini, sebagai sumbangsih Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dalam upaya peningkatan kapasitas penguatan akuntabilitas kinerja instansi. Semoga Juklak ini dapat memandu seluruh evaluator dalam menjalankan tugasnya.

**Deputi Meneg PAN dan RB
Bidang Pengawasan dan
Akuntabilitas Aparatur,**



Herry Yana Sutisna

DAFTAR ISI

	Halaman
Kata Pengantar	i
Daftar Isi	ii
I. Pendahuluan	1
1.1. Umum	1
1.2. Maksud dan Tujuan	2
1.3. Ruang Lingkup Evaluasi	3
1.4. Penugasan	3
1.5. Sistematika	3
II. Pelaksanaan Evaluasi Secara Umum	5
2.1. Strategi Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi	5
2.2. Tahapan Evaluasi	5
2.3. Metodologi Evaluasi	6
2.4. Teknik Evaluasi	6
2.5. Kertas Kerja Evaluasi	7
2.6. Organisasi dan Jadwal Evaluasi	7
III. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi	9
3.1. Umum	9
3.2. Evaluasi Atas Komponen Akuntabilitas Kinerja	9
3.3. Penilaian dan Penyimpulan	10
IV. Pelaporan Hasil Evaluasi	15
4.1. Umum	15
4.2. Format dan Isi Laporan Hasil Evaluasi	16
4.3. Penyampaian Laporan Hasil Evaluasi	22
V. Penutup	23
5.1. Hal-hal yang Perlu Diperhatikan	23
Lampiran	
1. Lembar Kriteria Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pusat	
2. Template Kertas Kerja Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pusat	
3. Lembar Kriteria Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah	
4. Template Kertas Kerja Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah	
5. Daftar Pemerintah Daerah yang Dievaluasi oleh Kementerian Negara PAN dan RB	



BAB I PENDAHULUAN

1.1 UMUM

- a. Perbaikan *governance* dan sistem manajemen merupakan agenda penting dalam reformasi pemerintahan yang sedang dijalankan oleh pemerintah. Sistem manajemen pemerintahan yang berfokus pada peningkatan akuntabilitas dan sekaligus peningkatan kinerja berorientasi pada hasil (*outcome*) dikenal sebagai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sistem AKIP). Sistem AKIP diimplementasikan secara “*self assesment*” oleh masing-masing instansi pemerintah. Ini berarti instansi pemerintah tersebut merencanakan, melaksanakan, mengukur dan memantau kinerjanya secara mandiri serta melaporkan kepada instansi yang lebih tinggi. Dalam sistem yang mekanisme pelaksanaan demikian perlu adanya evaluasi dari pihak yang lebih independen agar diperoleh umpan balik yang obyektif untuk perbaikan akuntabilitas dan kinerja instansi pemerintah.
- b. Presiden selaku pemimpin tertinggi pemerintahan perlu mengetahui sampai seberapa jauh implementasi Sistem AKIP dilakukan dan perkembangan hasilnya sampai saat ini. Selain itu, Presiden juga perlu diberikan masukan (umpan balik) dari hasil evaluasi akuntabilitas kinerja instansi sesuai dengan prioritas program pemerintah saat ini. Oleh sebab itu pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi merupakan bagian yang *inherent* dengan Sistem AKIP haruslah dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.
- c. Seiring dengan kebijakan pemerintah untuk melihat sampai sejauh mana suatu instansi pemerintah melaksanakan dan memperlihatkan kinerja organisasinya, serta sekaligus untuk mendorong adanya peningkatan kinerja instansi pemerintah, maka perlu dilakukan suatu pemeringkatan atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja tersebut. Dengan adanya pemeringkatan ini diharapkan dapat mendorong instansi pemerintah pusat dan instansi pemerintah daerah untuk secara konsisten meningkatkan akuntabilitas kinerjanya dalam rangka mewujudkan pencapaian kinerja hasil organisasinya sesuai yang diamanahkan dalam RPJM Nasional/RPJMD.

- d. Pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi yang merupakan bagian *inherent* dengan Sistem AKIP, haruslah dilakukan dengan sebaik-baiknya. Untuk itu diperlukan ada petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi Tahun 2011 bagi evaluator.
- e. Petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi Tahun 2011 ini, disusun seiring dan selaras dengan kebijakan Pemerintah sebagaimana tertuang dalam pedoman umum evaluasi akuntabilitas kinerja instansi yang ditetapkan oleh MENPAN dengan Surat Keputusan Menteri Negara PAN Nomor KEP/135/M.PAN/9/2004. Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi akuntabilitas kinerja instansi Tahun 2011 ini merupakan petunjuk yang lebih teknis dari pedoman umum evaluasi akuntabilitas kinerja instansi tersebut di atas.

1.2 MAKSUD DAN TUJUAN

1. Petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi Tahun 2011 ini dimaksudkan untuk:
 - a. Memberi panduan bagi evaluator dalam hal:
 - 1). Pemahaman mengenai tujuan evaluasi dan penetapan ruang lingkup evaluasi;
 - 2). Pemahaman mengenai strategi evaluasi dan metodologi yang digunakan dalam evaluasi;
 - 3). Penetapan langkah-langkah kerja yang harus ditempuh dalam proses evaluasi;
 - 4). Penyusunan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) dan mekanisme pelaporan hasil evaluasi serta proses pengolahan datanya.
 - b. Menjadi panduan dalam mengelola pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi tahun 2011 bagi pejabat dan staf pelaksana.
2. Tujuan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi tahun 2011 ini adalah sebagai berikut:
 - a. Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem AKIP.
 - b. Menilai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah;
 - c. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas instansi pemerintah.

1.3 RUANG LINGKUP EVALUASI

1. Ruang lingkup evaluasi tahun 2011 meliputi :
 - a. Evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah meliputi evaluasi atas penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (sistem AKIP), dan pencapaian kinerja organisasi.
 - b. Menyusun pemeringkatan hasil evaluasi Pemerintah Pusat dan Daerah.
2. Entitas akuntabilitas yang dievaluasi pada tahun 2011 adalah seluruh pemerintah pusat, provinsi dan kurang lebih 50% pemerintah kabupaten/kota yang telah menyampaikan LAKIP 2010 kepada Kementerian PAN dan RB.

1.4 PENUGASAN

1. Dalam pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi, Kementerian Negara PAN dan RB dibantu oleh BPKP.
2. Kementerian PAN dan RB melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja seluruh instansi Pemerintah Pusat dan Pemerintah Provinsi serta Kabupaten/Kota terpilih di setiap Provinsi (terlampir).
3. BPKP melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten/Kota selain dari butir 2. Jumlah Pemerintah Kabupaten/Kota yang dievaluasi minimal 50% dari jumlah Pemerintah Kabupaten/Kota yang ada di setiap provinsi yang telah menyampaikan LAKIP 2010 kepada Kementerian PAN dan RB atau minimal 10 Pemerintah Kabupaten/Kota, mana yang lebih rendah. Dalam hal jumlah 50% tersebut kurang dari 10 kabupaten/kota, maka evaluasi dilakukan terhadap seluruh populasi kabupaten/kota yang ada di provinsi tersebut.
4. Evaluasi akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah Kabupaten/Kota dilaksanakan oleh BPKP cq. Perwakilan BPKP setempat, yang penugasannya diatur oleh Kepala BPKP cq. Deputi Pengawasan Keuangan Daerah.

1.5 SISTEMATIKA

Sistematika Juklak Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Tahun 2011 terdiri dari 5 (lima) BAB, yaitu:

BAB I. PENDAHULUAN

BAB II. PELAKSANAAN EVALUASI SECARA UMUM

BAB III. EVALUASI ATAS AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI

BAB IV. PELAPORAN HASIL EVALUASI
BAB V. PENUTUP
LAMPIRAN-LAMPIRAN



BAB II

PELAKSANAAN EVALUASI SECARA UMUM

2.1 STRATEGI EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI

1. Pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pada tahun 2011 masih seperti tahun sebelumnya, yaitu difokuskan untuk peningkatan mutu penerapan manajemen berbasis kinerja (Sistem AKIP) dan peningkatan kinerja instansi pemerintah pusat dan daerah dalam rangka mewujudkan instansi pemerintah yang berorientasi pada hasil (*result oriented government*)
2. Strategi yang akan dijalankan menggunakan prinsip: (i) partisipasi dan *coevaluation* dengan pihak yang dievaluasi. Keterlibatan pihak yang dievaluasi pada proses evaluasi ini sangat penting untuk meningkatkan efektivitas evaluasi; (ii) proses konsultasi yang terbuka dan memfokuskan pada pembangunan dan pengembangan serta implementasi komponen utama Sistem AKIP.
3. Untuk instansi Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi/Kabupaten/Kota yang sudah pernah dievaluasi, langkah pertama yang perlu dilakukan oleh evaluator dalam melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi, adalah mengumpulkan informasi mengenai berbagai saran atau rekomendasi yang diberikan oleh evaluator tahun lalu. Hambatan dan kendala pelaksanaan tindak lanjut hasil evaluasi tahun lalu, jika cukup relevan perlu dilaporkan kepada instansi yang lebih tinggi atau pihak lain yang berwenang.

2.2 TAHAPAN EVALUASI

Tahapan evaluasi yang dilakukan pada tahun 2011 meliputi:

1. Evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah
2. Penyusunan pemeringkatan hasil evaluasi untuk pemerintah pusat dan pemerintah daerah.
3. Pelaporan hasil evaluasi gabungan (Nasional) kepada Presiden.

2.3 METODOLOGI EVALUASI

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

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

Penilaian suatu instansi dalam pemenuhan suatu kriteria, harus didasarkan pada fakta obyektif dan *professional judgement* dari para evaluator dan supervisor. Kriteria evaluasi yang ditetapkan, ada dalam lampiran petunjuk pelaksanaan ini.

2.4 TEKNIK EVALUASI

Teknik evaluasi pada dasarnya merupakan cara/alat/metode yang digunakan untuk pengumpulan dan analisis data. Berbagai teknik evaluasi dapat dipilih untuk digunakan dalam evaluasi ini, namun demikian pada akhirnya apapun teknik yang digunakan harus dapat mendukung penggunaan metode evaluasi yang telah ditetapkan, sehingga mampu menjawab tujuan dilakukannya evaluasi ini. Berbagai teknik pengumpulan data antara lain: kuesioner, 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.

2.5 KERTAS KERJA EVALUASI

Pendokumentasian langkah evaluasi dalam kertas kerja perlu dilakukan agar pengumpulan data dan analisis fakta-fakta dapat ditelusuri kembali dan dijadikan dasar untuk penyusunan Laporan Hasil Evaluasi (LHE). Setiap langkah evaluator yang cukup penting dan setiap penggunaan teknik evaluasi diharapkan didokumentasikan dalam Kertas Kerja Evaluasi (KKE). Kertas kerja tersebut berisi fakta dan data yang dianggap relevan dan berarti untuk perumusan temuan permasalahan. Data dan deskripsi fakta ini ditulis mulai dari uraian fakta yang ada, analisis (pemilahan, perbandingan, pengukuran, dan penyusunan argumentasi), sampai pada simpulannya.

2.6 ORGANISASI DAN JADUAL EVALUASI

1. Pengorganisasian evaluasi akuntabilitas kinerja instansi 2011 untuk tingkat Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi/Kabupaten/Kota sepenuhnya dikendalikan oleh Kementerian PAN dan RB, sedangkan pada tingkat unit kerja dilakukan Oleh Inspektorat Jenderal/Inspektorat Provinsi/Kabupaten/Kota atau Tim Khusus yang dibentuk oleh Kementerian/Lembaga, Pemerintah Provinsi/Kabupaten/Kota yang bersangkutan, yang selanjutnya dari hasil evaluasi dapat digunakan sebagai bahan informasi evaluasi oleh Kementerian PAN dan RB.
2. Hal-hal yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian evaluasi, seperti: penanggung jawab evaluasi, mekanisme penerbitan surat tugas, penerbitan laporan hasil evaluasi tetap mengikuti kebijakan-kebijakan yang ditetapkan oleh Deputy Bidang Pengawasan dan Akuntabilitas Aparatur Kementerian PAN dan RB.
3. Pejabat Kementerian PAN dan RB melakukan sosialisasi juklak evaluasi dan melakukan monitoring atas pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi yang dilakukan oleh BPKP maupun yang dilakukan oleh Inspektorat Jenderal/Inspektorat Provinsi/Kabupaten/Kota atau Tim Khusus yang dibentuk oleh Pemerintah Provinsi/Kabupaten/Kota.
4. Laporan Hasil Evaluasi terhadap Pemerintah Kabupaten/Kota yang dilakukan oleh BPKP Perwakilan diselesaikan paling lambat tanggal 30 September 2011 dan disampaikan kepada Kementerian PAN dan RB paling lambat tanggal 30 Oktober 2011. Khusus tembusan LHE BPKP Perwakilan kepada Kementerian PAN dan RB perlu dilampirkan *soft copy* LKE untuk bahan penyusunan LKE Nasional kepada Presiden.

5. Laporan Hasil Evaluasi terhadap Pemerintah Provinsi/Kabupaten/Kota yang dilakukan oleh Kementerian PAN dan RB dengan waktu penyelesaian paling lambat 30 September 2011.
6. Laporan Hasil Evaluasi terhadap Instansi Pemerintah Pusat yang dilakukan oleh Kementerian PAN dan RB dengan waktu penyelesaian paling lambat 31 Oktober 2011.
7. Laporan Hasil Evaluasi secara nasional, akan dilaporkan oleh Menteri Negara PAN dan RB kepada Presiden pada bulan Desember 2011.



BAB III

EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI

3.1 UMUM

Terdapat beberapa langkah kerja yang berkaitan dengan evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi 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.

3.2 EVALUASI ATAS KOMPONEN AKUNTABILITAS KINERJA

1. Evaluasi akuntabilitas kinerja instansi 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 2011 adalah sebagai berikut:
 - b. Kesungguhan instansi pemerintah dalam menyusun perencanaan kinerja benar-benar telah berfokus pada hasil.
 - c. Pembangunan sistem pengukuran dan pengumpulan data kinerja.
 - d. Pengungkapan informasi pencapaian kinerja instansi dalam LAKIP.
 - e. Monitoring dan evaluasi kinerja pelaksanaan program, khususnya program strategis instansi.
 - f. Keterkaitan diantara seluruh komponen-komponen perencanaan kinerja dengan penganggaran, kebijakan pelaksanaan dan pengendalian serta pelaporannya.
 - g. Capaian kinerja utama dari masing-masing instansi pemerintah.
 - h. Tingkat akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
2. Evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, terdiri atas evaluasi penerapan komponen manajemen kinerja (Sistem AKIP) yang meliputi: perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja dan pencapaian kinerja yaitu pencapaian sasaran-sasaran organisasi.

3. Evaluasi penerapan manajemen kinerja (Sistem AKIP) juga meliputi penerapan kebijakan penyusunan dokumen penetapan kinerja dan indikator kinerja utama (IKU) sampai saat dilakukan evaluasi.
4. Evaluasi atas pencapaian kinerja organisasi tidak hanya difokuskan pada pencapaian kinerja yang tertuang dalam dokumen LAKIP semata, tetapi juga dari sumber lain yang akurat dan relevan dengan kinerja instansi pemerintah.
5. Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) dan penjelasannya untuk evaluasi akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah Pusat sesuai lampiran 1-2 dan instansi Pemerintah Daerah sesuai lampiran 3-4

3.3 PENILAIAN DAN PENYIMPULAN

1. Evaluasi atas akuntabilitas kinerja instansi harus menyimpulkan hasil penilaian atas fakta objektif instansi pemerintah dalam mengimplementasikan perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja dan capaian kinerja sesuai dengan kriteria masing-masing komponen yang ada dalam LKE.
2. Langkah penilaian dilakukan sebagai berikut:
 - a. Dalam melakukan penilaian, terdapat tiga variable yaitu: (i) komponen, (ii) sub-komponen, dan (iii) kriteria.
 - b. Setiap komponen dan sub-komponen penilaian diberikan alokasi nilai sebagai berikut:

No	Komponen	Bobot	Sub-Komponen
1	Perencanaan Kinerja	35 %	a. Rencana Strategis 12,5%, meliputi: Pemenuhan Renstra, Kualitas Renstra, dan Implementasi Renstra b. Rencana Kinerja Tahunan 7,5%, meliputi : Pemenuhan RKT, Kualitas RKT, dan Implementasi RKT c. Penetapan Kinerja 15%, meliputi: Pemenuhan PK, Kualitas PK, dan Implementasi PK
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 (output) 5%; b. Kinerja yang dilaporkan (outcome) 10%; c. Kinerja Lainnya 5%
Total		100%	

Penilaian terhadap butir 1 sampai 4 terkait dengan penerapan SAKIP pada instansi pemerintah, sedangkan butir 5 terkait dengan pencapaian kinerja baik yang telah tertuang dalam dokumen LAKIP maupun dalam dokumen lainnya. Butir 5 a dan b, penilaian didasarkan pada pencapaian kinerja yang telah disajikan dalam LAKIP maupun dokumen pendukung seperti Pengukuran Kinerja. Penilaian terhadap butir 5c dilakukan berdasarkan pada penilaian pihak lain (stakeholders) seperti opini BPK terhadap Laporan Keuangan, penilaian integritas Pelayanan Publik dari KPK dan lainnya.

- c. Penilaian atas komponen dan sub komponen pada poin b, terbagi atas dua entitas, yaitu : 1) Pemda meliputi entitas Pemda (Provinsi, Kabupaten, Kota) dan entitas SKPD ; 2) Pemerintah Pusat meliputi entitas KL dan Unit Organisasi.
- d. Setiap sub-komponen akan dibagi kedalam beberapa pertanyaan sebagai kriteria pemenuhan sub-komponen tersebut. Setiap pertanyaan akan dijawab dengan **ya/tidak** atau **a/b/c/d/e**. Jawaban **ya/tidak** diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan yang langsung dapat dijawab sesuai dengan pemenuhan kriteria. Jawaban **a/b/c/d/e** diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan yang membutuhkan "*judgement*" dari evaluator dan biasanya terkait dengan kualitas suatu sub komponen tertentu.

- e. Setiap jawaban “Ya” akan diberikan nilai 1 sedangkan jawaban “Tidak” maka akan diberikan nilai 0.
- f. Untuk jawaban a/b/c/d/e, penilaian didasarkan pada *judgement* evaluator dengan kriteria sebagai berikut:

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

- 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 kategori ya atau tidak maupun a/b/c/d/e, evaluator harus benar-benar menggunakan *professional judgement* dengan mempertimbangkan hal-hal yang mempengaruhi pada setiap kriteria, yang didukung dengan suatu kertas kerja evaluasi
- i. Setelah setiap pertanyaan diberikan nilai maka penyimpulan akan dilakukan sebagai berikut:
- Tahap pertama dijumlahkan nilai pada setiap pertanyaan pada setiap sub-komponen sehingga ditemukan suatu angka tertentu misal: sub-komponen Kualitas Pengukuran mempunyai alokasi nilai 10% dan memiliki 14 (empat belas) pertanyaan. Jika dari 14 (empat belas) pertanyaan tersebut, ada 7 (tujuh) pertanyaan yang dijawab “Ya” maka nilai untuk sub-komponen tersebut adalah: $(7/14) \times 10 = 5$;

- Untuk kriteria yang berhubungan dengan kondisi yang memerlukan penyimpulan, karena terdiri dari beberapa sub kriteria, penyimpulan tentang kriteria dilakukan melalui nilai rata-rata;
- Tahap berikutnya adalah melakukan penjumlahan seluruh nilai sub-komponen yang ada sehingga ditemukan suatu angka tertentu untuk total nilai dengan *range* nilai antara 0 s.d. 100.

3. Setelah setiap pertanyaan diberikan nilai maka penyimpulan akan dilakukan sebagai berikut: Penyimpulan atas hasil reuiu terhadap akuntabilitas kinerja instansi dilakukan dengan menjumlahkan angka tertimbang dari masing-masing komponen. Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen akan dipergunakan untuk menentukan tingkat akuntabilitas kinerja instansi yang bersangkutan, dengan kategori sebagai berikut:

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

4. Dalam rangka untuk menjaga obyektivitas dalam penilaian maka dilakukan reuiu secara berjenjang atas proses dan hasil evaluasi dari tim evaluator dengan pengaturan sebagai berikut:
- Reuiu tingkat 1 dilakukan di masing-masing tim evaluator oleh supervisor tim untuk setiap hasil evaluasi atas masing-masing instansi pemerintah yang dievaluasi
 - Reuiu tingkat 2 dilakukan dalam bentuk forum panel, khusus untuk menentukan pemeringkatan nilai hasil evaluasi



BAB IV PELAPORAN HASIL EVALUASI

4.1 UMUM

1. Setiap surat tugas untuk pelaksanaan evaluasi Akuntabilitas Kinerja harus menghasilkan Kertas Kerja Evaluasi (KKE) dan Laporan Hasil Evaluasi (LHE). Laporan Hasil Evaluasi ini disusun berdasarkan berbagai hasil pengumpulan data dan fakta serta analisis yang didokumentasikan dalam Kertas Kerja Evaluasi.
2. Sumber data untuk pelaporan hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja instansi adalah Lembar Kriteria Evaluasi (LKE). Informasi dalam LKE ini harus diisi dan diselesaikan setelah langkah-langkah evaluasi dilaksanakan.
3. Bagi instansi yang sudah pernah dievaluasi, pelaporan hasil evaluasi diharapkan menyajikan informasi tindak lanjut dari rekomendasi tahun sebelumnya, sehingga pembaca laporan dapat memperoleh data yang diperbandingkan dan dapat mengetahui perbaikan-perbaikan yang telah dilakukan.
4. LHE disusun berdasarkan prinsip kehati-hatian dan mengungkapkan hal-hal penting bagi perbaikan manajemen kinerja instansi yang dievaluasi. Permasalahan atau temuan hasil evaluasi (*tentative findings*) dan saran perbaikannya harus diungkapkan secara jelas dan dikomunikasikan kepada pihak instansi yang dievaluasi untuk mendapatkan konfirmasi ataupun tanggapan secukupnya.
5. Penulisan LHE harus mengikuti kaidah-kaidah umum penulisan laporan yang baik, yaitu antara lain:
 - a. Penggunaan kalimat dalam laporan, diupayakan menggunakan kalimat yang jelas dan bersifat persuasif untuk perbaikan. Akan tetapi disarankan tidak menggunakan ungkapan yang ambivalen atau membingungkan dalam proses penyimpulan dan kompilasi data.

- b. Evaluator harus berhati-hati dalam menginterpretasikan data hasil penyimpulan dan menuangkannya dalam laporan.

4.2 FORMAT DAN ISI LHE

1. Bentuk dari LHE Tahun 2011 yang dilaksanakan oleh Kementerian PAN dan RB dan BPKP terhadap Pemerintah Provinsi/Kabupaten/Kota dalam bentuk surat, dengan contoh sebagai berikut:

**BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN
PERWAKILAN PROVINSI**

Nomor : 2011
 Lampiran :
 Hal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
 Instansi Pemerintah

Yth.
 di

.....

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Surat Keputusan MENPAN Nomor: KEP-135/M.PAN/2004 tentang Pedoman Umum Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Permen PAN dan RB Nomor 35 Tahun 2011 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2011, kami sampaikan hal-hal sebagai berikut :

1. Kami telah melakukan evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten/Kota, dengan tujuan:
 - a. Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem AKIP.
 - b. Menilai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
 - c. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas instansi.
2. Evaluasi dilaksanakan terhadap 5 (lima) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi: Perencanaan Kinerja; Pengukuran Kinerja; Pelaporan Kinerja; Evaluasi Kinerja, dan Capaian Kinerja.
 Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) tahun 2010, 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. Pemerintah Kabupaten/Kota, memperoleh nilai sebesar
4. Nilai sebagaimana tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota, dengan rincian sebagai berikut:

- 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 Pemerintah Kabupaten/Kota, beserta seluruh jajarannya agar dilakukan perbaikan sebagai berikut:
- a.
 - b.
 - c.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Kabupaten/Kota..... Kami menghargai upaya Saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan manajemen kinerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota. **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.

Kepala,

(.....)

Tembusan Yth.:

- Menteri Negara PAN dan RB
- Menteri Dalam Negeri.
- Gubernur
- Kepala BPKP

**KEMENTERIAN
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI**

Nomor : B/ /M.PAN/...../2011 2011
Lampiran :
Hal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
Instansi Pemerintah

Yth. **Gubernur**
di

.....

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Surat Keputusan MENPAN Nomor: KEP-135/M.PAN/2004 tentang Pedoman Umum Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Permen PAN dan RB Nomor 35 Tahun 2011 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2011, kami sampaikan hal-hal sebagai berikut:

1. Kami telah melakukan evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Provinsi, dengan tujuan:
 - a. Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem AKIP.
 - b. Menilai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
 - c. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas instansi.
2. Evaluasi dilaksanakan terhadap 5 (lima) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi: Perencanaan Kinerja; Pengukuran Kinerja; Pelaporan Kinerja; Evaluasi Kinerja, dan Capaian Kinerja.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) tahun 2010, 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. Pemerintah Provinsi, memperoleh nilai sebesar
4. Nilai sebagaimana tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi di lingkungan Pemerintah Provinsi, dengan rincian sebagai berikut:

- 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 Pemerintah Provinsi, beserta seluruh jajarannya agar dilakukan perbaikan sebagai berikut:

a.

b.

c.

d.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Provinsiini. Kami menghargai upaya Saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan manajemen kinerja di lingkungan Pemerintah Provinsi . . **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.

Menteri Negara
Pendayagunaan Aparatur Negara dan
Reformasi Birokrasi,

(.....)

Tembusan Yth.:
Menteri Dalam Negeri.

**KEMENTERIAN
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI**

Nomor : B/ /M.PAN/...../2011 2011
Lampiran :
Hal : Laporan Hasil Evaluasi atas Implementasi
Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi
Pemerintah (Sistem AKIP)

Yth.
di
.....

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Surat Keputusan MENPAN Nomor: KEP-135/M.PAN/2004 tentang Pedoman Umum Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Permen PAN dan RB Nomor 35 Tahun 2011 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2011, kami sampaikan hal-hal sebagai berikut:

1. Kami telah melakukan evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi, dengan tujuan:
 - a. Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem AKIP.
 - b. Menilai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
 - c. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas instansi.
2. Evaluasi dilaksanakan terhadap 5 (lima) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi: Perencanaan Kinerja; Pengukuran Kinerja; Pelaporan Kinerja; Evaluasi Kinerja, dan Capaian Kinerja.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) tahun 2010, merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain Rencana Strategis (Renstra), dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dokumen Penetapan Kinerja (PK), serta dokumen terkait lainnya.
3. Hasil evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s.d. 100. Instansi, memperoleh nilai sebesar
4. Nilai sebagaimana tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi di lingkungan Instansi Pemerintah, dengan rincian sebagai berikut:
 - 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 Instansi, beserta seluruh jajarannya agar dilakukan perbaikan sebagai berikut:

a.

b.

c.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Instansi Kami menghargai upaya Saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan manajemen kinerja di lingkungan Instansi **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.

**Menteri Negara
Pendayagunaan Aparatur Negara dan
Reformasi Birokrasi,**

(.....)

4.3 PENYAMPAIAN LAPORAN HASIL EVALUASI

1. Kementerian PAN dan RB menyampaikan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) Instansi Pemerintah Pusat kepada Pimpinan Instansi yang akuntabilitas kinerjanya telah dievaluasi.
2. Kementerian PAN dan RB menyampaikan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) Kepada Gubernur/Bupati/Walikota yang akuntabilitas kinerjanya telah dievaluasi dengan tembusan kepada Menteri Dalam Negeri.
3. BPKP Perwakilan menyampaikan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) Kepada Bupati/WaliKota yang akuntabilitas kinerjanya telah dievaluasi dengan tembusan kepada :
 - a. Menteri Negara PAN dan RB;
 - b. Menteri Dalam Negeri;
 - c. Kepala BPKP;
 - d. Gubernur.Khusus tembusan kepada Kementerian PAN dan RB perlu dilampirkan *soft copy* LKE untuk bahan penyusunan LKE Nasional kepada Presiden RI.
4. Laporan Hasil Evaluasi (LHE) Instansi Pemerintah secara nasional akan disampaikan kepada Presiden RI oleh Menteri Negara PAN dan RB pada bulan Desember 2011.



BAB V

PENUTUP

5.1 HAL-HAL YANG PERLU DIPERHATIKAN

1. Sebuah evaluasi, termasuk evaluasi Akuntabilitas Kinerja merupakan bagian dari siklus manajemen yang tidak terlepas dari perubahan paradigma baru dalam manajemen pemerintahan, terutama melalui manajemen kinerja yang berorientasikan hasil.
2. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut di atas, para penyelenggara evaluasi hendaknya mengembangkan keahlian profesionalnya untuk melakukan tugas ini. Perkembangan baru di bidang manajemen pemerintahan dan di bidang audit serta evaluasi hendaknya terus diikuti agar dapat memberikan sumbangsih yang berarti untuk perbaikan kinerja instansi pemerintah.
3. Meskipun telah diusahakan untuk mengatur segala hal yang berkaitan dengan pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi di tahun 2011 ini, mungkin masih terdapat hal-hal lain yang belum dicakup dalam petunjuk pelaksanaan ini. Jika kondisi tersebut terjadi atau terdapat keraguan terhadap suatu hal dari petunjuk pelaksanaan ini, maka kepada pihak-pihak yang terkait diharapkan untuk senantiasa melakukan komunikasi dengan Deputi Bidang Pengawasan dan Akuntabilitas Aparatur Kementerian PAN dan RB.

Lampiran 1.

**Lembar Kriteria Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
Instansi Pemerintah Pusat**

LEMBAR KRITERIA EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH PUSAT

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		DEP/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
A. PERENCANAAN KINERJA (35%)				
I. DOKUMEN RENSTRA (12.5%)				
a. PEMENUHAN RENSTRA (2.5%)				
1	Dokumen Renstra telah ada	Cukup jelas	Tidak berlaku untuk UNIT KERJA	
	Dokumen Renstra Eselon I telah ada		a, apabila lebih dari 80% Unit Kerja Eselon I telah menyusun Renstra; b, apabila 60% < Eselon I yang menyusun Renstra ≤ 80%; c, apabila 40% < Eselon I yang menyusun Renstra ≤ 60%; d, apabila 20% < Eselon I yang menyusun Renstra ≤ 40% e, apabila Eselon I yang menyusun Renstra ≤ 20%	
2	Dokumen Renstra telah memuat visi, misi, tujuan, sasaran, program, indikator kinerja sasaran, target tahunan, indikator kinerja tujuan dan target jangka menengah	a, apabila Renstra telah memuat keseluruhan subtransi komponen tersebut; b, apabila Renstra telah memuat keseluruhan subtransi komponen tersebut, kecuali target tahunan; c, apabila Renstra tidak dilengkapi target jangka menengah yang terukur; d, Renstra tidak dilengkapi indikator kinerja e, Renstra tidak memuat tujuan, sasaran, indikator dan target	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	
b. KUALITAS RENSTRA (6.25%)				
3	Tujuan dan sasaran telah berorientasi hasil	a, apabila lebih dari 80% tujuan dan sasaran dalam Renstra telah berorientasi hasil; b, apabila 60% < berorientasi hasil ≤ 80%; c, apabila 40% < berorientasi hasil ≤ 60%; d, apabila 20% < berorientasi hasil ≤ 40% e, apabila tujuan dan sasaran yg berorientasi ≤ 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	
		Berorientasi hasil: - berkualitas outcome atau output penting - bukan proses/kegiatan - menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan		
4	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai (selaras dengan) tujuan/sasaran/hasil program/hasil kegiatan	a, apabila lebih dari 80% program/kegiatan dalam Renstra telah selaras dengan tujuan/sasaran; b, apabila 60% < keselarasan ≤ 80%; c, apabila 40% < keselarasan ≤ 60%; d, apabila 20% < keselarasan ≤ 40% e, apabila keselarasannya ≤ 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	
		Merupakan cara untuk mencapai, artinya: - Selaras; - Memiliki hubungan sebab akibat (kausalitas) - Cukup untuk mewujudkan tujuan dan sasaran dalam Renstra		
5	Renstra telah menyajikan IKU	a, apabila lebih dari 80% IKU yang telah diformalkan dimanfaatkan untuk mengukur tujuan/sasaran dalam Renstra; b, apabila 60% < pemanfaatan IKU ≤ 80%; c, apabila 40% < pemanfaatan IKU ≤ 60%; d, apabila 20% < pemanfaatan IKU ≤ 40% e, apabila pemanfaatan IKU dalam Renstra ≤ 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	
6	Indikator kinerja tujuan (outcome) dan sasaran (outcome dan output) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a, apabila lebih dari 80% indikator tujuan dan sasaran dalam Renstra telah memenuhi kriteria SMART; b, apabila 60% < Indikator SMART ≤ 80%; c, apabila 40% < Indikator SMART ≤ 60%; d, apabila 20% < Indikator SMART ≤ 40% e, apabila indikator yang SMART ≤ 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	
7	Target kinerja ditetapkan dengan baik	a, apabila lebih dari 80% target yg ditetapkan berkriteria baik; b, apabila 60% < Target yg baik ≤ 80%; c, apabila 40% < Target yg baik ≤ 60%; d, apabila 20% < Target yg baik ≤ 40% e, apabila Target yg baik ≤ 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		DEP/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
		<p>Target yg baik:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Selaras dengan RPJMN/Renstra; - Berdasarkan indikator yg SMART; - Berdasarkan basis data yang memadai 		
8	Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMN/Dokumen Renstra atasannya	<p>a, apabila > 80% sasaran yg ditetapkan telah selaras;</p> <p>b, apabila 60% < Sasaran yg selaras ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% < Sasaran yg selaras ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% < Sasaran yg selaras ≤ 40%</p> <p>e, apabila Sasaran yg selaras ≤ 20%</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	
		<p>Selaras artinya tujuan, sasaran, indikator dan target-target kinerja dalam Renstra telah relevan dengan RPJMN/Renstra atasannya.</p>		
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 80%;</p> <p>b, apabila 60% < hal2 yg seharusnya ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% < hal2 yg seharusnya ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% < hal2 yg seharusnya ≤ 40%</p> <p>e, apabila hal2 yg seharusnya ≤ 20%</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</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"> - kontrak kinerja - tugas dan fungsi - core business - praktik2 terbaik 		
	c. IMPLEMENTASI RENSTRA (3.75%)	<p>Jawaban tentang Implemetasi Renstra harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi 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 80% sasaran dalam rencana kinerja tahunan telah selaras dengan Renstra;</p> <p>b, apabila 60% < keselarasan sasaran RKT dengan Renstra ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% < keselarasan sasaran RKT dengan Renstra ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% < keselarasan sasaran RKT dengan Renstra ≤ 40%</p> <p>e, apabila keselarasan sasaran RKT dengan Renstra ≤ 20%</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	
		<p>dijadikan acuan atau selaras:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Target2 kinerja jangka menengah dalam renstra telah di-breakdown dalam (selaras dengan) target2 kinerja tahunan dalam Rencana Kinerja Tahunan - Sasaran2 yang ada di renstra dijadikan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam Rencana Kinerja Tahunan - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam RKT menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra 		
11	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan Dokumen Renstra unit kerja	<p>a, apabila lebih dari 80% tujuan/sasaran dalam Renstra K/L telah selaras dengan tujuan/sasaran Renstra unit kerja;</p> <p>b, apabila 60% ≤ keselarasan tujuan/sasaran Renstra K/L dengan Renstra unit kerja ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% < keselarasan tujuan/sasaran Renstra K/L dengan Renstra unit kerja ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% < keselarasan tujuan/sasaran Renstra K/L dengan Renstra unit kerja ≤ 40%</p> <p>e, apabila keselarasan tujuan/sasaran Renstra K/L dengan Renstra unit kerja ≤ 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 Renstra unit kerja - Sasaran2 yang ada di renstra dijadikan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam Renstra unit kerja - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam Renstra unit kerja menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra K/L 	<p>Tidak berlaku untuk UNIT KERJA</p>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		DEP/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
12	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran	<p>a, apabila lebih dari 80% indikator hasil dalam RKA telah selaras dengan Renstra; b, apabila 60% < keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan Renstra ≤ 80%; c, apabila 40% < keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan Renstra ≤ 60%; d apabila 20% < keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan Renstra ≤ 40% e, apabila keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan Renstra ≤ 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>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	
13	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 Renstra telah direviu, ada upaya perbaikan namun belum ada perbaikan yang signifikan ; d, apabila Renstra telah direviu e, Tidak ada reviu</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	
	II. DOKUMEN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (7.5%)			
	a. PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (1.5%)			
1	Dokumen RKT telah ada	Ya, apabila ada dokumen rencana kinerja tahunan		
	Dokumen RKT unit kerja telah ada		<p>a, apabila lebih dari 80% unit kerja telah menyusun RKT; b, apabila 60% < unit kerja yg menyusun RKT ≤ 80%; c, apabila 40% < unit kerja yg menyusun RKT ≤ 60%; d apabila 20% < unit kerja yg menyusun RKT ≤ 40% e, apabila unit kerja yg menyusun RKT ≤ 20%</p>	
2	Dokumen RKT disusun sebelum mengajukan RKA	Ya, apabila RKT disusun sebelum anggaran (RKA) tahunan diajukan	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	
3	Dokumen RKT telah memuat sasaran, program, indikator kinerja sasaran, dan target kinerja tahunan	<p>a, apabila RKT telah memuat keseluruhan subtansi komponen tersebut; b, apabila RKT telah memuat keseluruhan subtansi komponen tersebut, dan dilengkapi dengan > 60% indikator dan target yang SMART; c, apabila RKT telah memuat keseluruhan subtansi komponen tersebut, dan dilengkapi dengan > 40% indikator dan target yang SMART; d, apabila RKT tidak dilengkapi dengan Indikator sasaran e, apabila RKT tidak dilengkapi dengan indikator dan target sasaran</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	
	b. KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (3.75%)			
4	Sasaran telah berorientasi hasil	<p>a, apabila lebih dari 80% sasaran telah berorientasi hasil; b, apabila 60% < sasaran telah berorientasi hasil ≤ 80%; c, apabila 40% < sasaran telah berorientasi hasil ≤ 60%; d apabila 20% < sasaran telah berorientasi hasil ≤ 40% e, apabila sasaran telah berorientasi hasil ≤ 20%</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		DEP/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
		<p>Berorientasi hasil:</p> <ul style="list-style-type: none"> - berkualitas outcome atau output penting - bukan proses/kegiatan - menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan 		
5	Kegiatan dalam dokumen Renja merupakan cara untuk mencapai sasaran (di RKT)	<p>a, apabila lebih dari 80% kegiatan telah selaras dan cukup untuk mencapai sasaran;</p> <p>b, apabila 60% < kegiatan telah selaras dan cukup ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% < kegiatan telah selaras dan cukup ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% < kegiatan telah selaras dan cukup ≤ 40%</p> <p>e, apabila kegiatan telah selaras dan cukup ≤ 20%</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	
		<p>Kegiatan merupakan cara mencapai sasaran (selaras dan cukup):</p> <ul style="list-style-type: none"> - memiliki hubungan kausalitas (menjadi penyebab) terwujudnya sasaran - memenuhi syarat kecukupan untuk terwujudnya sasaran 		
6	RKT telah menyajikan IKU	<p>a, apabila lebih dari 80% indikator di RKT adalah IKU;</p> <p>b, apabila 60% < indikator di RKT adalah IKU ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% < indikator di RKT adalah IKU ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% < indikator di RKT adalah IKU ≤ 40%</p> <p>e, apabila indikator di RKT adalah IKU ≤ 20%</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	
7	Indikator kinerja sasaran dan kegiatan telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	<p>a, apabila lebih dari 80% indikator di RKT memenuhi kriteria SMART;</p> <p>b, apabila 60% < indikator di RKT memenuhi kriteria SMART ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% < indikator di RKT memenuhi kriteria SMART ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% < indikator di RKT memenuhi kriteria SMART ≤ 40%</p> <p>e, apabila indikator di RKT memenuhi kriteria SMART ≤ 20%</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	
8	Target kinerja ditetapkan dengan baik	<p>a, apabila lebih dari 80% target yg ditetapkan berkriteria baik;</p> <p>b, apabila 60% < Target yg baik ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% < Target yg baik ≤ 60%;</p> <p>d, apabila 20% < Target yg baik ≤ 40%</p> <p>e, apabila Target yg baik ≤ 20%</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	
		<p>Target yg baik:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Selaras dengan Renstra; - Relevan dengan indikatornya; - Berdasarkan indikator yg SMART; - Berdasarkan basis data yang memadai 		
9	Dokumen RKT telah selaras dengan dokumen Renstra dan dengan Dokumen RKP/RKT atasannya	<p>a, apabila lebih dari 80% sasaran dalam RKT telah selaras dengan tujuan/sasaran Renstra/RKP;</p> <p>b, apabila 60% ≤ keselarasan sasaran RKT dengan Renstra/RKP ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% < keselarasan sasaran RKT dengan Renstra/RKP ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% < keselarasan sasaran RKT dengan Renstra/RKP ≤ 40%</p> <p>e, apabila keselarasan sasaran RKT dengan Renstra/RKP ≤ 20%</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	
		<p>Selaras:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sasaran2 yang ada di RKT merupakan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam Renstra; - Target2 kinerja RKT merupakan breakdown dari target2 kinerja dalam Renstra/RKP; - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam RKT menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra/RKP 		
c.	IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (2.25%)	<p>Jawaban tentang Implementasi RKT harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas RKT</p>		

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		DEP/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
10	Dokumen RKT telah digunakan sebagai acuan untuk menyusun penetapan kinerja (PK)	<p>a, apabila lebih dari 80% sasaran dan indikator kinerja di RKT telah ditetapkan dalam PK;</p> <p>b, apabila 60% < sasaran dan indikator kinerja di RKT telah ditetapkan dalam PK ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% < sasaran dan indikator kinerja di RKT telah ditetapkan dalam PK ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% < sasaran dan indikator kinerja di RKT telah ditetapkan dalam PK ≤ 40%</p> <p>e, apabila sasaran dan indikator di RKT yg telah ditetapkan dalam PK ≤ 20%</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	
		<p>dijadikan acuan atau selaras:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sasaran2 yang ada di RKT dijadikan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam PK - Target2 kinerja dalam RKT dijadikan acuan dalam (selaras dengan) target2 kinerja tahunan dalam PK - Sasaran dan indikator yang diperjanjikan dalam PK didasarkan (mengacu) kepada sasaran dan indikator yang ada di RKT 		
11	Dokumen RKT digunakan sebagai acuan dalam penyusunan RKT unit kerja	<p>a, apabila lebih dari 80% sasaran dalam RKT telah selaras dengan sasaran RKT unit kerja;</p> <p>b, apabila 60% ≤ keselarasan sasaran RKT dengan sasaran RKT unit kerja ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% < keselarasan sasaran RKT dengan sasaran RKT unit kerja ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% < keselarasan sasaran RKT dengan sasaran RKT unit kerja ≤ 40%</p> <p>e, apabila keselarasan sasaran RKT dengan sasaran RKT unit kerja ≤ 20%</p>	<p>Tidak berlaku untuk UNIT KERJA</p>	
		<p>dijadikan acuan atau selaras :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Target2 kinerja tahunan dalam RKT telah di-breakdown dalam (selaras dengan) target2 kinerja tahunan dalam RKT unit kerja - Sasaran2 yang ada di RKT dijadikan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam RKT unit kerja - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam RKT unit kerja menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya sasaran2 yang ada di RKT 		
12	Dokumen RKT telah digunakan sebagai acuan untuk menyusun anggaran (RKA) (a.l. Target kinerja RKT vs Target kinerja RKA)	<p>a, apabila lebih dari 80% indikator dan target kinerja di RKT telah digunakan dalam RKA;</p> <p>b, apabila 60% < indikator dan target kinerja di RKT telah digunakan dalam RKA ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% < indikator dan target kinerja di RKT telah digunakan dalam RKA ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% < indikator dan target kinerja di RKT telah digunakan dalam RKA ≤ 40%</p> <p>e, apabila Indikator dan target kinerja di RKT yang telah digunakan dalam RKA ≤ 20%</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	
		<p>dijadikan acuan atau selaras :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sasaran2 yang ada di RKT dijadikan sasaran2 (hasil2 program) yang akan diwujudkan dalam RKA - Target2 kinerja tahunan dalam RKT telah diusulkan menjadi target2 kinerja tahunan dalam RKA - Hasil2 program, indikator dan target yang diusulkan dalam RKA dilandasi oleh sasaran, indikator dan target2 yang ada di RKT 		
III. DOKUMEN PENETAPAN KINERJA (15%)				
a. PEMENUHAN PK (3%)				
1	Dokumen PK telah ada	<p>Ya, apabila terdapat dokumen PK yang secara formal telah ditandatangani (Sesuai PerMenpanNo 29/2010)</p>	<p>Tidak berlaku untuk UNIT KERJA</p>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		DEP/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
	Dokumen PK unit kerja telah ada	Tidak berlaku untuk DEP/LPND	<p>a, apabila lebih dari 80% unit kerja telah menyusun PK;</p> <p>b, apabila 60% < unit kerja telah menyusun PK ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% < iunit kerja telah menyusun PK ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% < iunit kerja telah menyusun PK ≤ 40%</p> <p>e, apabila unit kerja telah menyusun PK ≤ 20%</p> <p>Unit kerja yang menyusun PK mengacu pada SE Menpan 29 tahun 2010</p>	
2	Dokumen PK disusun segera setelah anggaran disetujui	cukup jelas		
3	Dokumen PK telah memuat sasaran, program, indikator kinerja, dan target jangka pendek	<p>a, apabila PK telah memuat keseluruhan subtansi komponen tersebut;</p> <p>b, apabila PK telah memuat keseluruhan subtansi komponen tersebut, namun hanya dilengkapi dengan > 60% indikator dan target yang SMART;</p> <p>c, apabila PK telah memuat keseluruhan subtansi komponen tersebut, namun hanya dilengkapi dengan > 40% indikator dan target yang SMART;</p> <p>d, apabila PK tidak dilengkapi dengan Indikator sasaran</p> <p>e, apabila PK tidak dilengkapi dengan indikator dan target sasaran</p>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	
b. KUALITAS PK (7.5%)				
4	Sasaran telah berorientasi hasil	<p>a, apabila lebih dari 80% sasaran telah berorientasi hasil;</p> <p>b, apabila 60% < sasaran telah berorientasi hasil ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% < sasaran telah berorientasi hasil ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% < sasaran telah berorientasi hasil ≤ 40%</p> <p>e, apabila sasaran telah berorientasi hasil ≤ 20%</p> <p>Berorientasi hasil: - berkualitas outcome atau output penting - bukan proses/kegiatan - menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan</p>	<p>a, apabila lebih dari 80% sasaran telah berorientasi hasil;</p> <p>b, apabila 60% < sasaran telah berorientasi hasil ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% < sasaran telah berorientasi hasil ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% < sasaran telah berorientasi hasil ≤ 40%</p> <p>e, apabila sasaran telah berorientasi hasil ≤ 20%</p>	
5	PK telah menyajikan IKU	<p>a, apabila lebih dari 80% indikator di PK adalah IKU;</p> <p>b, apabila 60% < indikator di PK adalah IKU ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% < indikator di PK adalah IKU ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% < indikator di PK adalah IKU ≤ 40%</p> <p>e, apabila indikator di PK adalah IKU ≤ 20%</p>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	
6	Indikator kinerja sasaran telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	<p>a, apabila lebih dari 80% indikator di PK memenuhi kriteria SMART;</p> <p>b, apabila 60% < indikator di PK memenuhi kriteria SMART ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% < indikator di PK memenuhi kriteria SMART ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% < iindikator di PK memenuhi kriteria SMART ≤ 40%</p> <p>e, apabila indikator di PK memenuhi kriteria SMART ≤ 20%</p>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	
7	Target kinerja ditetapkan dengan baik	<p>a, apabila lebih dari 80% target yg ditetapkan berkrteria baik;</p> <p>b, apabila 60%< Target yg baik ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40%< Target yg baik ≤ 60%;</p> <p>d, apabila 20%< Target yg baik ≤ 40%</p> <p>e, apabila Target yg baik ≤ 20%</p> <p>Target yg baik: - Selaras dengan Renstra, RKT dan RKA; - Relevan dengan indikatornya; - Berdasarkan indikator yg SMART; - Berdasarkan basis data yang memadai</p>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		DEP/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
8	Dokumen PK telah selaras dengan dokumen PK atasannya dan Dokumen RKT	<p>a, apabila lebih dari 80% sasaran dalam PK telah selaras dengan tujuan/sasaran dalam Kontrak Kinerja/Renstra/RKP;</p> <p>b, apabila 60% ≤ keselarasan sasaran PK dengan Kontrak Kinerja/Renstra/RKP ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% < keselarasan sasaran PK dengan Kontrak Kinerja/Renstra/RKP ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% < keselarasan sasaran PK dengan Kontrak Kinerja/Renstra/RKP ≤ 40%</p> <p>e, apabila keselarasan sasaran PK dengan Kontrak Kinerja/Renstra/RKP ≤ 20%</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	
		<p>Selaras:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Target2 kinerja PK merupakan uraian lebih lanjut (breakdown) dari target2 kinerja dalam Kontrak Kinerja/Renstra/RKP; - Sasaran2 yang ada di PK merupakan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam Kontrak Kinerja/Renstra/RKP; - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam PK menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Kontrak Kinerja/Renstra/RKP 		
	c. IMPLEMENTASI PK (4.5%)	<p>Jawaban tentang Implemetasi PK harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas PK</p>		
9	Dokumen PK telah dimonitor pencapaiannya secara berkala	<p>a, apabila lebih dari 80% capaian sasaran di PK telah dimonitor;</p> <p>b, apabila 60% < monitoring capaian sasaran PK ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% < monitoring capaian sasaran PK ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% < monitoring capaian sasaran PK ≤ 40%</p> <p>e, apabila monitoring capaian sasaran PK ≤ 20%</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	
		<p>Monitoring pencapaian sasaran:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capaian sasaran dalam PK 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) 		
10	Dokumen PK telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan	<p>a, apabila lebih dari 80% sasaran dan target dalam PK dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan;</p> <p>b, apabila 60% < pemanfaatan sasaran dan target di PK ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% < pemanfaatan sasaran dan target di PK ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% < pemanfaatan sasaran dan target di PK ≤ 40%</p> <p>e, apabila pemanfaatan sasaran dan target di PK ≤ 20%</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	
		<p>Pemanfaatan PK dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sasaran2 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 ditunda atau diteruskannya suatu kegiatan - Terdapat hubungan yang logis antara setiap output kegiatan dengan sasaran (outcome) yang akan dicapai; 		
11	Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan	<p>a, apabila lebih dari 80% Target kinerja telah dimanfaatkan untuk mengukur keberhasilan;</p> <p>b, apabila 60% < pemanfaatan target kinerja ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% < pemanfaatan target kinerja ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% < pemanfaatan target kinerja ≤ 40%</p> <p>e, apabila pemanfaatan target kinerja ≤ 20%</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		DEP/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
		<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 		
B. PENGUKURAN KINERJA (20%)				
I. PEMENUHAN PENGUKURAN (4%)				
1	Terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal	Ya, apabila Dep/LPND telah memiliki Indikator Kinerja Utama (IKU) level Dep/LPND yang telah ditetapkan secara formal dalam suatu keputusan pimpinan sebagaimana diatur dalam PermenPAN No. 9 Tahun 2007	Tidak berlaku untuk UNIT KERJA	
	IKU Eselon I telah ada	Tidak berlaku untuk DEP/LPND	Ya, apabila > 60% Unit Kerja Eselon I telah memiliki Indikator Kinerja Utama (IKU) level Unit Kerja yang telah ditetapkan secara formal dalam suatu keputusan pimpinan sebagaimana diatur dalam PermenPAN No. 9 Tahun 2007	
2	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja	<p>a, apabila lebih dari 80% kriteria mekanisme pengumpulan data yang memadai terpenuhi;</p> <p>b, apabila 60% < pemenuhan kriteria yang memadai ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% < pemenuhan kriteria yang memadai ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% < pemenuhan kriteria yang memadai ≤ 40%</p> <p>e, apabila pemenuhan kriteria yang memadai ≤ 20%</p>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	
		<p>Mekanisme pengumpulan data yang memadai:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Terdapat pedoman atau SOP tentang pengumpulan data kinerja yang up to date; - Ada kemudahan untuk menelusuri sumber datanya yang valid; - Ada kemudahan untuk mengakses data bagi pihak yang berkepentingan; - Terdapat penanggungjawab yang jelas; - Jelas waktu deliverynya; - Terdapat SOP yang jelas jika terjadi kesalahan data 		
II. KUALITAS PENGUKURAN (10%)				
3	IKU telah dapat diukur secara obyektif	<p>a, apabila lebih dari 80% IKU dapat diukur (measurable);</p> <p>b, apabila 60% < iIKU dapat diukur (measurable) ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% < IKU dapat diukur (measurable) ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% < iIKU dapat diukur (measurable) ≤ 40%</p> <p>e, apabila iIKU dapat diukur (measurable) ≤ 20%</p>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	
4	IKU telah menggambarkan hasil	<p>a, apabila lebih dari 80% IKU yg ditetapkan telah menggambarkan hasil</p> <p>b, apabila 60% < IKU yg ditetapkan telah menggambarkan hasil ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% < IKU yg ditetapkan telah menggambarkan hasil ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% < IKU yg ditetapkan telah menggambarkan hasil ≤ 40%</p> <p>e, apabila IKU yg ditetapkan telah menggambarkan hasil ≤ 20%</p>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	
		<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 80% IKU yang ditetapkan terkait langsung (relevan) dengan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan;</p> <p>b, apabila 60% < IKU yang relevan ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% < IKU yang relevan ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% < IKU yang relevan ≤ 40%</p> <p>e, apabila IKU yang relevan ≤ 20%</p>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		DEP/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
		<p>Relevan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - terkait langsung dengan sasaran utama atau kondisi yang akan diukur - Mewakili (representatif) sasaran utama atau kondisi yang akan diwujudkan 		
6	IKU telah cukup untuk mengukur kinerja	<p>a, apabila lebih dari 80% IKU yang ditetapkan telah cukup untuk mengukur atau menggambarkan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan;</p> <p>b, apabila 60% < IKU yang cukup ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% < IKU yang cukup ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% < IKU yang cukup ≤ 40%</p> <p>e, apabila IKU yang cukup ≤ 20%</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</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.9) - Jumlahnya memadai utk menyimpulkan tercapainya tujuan atau sasaran utama 		
7	IKU telah diukur realisasinya	<p>a, apabila lebih dari 80% IKU yang ditetapkan telah diukur realisasinya dan dilaporkan dalam LAKIP;</p> <p>b, apabila 60% < IKU telah diukur ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% < IKU telah diukur ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% < IKU telah diukur ≤ 40%</p> <p>e, apabila IKU yang telah diukur ≤ 20%</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	
8	Indikator kinerja sasaran dapat diukur secara obyektif	<p>a, apabila lebih dari 80% Indikator sasaran dapat diukur (measurable);</p> <p>b, apabila 60% < Indikator yang dapat diukur ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% < Indikator yang dapat diukur ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% < Indikator yang dapat diukur ≤ 40%</p> <p>e, apabila Indikator yang dapat diukur ≤ 20%</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	
9	Indikator kinerja sasaran menggambarkan hasil	<p>a, apabila lebih dari 80% Indikator sasaran telah menggambarkan hasil (outcome), bukan proses/kegiatan;</p> <p>b, apabila 60% < Indikator yang menggambarkan hasil ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% < Indikator yang menggambarkan hasil ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% < Indikator yang menggambarkan hasil ≤ 40%</p> <p>e, apabila Indikator yang menggambarkan hasil ≤ 20%</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</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 		
10	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% < Indikator sasaran terkait langsung (relevan) dengan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% < Indikator sasaran terkait langsung (relevan) dengan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% < Indikator sasaran terkait langsung (relevan) dengan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan ≤ 40%</p> <p>e, apabila Indikator sasaran yang terkait langsung (relevan) dengan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan ≤ 20%</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</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 		

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		DEP/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
11	Indikator kinerja sasaran cukup untuk mengukur sasarnya	<p>a, apabila lebih dari 80% indikator yang ditetapkan telah cukup untuk mengukur atau menggambarkan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan;</p> <p>b, apabila 60% < indikator yang cukup ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% < indikator yang cukup ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% < indikator yang cukup ≤ 40%</p> <p>e, apabila indikator yang cukup ≤ 20%</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	
		<p>Cukup artinya:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Representatif (alat ukur yg mewakili) untuk mengukur sasaran - Jumlahnya memadai utk menyimpulkan tercapainya sasaran 		
12	Indikator kinerja sasaran telah diukur realisasinya	<p>a, apabila lebih dari 80% Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya dan dilaporkan dalam LAKIP;</p> <p>b, apabila 60% < Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% < Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% < Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya ≤ 40%</p> <p>e, apabila Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya ≤ 20%</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	
13	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan	<p>a, apabila lebih dari 80% data (capaian) kinerja yang dihasilkan dapat diandalkan;</p> <p>b, apabila 60% < data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% < data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan ≤ 60%;</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>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</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; 		
14	Pengumpulan data kinerja dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester)	<p>a, apabila lebih dari 80% data (capaian) kinerja teridentifikasi secara berkala;</p> <p>b, apabila 60% < data (capaian) kinerja yang teridentifikasi secara berkala ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% < data (capaian) kinerja yang teridentifikasi secara berkala ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% < data (capaian) kinerja yang teridentifikasi secara berkala ≤ 40%</p> <p>e, apabila data (capaian) kinerja yang teridentifikasi secara berkala ≤ 20%</p>		
	III. IMPLEMENTASI PENGUKURAN (6%)	<p>Jawaban tentang Implemetasi Pengukuran harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas Pengukuran</p>		
15	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran	<p>a, apabila lebih dari 80% IKU yang ditetapkan telah dimanfaatkan dalam perencanaan dan penganggaran;</p> <p>b, apabila 60% < IKU yang telah dimanfaatkan ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% < IKU yang telah dimanfaatkan ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% < IKU yang telah dimanfaatkan ≤ 40%</p> <p>e, apabila IKU yang telah dimanfaatkan ≤ 20%</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	
		<p>Dimanfaatkan dalam dokumen perencanaan dan penganggaran:</p> <ul style="list-style-type: none"> - dijadikan alat ukur pencapaian tujuan/sasaran utama dalam dokumen Renstra, RKT dan PK - dijadikan alat ukur tercapainya outcome atau hasil-hasil program yang ditetapkan dalam dokumen anggaran (RKA) 		

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		DEP/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
16	IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja	a, apabila lebih dari 80% IKU yang ditetapkan telah dimanfaatkan dalam penilaian kinerja; b, apabila 60% < IKU yang telah dimanfaatkan ≤ 80%; c, apabila 40% < IKU yang telah dimanfaatkan ≤ 60%; d apabila 20% < IKU yang telah dimanfaatkan ≤ 40% e, apabila IKU yang telah dimanfaatkan ≤ 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	
		Dimanfaatkan untuk penilaian kinerja: - Capaian IKU dijadikan dasar penilaian kinerja - Capaian IKU dijadikan dasar reward atau punishment - Capaian IKU dijadikan dasar promosi atau kenaikan/penurunan peringkat		
17	IKU telah <i>direviu secara berkala</i>	a, apabila IKU telah <i>direvisi</i> dan hasilnya menunjukkan kondisi yang lebih baik (inovatif) ; b, apabila IKU telah direviu secara berkala dan hasilnya masih relevan dengan kondisi saat ini; c, apabila IKU telah direviu, ada upaya perbaikan namun belum ada perbaikan yang signifikan ; d, apabila IKU telah direviu e, Tidak ada reviu	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	
18	Hasil pengukuran kinerja telah digunakan untuk penyusunan laporan kinerja	a, apabila lebih dari 80% IKU dan indikator kinerja lain yang ditetapkan telah diukur dan dilaporkan dalam laporan kinerja; b, apabila 60% < pengukuran dan pelaporan IKU/indikator lain dalam LAKIP ≤ 80%; c, apabila 40% < pengukuran dan pelaporan IKU/indikator lain dalam LAKIP ≤ 60%; d apabila 20% < pengukuran dan pelaporan IKU/indikator lain dalam LAKIP ≤ 40% e, apabila lpengukuran dan pelaporan IKU/indikator lain dalam LAKIP ≤ 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	
19	Pengukuran kinerja digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala	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 Prasyarat: terdapat pengukuran atau pemantauan kinerja secara berkala (minimal semesteran). digunakan untuk pengendalian dan pemantauan artinya (kriteria): - Hasil pengukuran (capaian kinerja) kinerja menjadi dasar untuk menyimpulkan kemajuan (progress) kinerja - Hasil pengukuran (capaian kinerja) kinerja menjadi dasar untuk mengambil tindakan (action) dalam rangka mencapai target kinerja yang ditetapkan - Hasil pengukuran (capaian kinerja) kinerja menjadi dasar untuk menyesuaikan strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran		
C. PELAPORAN KINERJA (15%)				
I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%)				
1	LAKIP telah disusun	cukup jelas	Tidak berlaku untuk UNIT KERJA	
	LAKIP Eselon I telah disusun	Tidak berlaku untuk DEP/LPND	cukup jelas	
2	LAKIP telah disampaikan tepat waktu	Waktu penyampaian LAKIP mengacu pada SE Menpan dan RB No 29 Tahun 2010	Tidak berlaku untuk UNIT KERJA	
	LAKIP Eselon I telah disampaikan tepat waktu	Tidak berlaku untuk DEP/LPND	Waktu penyampaian LAKIP mengacu pada SE Menpan dan RB No 29 Tahun 2010	
II. PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (8%)				

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		DEP/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
3	LAKIP bukan merupakan kompilasi dari Unit Kerja di bawahnya	<p>e, apabila lebih dari 80% Sasaran dan target dalam LAKIP merupakan kompilasi dari unit kerja;</p> <p>d, apabila 60% < Sasaran dan target dalam LAKIP merupakan kompilasi dari unit kerja ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% < Sasaran dan target dalam LAKIP merupakan kompilasi dari unit kerja ≤ 60%;</p> <p>b apabila 20% < Sasaran dan target dalam LAKIP merupakan kompilasi dari unit kerja ≤ 40%</p> <p>a, apabila Sasaran dan target dalam LAKIP merupakan kompilasi dari unit kerja ≤ 20%</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	
4	LAKIP menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome	<p>a, apabila lebih dari 80% informasi yang disampaikan dalam LAKIP berorientasi outcome;</p> <p>b, apabila 60% < informasi outcome dalam LAKIP ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% < informasi outcome dalam LAKIP ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% < informasi outcome dalam LAKIP ≤ 40%</p> <p>e, apabila informasi outcome dalam LAKIP ≤ 20%</p> <p>Informasi LAKIP berorientasi outcome artinya: - 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</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	
5	LAKIP menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU	<p>a, apabila lebih dari 80% capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU);</p> <p>b, apabila 60% < capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% < capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% < capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 40%</p> <p>e, apabila capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 20%</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	
6	LAKIP menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan	<p>a, apabila lebih dari 80% capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK;</p> <p>b, apabila 60% < capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% < capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK ≤ 60%;</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>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	
7	LAKIP menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja	<p>a, apabila LAKIP menyajikan lebih dari 80% evaluasi dan analisis capaian yang bersifat kinerja (outcome), bukan proses;</p> <p>b, apabila 60% < penyajian evaluasi dan analisis capaian yang bersifat kinerja ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% < penyajian evaluasi dan analisis capaian yang bersifat kinerja ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% < penyajian evaluasi dan analisis capaian yang bersifat kinerja ≤ 40%</p> <p>e, apabila penyajian evaluasi dan analisis capaian yang bersifat kinerja ≤ 20%</p> <p>menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja, artinya: - LAKIP menguraikan hasil evaluasi dan analisis tentang capaian2 kinerja outcome atau output penting, bukan hanya proses atau realisasi kegiatan2 yang ada di dokumen anggaran (DIPA)</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		DEP/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
8	LAKIP menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan	<p>a, apabila LAKIP menyajikan perbandingan lebih dari 80% data kinerja (capaian sasaran) ;</p> <p>b, apabila 60% < perbandingan data kinerja (capaian sasaran) ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% < perbandingan data kinerja (capaian sasaran) ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% < perbandingan data kinerja (capaian sasaran) ≤ 40%</p> <p>e, apabila perbandingan data kinerja (capaian sasaran) ≤ 20%</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	
		<p>Pembandingan yang memadai, minimal 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 		
9	LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja	<p>a, apabila LAKIP menyajikan informasi keuangan lebih dari 80% capaian sasaran (kinerja);</p> <p>b, apabila 60% < informasi keuangan sasaran ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% < informasi keuangan sasaran ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% < informasi keuangan sasaran ≤ 40%</p> <p>e, apabila informasi keuangan sasaran ≤ 20%</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	
10	Informasi kinerja dalam LAKIP dapat diandalkan	<p>a, apabila lebih dari 80% realisasi kinerja dapat diandalkan;</p> <p>b, apabila 60% < keandalan data realisasi kinerja ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% < keandalan data realisasi kinerja ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% < keandalan data realisasi kinerja ≤ 40%</p> <p>e, apabila keandalan data realisasi kinerja ≤ 20%</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	
		<p>Dapat diandalkan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - datanya valid - dapat ditelusuri kesumber datanya - diperoleh dari sumber yang kompeten - konsisten 		
III.	PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4%)	<p>Jawaban tentang pemanfaatan informasi kinerja harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan Pelaporan dan Penyajian Informasi Kinerja</p>		
11	Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan	<p>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan.</p> <p>Sebagai ilustrasi:</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 dalam perbaikan perencanaan, artinya: LAKIP yang disusun sampai dengan saat ini telah berdampak kepada perbaikan perencanaan, baik perencanaan jangka menengah, tahunan maupun dalam penetapan atau perjanjian kinerja yang disusun.</p>		
12	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi	<p>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan.</p> <p>Sebagai ilustrasi:</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 menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan, artinya: informasi yang disajikan dalam LAKIP telah mengakibatkan perbaikan dalam pengelolaan program dan kegiatan dan dapat menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program secara terukur</p>		

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		DEP/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
13	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja	<p>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan.</p> <p>Sebagai ilustrasi:</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 peningkatan kinerja, artinya: informasi dalam LAKIP (termasuk LAKIP tahun sebelumnya) benar-benar telah digunakan untuk perbaikan capaian kinerja organisasi yang lebih baik periode berikutnya</p>		
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 pedoman evaluasi akuntabilitas kinerja	cukup jelas	Tidak berlaku untuk UNIT KERJA	
2	Terdapat pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya	<p>a, apabila lebih dari 80% Target kinerja telah dipantau kemajuannya ;</p> <p>b, apabila 60% < Target kinerja yang terpantau ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% < Target kinerja yang terpantau ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% < target kinerja yang terpantau ≤ 40%</p> <p>e, apabila target kinerja yang terpantau ≤ 20%</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 	Tidak berlaku untuk UNIT KERJA	
3	Evaluasi program telah dilakukan	<p>a, apabila lebih dari 80% program telah dievaluasi;</p> <p>b, apabila 60% < Program yang dievaluasi ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% < Program yang dievaluasi ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% < Program yang dievaluasi ≤ 40%</p> <p>e, apabila Program yang dievaluasi ≤ 20%</p> <p>Program telah dievaluasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Terdapat informasi tentang capaian hasil2 program; - Terdapat simpulan keberhasilan atau ketidakberhasilan program; - Terdapat analisis dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu program; - Terdapat ukuran yang memadai tentang keberhasilan program 	Tidak berlaku untuk UNIT KERJA	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		DEP/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
4	Evaluasi akuntabilitas kinerja atas unit kerja telah dilakukan	<p>a, apabila lebih dari 80% unit kerja telah dievaluasi</p> <p>b, apabila 60% < unit kerja yang dievaluasi ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% < unit kerja yang dievaluasi ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% < unit kerja yang dievaluasi ≤ 40%</p> <p>e, apabila unit kerja yang dievaluasi ≤ 20%</p>	Tidak berlaku untuk UNIT KERJA	
5	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)	Tidak berlaku untuk UNIT KERJA	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		DEP/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
II. KUALITAS EVALUASI (5%)				
6	Evaluasi <u>akuntabilitas kinerja</u> dilaksanakan dengan menggunakan pedoman/juklak evaluasi yang selaras dengan pedoman/juklak evaluasi Menpan dan RB	<p>a, apabila evaluasi dilaksanakan dengan mengacu pada pedoman evaluasi yang dibuat sendiri yang selaras dengan pedoman evaluasi Menpan & RB dan dimodifikasi sesuai dengan kebutuhan;</p> <p>b, apabila evaluasi dilaksanakan dengan menggunakan pedoman evaluasi yang dibuat sendiri mengacu pedoman evaluasi Menpan & RB, namun modifikasi pedoman belum sesuai dengan kondisi yang diharapkan;</p> <p>c, apabila evaluasi dilaksanakan dengan menggunakan pedoman evaluasi yang dibuat sendiri yang sama persis pedoman evaluasi Menpan & RB</p> <p>d, apabila evaluasi dilaksanakan dengan menggunakan pedoman evaluasi Menpan & RB</p> <p>e, apabila evaluasi dilaksanakan dengan tidak menggunakan pedoman evaluasi</p>	Tidak berlaku untuk UNIT KERJA	
7	Evaluasi <u>akuntabilitas kinerja</u> dilaksanakan oleh SDM yang berkompotensi	<p>a. apabila > 80% penugasan evaluasi telah dilakukan oleh SDM yang sudah terlatih dan kompeten dibidangnya dan hasilnya tidak memiliki perbedaan yg signifikan dengan hasil evaluasi eksternal</p> <p>b, apabila 60% < penugasan evaluasi oleh personil kompeten dan perbedaan yg insignifikan ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% < penugasan evaluasi oleh personil kompeten dan perbedaan yg insignifikan ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% < penugasan evaluasi oleh personil kompeten dan perbedaan yg insignifikan ≤ 40%</p> <p>e, apabila penugasan evaluasi oleh personil kompeten dan perbedaan yg insignifikan ≤ 20%</p>	Tidak berlaku untuk UNIT KERJA	
8	Pelaksanaan evaluasi <u>akuntabilitas kinerja</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>	Tidak berlaku untuk UNIT KERJA	
9	Hasil evaluasi <u>akuntabilitas kinerja</u> menggambarkan <u>akuntabilitas kinerja</u> yang dievaluasi	<p>a. apabila hasil evaluasi benar-benar menggambarkan dan menyimpulkan akuntabilitas kinerja (outcome atau output penting) yang sesungguhnya, bukan sekedar simpulan atas pelaksanaan kerja (kegiatan semata), dan lebih dari 80% simpulan tersebut disepakati baik oleh evaluator internal maupun external</p> <p>b. idem, dengan tingkat kesepakatan > 60% s/d 80%</p> <p>C. idem, dengan tingkat kesepakatan > 40% s/d 60%</p> <p>d.idem, dengan tingkat kesepakatan > 20% s/d 40%</p> <p>e. hasil evaluasi tidak menggambarkan kondisi yang sebenarnya, tingkat kesepakatan < 20%.</p>	Tidak berlaku untuk UNIT KERJA	
10	Hasil evaluasi <u>akuntabilitas kinerja</u> memberikan penilaian atas akuntabilitas kinerja masing-masing unit kerja	<p>a, apabila lebih dari 80% unit kerja telah dievaluasi dan disimpulkan akuntabilitas kinerjanya</p> <p>b, apabila 60% < unit kerja yang dievaluasi dan disimpulkan akuntabilitas kinerjanya ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% < unit kerja yang dievaluasi dan disimpulkan akuntabilitas kinerjanya ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% < unit kerja yang dievaluasi dan disimpulkan akuntabilitas kinerjanya ≤ 40%</p> <p>e, apabila unit kerja yang dievaluasi dan disimpulkan akuntabilitas kinerjanya ≤ 20%</p>	Tidak berlaku untuk UNIT KERJA	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		DEP/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
11	Evaluasi <u>akuntabilitas kinerja</u> telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan manajemen kinerja yang dapat dilaksanakan	<p>a, apabila lebih dari 80% hasil evaluasi telah disertai rekomendasi dan rekomendasi tsb disetujui untuk dilaksanakan</p> <p>b, apabila 60% < hasil evaluasi telah disertai rekomendasi yg disetujui untuk dilaksanakan ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% < hasil evaluasi telah disertai rekomendasi yg disetujui untuk dilaksanakan ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% < hasil evaluasi telah disertai rekomendasi yg disetujui untuk dilaksanakan ≤ 40%</p> <p>e, apabila hasil evaluasi telah disertai rekomendasi yg disetujui untuk dilaksanakan ≤ 20%</p>	Tidak berlaku untuk UNIT KERJA	
12	Evaluasi <u>program</u> dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program	<p>a. apabila evaluasi seluruh program telah dilakukan dan terdapat simpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan program yang dievaluasi</p> <p>b. apabila seluruh program telah dievaluasi namun belum sepenuhnya memiliki ukuran keberhasilan</p> <p>c. apabila evaluasi program telah dilaksanakan namun belum menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program</p> <p>d. apabila evaluasi telah dilakukan sebatas pelaksanaan program dan kegiatan serta penyerapan anggaran.</p> <p>e. belum dilakukan evaluasi program</p>	Tidak berlaku untuk UNIT KERJA	
13	Evaluasi <u>program</u> telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan	<p>a, apabila lebih dari 80% hasil evaluasi telah disertai rekomendasi yg terkait dengan perencanaan kinerja dan rekomendasi tsb disetujui untuk dilaksanakan</p> <p>b, apabila 60% < hasil evaluasi telah disertai rekomendasi yg disetujui untuk dilaksanakan ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% < hasil evaluasi telah disertai rekomendasi yg disetujui untuk dilaksanakan ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% < hasil evaluasi telah disertai rekomendasi yg disetujui untuk dilaksanakan ≤ 40%</p> <p>e, apabila hasil evaluasi telah disertai rekomendasi yg disetujui untuk dilaksanakan ≤ 20%</p>	Tidak berlaku untuk UNIT KERJA	
14	Evaluasi <u>program</u> telah memberikan rekomendasi-rekomendasi peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan	<p>a, apabila lebih dari 80% hasil evaluasi telah disertai rekomendasi yg terkait dengan peningkatan kinerja dan rekomendasi tsb disetujui untuk dilaksanakan</p> <p>b, apabila 60% < hasil evaluasi telah disertai rekomendasi yg disetujui untuk dilaksanakan ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% < hasil evaluasi telah disertai rekomendasi yg disetujui untuk dilaksanakan ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% < hasil evaluasi telah disertai rekomendasi yg disetujui untuk dilaksanakan ≤ 40%</p> <p>e, apabila hasil evaluasi telah disertai rekomendasi yg disetujui untuk dilaksanakan ≤ 20%</p>	Tidak berlaku untuk UNIT KERJA	
	III. PEMANFAATAN EVALUASI (3%)	Jawaban tentang pemanfaatan evaluasi harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan Evaluasi dan Kualitas Evaluasi		

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		DEP/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
15	Hasil evaluasi <u>program/akuntabilitas kinerja</u> telah ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan	<p>a. Jika > 80% rekomendasi yang terkait dengan perencanaan telah ditindaklanjuti</p> <p>b. Jika 60% < rekomendasi yang terkait dengan perencanaan yang ditindaklanjuti ≤ 80%</p> <p>c. Jika 40% < rekomendasi yang terkait dengan perencanaan yang ditindaklanjuti ≤ 60%</p> <p>d. Jika 20% < rekomendasi yang terkait dengan perencanaan yang ditindaklanjuti ≤ 40%</p>	Tidak berlaku untuk UNIT KERJA	
16	Hasil evaluasi <u>akuntabilitas kinerja</u> telah ditindaklanjuti untuk perbaikan penerapan manajemen kinerja	<p>a. Jika > 80% rekomendasi yang terkait dengan penerapan manajemen kinerja telah ditindaklanjuti</p> <p>b. Jika 60% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 80%</p> <p>c. Jika 40% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 60%</p> <p>d. Jika 20% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 40%</p>	Tidak berlaku untuk UNIT KERJA	
17	Hasil evaluasi <u>program</u> telah ditindaklanjuti untuk perbaikan kinerja	<p>a. Jika hasil evaluasi program telah meningkatkan > 80% capaian keberhasilan program</p> <p>b. Jika 60% < capaian keberhasilan program ≤ 80%</p> <p>c. Jika 40% < capaian keberhasilan program ≤ 60%</p> <p>d. Jika 20% < capaian keberhasilan program ≤ 40%</p>	Tidak berlaku untuk UNIT KERJA	
18	Hasil evaluasi <u>akuntabilitas kinerja</u> telah ditindaklanjuti untuk mengukur keberhasilan unit kerja	<p>a. Jika > 80% capaian kinerja digunakan (dimanfaatkan) untuk mengukur keberhasilan maupun kegagalan unit kerja (sebagai dasar reward&punishment)</p> <p>b. Jika 60% < pemanfaatan capaian kinerja sebagai dasar pengukuran ≤ 80%</p> <p>c. Jika 40% < pemanfaatan capaian kinerja sebagai dasar pengukuran ≤ 60%</p> <p>d. Jika 20% < pemanfaatan capaian kinerja sebagai dasar pengukuran ≤ 40%</p>	Tidak berlaku untuk UNIT KERJA	
E. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI (20%)				
KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (5%)				
1	Target dapat dicapai	<p>a, apabila capaian kinerja lebih dari 80%;</p> <p>b, apabila 60% < capaian kinerja ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% < capaian kinerja ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% < capaian kinerja ≤ 40%</p> <p>e, apabila capaian kinerja ≤ 20%</p>	Tidak berlaku untuk UNIT KERJA	
2	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	<p>a, apabila lebih dari 80% capaian kinerja tahun berjalan melebihi capaian tahun sebelumnya;</p> <p>b, apabila 60% < capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% < capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya ≤ 60%;</p> <p>d, apabila 20% < capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya ≤ 40%</p> <p>e, apabila capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya ≤ 20%</p>	Tidak berlaku untuk UNIT KERJA	
3	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	<p>a, apabila lebih dari 80% informasi capaian kinerja dapat diandalkan;</p> <p>b, apabila 60% < informasi capaian kinerja yang dapat diandalkan ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% < informasi capaian kinerja yang dapat diandalkan ≤ 60%;</p> <p>d, apabila 20% < informasi capaian kinerja yang dapat diandalkan ≤ 40%</p> <p>e, apabila informasi capaian kinerja yang dapat diandalkan ≤ 20%</p>	Tidak berlaku untuk UNIT KERJA	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		DEP/LPND	UNIT KERJA	
1	2	3	4	5
		<p>Informasi kinerja dapat diandalkan, artinya:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diperoleh dari dasar perhitungan (formulasi) yang valid; - Dihasilkan dari sumber2 atau basis data yang dapat dipercaya (kompeten); - Dapat ditelusuri sumber datanya; - up to date 	Tidak berlaku untuk UNIT KERJA	
	KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (10%)			
4	Target dapat dicapai	<p>a, apabila capaian kinerja > 100%;</p> <p>b, apabila capaian kinerja = 100%;</p> <p>c, apabila 80% < capaian kinerja < 100%;</p> <p>d, apabila 50% ≤ capaian kinerja ≤ 80%</p> <p>e, apabila capaian kinerja < 50%</p>	Tidak berlaku untuk UNIT KERJA	
5	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	<p>a, apabila capaian kinerja tahun berjalan > 150% dibanding tahun sebelumnya;</p> <p>b, apabila 120% < peningkatan kinerja ≤ 150% ;</p> <p>c, apabila 80% < peningkatan kinerja ≤ 120%;</p> <p>d, apabila 50% ≤ peningkatan kinerja ≤ 80%</p> <p>e, apabila peningkatan kinerja < 50%</p>	Tidak berlaku untuk UNIT KERJA	
6	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	<p>a, apabila capaian outcome yang andal lebih dari 80%;</p> <p>b, apabila 60% < capaian outcome yang andal ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% < capaian outcome yang andal ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% < capaian outcome yang andal ≤ 40%</p> <p>e, apabila capaian outcome yang andal ≤ 20%</p> <p>Informasi kinerja dapat diandalkan, artinya:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diperoleh dari dasar perhitungan (formulasi) yang valid; - Dihasilkan dari sumber2 atau basis data yang dapat dipercaya (kompeten); - Dapat ditelusuri sumber datanya; - up to date 	Tidak berlaku untuk UNIT KERJA	
	KINERJA DARI PENILAIAN STAKEHOLDER (5%)			
7	Kinerja Pengelolaan Keuangan			
8	Kinerja dari Pendapat Masyarakat/Media			
9	Kinerja dari Penilaian Instansi Pemerintah Lainnya			
10	Kinerja Transparansi			
11	Kinerja/Penghargaan Lainnya			

Lampiran 2.

Template Kertas Kerja Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pusat

**TEMPLATE KERTAS KERJA EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH PUSAT**

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	DEP/LPND		UNIT KERJA		TOTAL	REF
		Y/T	NILAI	Y/T	NILAI		
1	2	3	4	5	6	7	8
A. PERENCANAAN KINERJA (35%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
I. DOKUMEN RENSTRA (12.5%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
a. PEMENUHAN RENSTRA (2.5%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!
1	Dokumen Renstra telah ada	y/t	Error			#VALUE!	
	Dokumen Renstra Eselon I telah ada			a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
2	Dokumen Renstra telah memuat visi, misi, tujuan, sasaran, program, indikator kinerja sasaran, target tahunan, indikator kinerja tujuan dan target jangka menengah	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
b. KUALITAS RENSTRA (6.25%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!
3	Tujuan dan sasaran telah berorientasi hasil	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	KKE2
4	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program/hasil kegiatan	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
5	Renstra telah menyajikan IKU	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
6	Indikator kinerja tujuan (outcome) dan sasaran (outcome dan output) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	KKE3
7	Target kinerja ditetapkan dengan baik	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
8	Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMN/Dokumen Renstra atasannya	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
9	Dokumen Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
c. IMPLEMENTASI RENSTRA (3.75%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!
10	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
11	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan Dokumen Renstra unit kerja	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!	
12	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
13	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
II. DOKUMEN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (7.5%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!
a. PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (1.5%)		1,00	0,75	1,00	0,75	1,50	#VALUE!
1	Dokumen RKT telah ada	Y	1			0,75	
	Dokumen RKT unit kerja telah ada			A	1	0,75	
2	Dokumen RKT disusun sebelum mengajukan RKA	y/t	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
3	Dokumen RKT telah memuat sasaran, program, indikator kinerja sasaran, dan target kinerja tahunan	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
b. KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (3.75%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!
4	Sasaran telah berorientasi hasil	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	KKE2
5	Kegiatan dalam dokumen Renja merupakan cara untuk mencapai sasaran	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
6	RKT telah menyajikan IKU	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
7	Indikator kinerja sasaran dan kegiatan telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	KKE3
8	Target kinerja ditetapkan dengan baik	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
9	Dokumen RKT telah selaras dengan dokumen Renstra dan dengan Dokumen RKP/RKT atasannya	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
c. IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (2.25%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!
10	Dokumen RKT telah digunakan sebagai acuan untuk menyusun penetapan kinerja (PK)	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
11	Dokumen RKT digunakan sebagai acuan dalam penyusunan RKT unit kerja	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
12	Dokumen RKT telah digunakan sebagai acuan untuk menyusun anggaran (RKA) (a.l. Target kinerja RKT vs Target kinerja RKA)	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	DEP/LPND		UNIT KERJA		TOTAL	REF
		Y/T	NILAI	Y/T	NILAI		
1	2	3	4	5	6	7	8
III.	DOKUMEN PENETAPAN KINERJA (15%)	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!
a.	PEMENUHAN PK (3%)	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!
1	Dokumen PK telah ada	y/t	Error			#VALUE!	
	Dokumen PK unit kerja telah ada			a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
2	Dokumen PK disusun segera setelah anggaran disetujui	y/t	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
3	Dokumen PK telah memuat sasaran, program, indikator kinerja, dan target jangka pendek	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
b.	KUALITAS PK (7.5%)	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!
4	Sasaran telah berorientasi hasil	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	KKE2
5	PK telah menyajikan IKU	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
6	Indikator kinerja sasaran telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	KKE3
7	Target kinerja ditetapkan dengan baik	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
8	Dokumen PK telah selaras dengan dokumen PK atasannya dan Dokumen RKT	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
c.	IMPLEMENTASI PK (4.5%)	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!
9	Dokumen PK telah dimonitor pencapaiannya secara berkala	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
10	Dokumen PK telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
11	Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
B.	PENGUKURAN KINERJA (20%)	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!
I.	PEMENUHAN PENGUKURAN (4%)	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!
1	Terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal	y/t	Error			#VALUE!	
	IKU Eselon I telah ada			a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
2	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
II.	KUALITAS PENGUKURAN (10%)	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!
3	IKU telah dapat diukur secara obyektif	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	KKE3
4	IKU telah menggambarkan hasil	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	KKE3
5	IKU telah relevan dengan kondisi yang akan diukur	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	KKE3
6	IKU telah cukup untuk mengukur kinerja	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
7	IKU telah diukur realisasinya	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	KKE3
8	Indikator kinerja sasaran dapat diukur secara obyektif	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	KKE3
9	Indikator kinerja sasaran menggambarkan hasil	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	KKE3
10	Indikator kinerja sasaran relevan dengan sasaran yang akan diukur	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	KKE3
11	Indikator kinerja sasaran cukup untuk mengukur sarannya	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
12	Indikator kinerja sasaran telah diukur realisasinya	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	KKE3
13	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
14	Pengumpulan data kinerja dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester)	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
III.	IMPLEMENTASI PENGUKURAN (6%)	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!
15	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
16	IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
17	IKU telah direviu secara berkala	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
18	Hasil pengukuran kinerja telah digunakan untuk penyusunan laporan kinerja	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
19	Pengukuran kinerja digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
C.	PELAPORAN KINERJA (15%)	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!
I.	PEMENUHAN PELAPORAN (3%)	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!
1	LAKIP telah disusun	y/t	Error			#VALUE!	
	LAKIP Eselon I telah disusun			a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
2	LAKIP telah disampaikan tepat waktu	y/t	Error			#VALUE!	
	LAKIP Eselon I telah disampaikan tepat waktu			a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
II.	PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (8%)	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!
3	LAKIP bukan merupakan kompilasi dari Unit Kerja di bawahnya	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	DEP/LPND		UNIT KERJA		TOTAL	REF
		Y/T	NILAI	Y/T	NILAI		
1	2	3	4	5	6	7	8
4	LAKIP menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
5	LAKIP menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
6	LAKIP menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
7	LAKIP menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
8	LAKIP menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
9	LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
10	Informasi kinerja dalam LAKIP dapat diandalkan	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
	III. PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4%)	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!
11	Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
12	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
13	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
14	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
	D. EVALUASI KINERJA (10%)	#DIV/0!	#DIV/0!			#DIV/0!	#VALUE!
	I. PEMENUHAN EVALUASI (2%)	#DIV/0!	#DIV/0!			#DIV/0!	#VALUE!
1	Terdapat pedoman evaluasi akuntabilitas kinerja	y/t	Error			#VALUE!	
2	Terdapat pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatanya	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!	
3	Evaluasi program telah dilakukan	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!	
4	Evaluasi akuntabilitas kinerja atas unit kerja telah dilakukan	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!	
5	Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan	y/t	Error			#VALUE!	
	II. KUALITAS EVALUASI (5%)	#DIV/0!	#DIV/0!			#DIV/0!	#VALUE!
6	Evaluasi akuntabilitas kinerja dilaksanakan dengan menggunakan pedoman/juklak evaluasi yang selaras dengan pedoman/juklak evaluasi Menpan	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!	
7	Evaluasi akuntabilitas kinerja dilaksanakan oleh SDM yang berkompentensi	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!	
8	Pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja telah disupervisi dengan baik melalui pembahasan-pembahasan yang reguler dan bertahap	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!	
9	Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja menggambarkan akuntabilitas kinerja yang dievaluasi	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!	
10	Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja memberikan penilaian atas akuntabilitas kinerja masing-masing unit kerja	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!	
11	Evaluasi akuntabilitas kinerja telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan manajemen kinerja yang dapat dilaksanakan	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!	
12	Evaluasi program dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!	
13	Evaluasi program telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!	
14	Evaluasi program telah memberikan rekomendasi-rekomendasi peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!	
	III. PEMANFAATAN EVALUASI (3%)	#DIV/0!	#DIV/0!			#DIV/0!	#VALUE!
15	Hasil evaluasi program/akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!	
16	Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti untuk perbaikan penerapan manajemen kinerja	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!	
17	Hasil evaluasi program telah ditindaklanjuti untuk perbaikan kinerja	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	DEP/LPND		UNIT KERJA		TOTAL	REF
		Y/T	NILAI	Y/T	NILAI		
1	2	3	4	5	6	7	8
18	Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti untuk mengukur keberhasilan unit kerja	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!	
E. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI (20%)		#DIV/0!	#DIV/0!			#DIV/0!	#DIV/0!
KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (5%)		0,00	0,00			0,00	0,00
1	Target dapat dicapai	a/b/c/d/e	Error			Error	
2	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	a/b/c/d/e	Error			Error	
3	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	a/b/c/d/e	Error			Error	
KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (10%)		#DIV/0!	#DIV/0!			#DIV/0!	#DIV/0!
4	Target dapat dicapai		#DIV/0!			#DIV/0!	KKE1-II
5	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya		#DIV/0!			#DIV/0!	KKE1-II
6	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan		#DIV/0!			#DIV/0!	KKE1-II
KINERJA DARI PENILAIAN STAKEHOLDER (5%)		#DIV/0!	#DIV/0!			#DIV/0!	#DIV/0!
7	Kinerja Pengelolaan Keuangan		#DIV/0!			#DIV/0!	KKE1-III
8	Kinerja dari Pendapat Masyarakat/Media		#DIV/0!			#DIV/0!	KKE1-III
9	Kinerja dari Penilaian Instansi Pemerintah Lainnya		#DIV/0!			#DIV/0!	KKE1-III
10	Kinerja Transparansi		#DIV/0!			#DIV/0!	KKE1-III
11	Kinerja/Penghargaan Lainnya		#DIV/0!			#DIV/0!	KKE1-III
HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (100%)		#DIV/0!	#DIV/0!		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!

KETERANGAN:

KETIK 'y' ATAU 't' ATAU 'a' ATAU 'b' ATAU 'c' ATAU 'd' ATAU 'e' PADA KOLOM YANG BERWARNA HIJAU
 JANGAN MELAKUKAN PERUBAHAN PADA KOLOM YANG BERWARNA KUNING ATAU ABU-ABU

Lampiran 3.

**Lembar Kriteria Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
Instansi Pemerintah Daerah**

LEMBAR KRITERIA EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DAERAH (PROP/KAB/KOTA)

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		PROP/KAB/KOTA	SKPD
1	2	3	4
A. PERENCANAAN KINERJA (35%)			
I. DOKUMEN RENSTRA (12.5%)			
a. PEMENUHAN RENSTRA (2.5%)			
1	Dokumen RPJMD telah ada	Cukup jelas.	Tidak untuk SKPD
	Dokumen Renstra SKPD telah ada	Tidak untuk PEMDA	a, apabila lebih dari 80% SKPD telah menyusun Renstra; b, apabila 60%< SKPD yang menyusun Renstra< 80%; c, apabila 40%< SKPD yang menyusun Renstra<60%; d, apabila 20% < SKPD yang menyusun Renstra<40% e, apabila SKPD yang menyusun Renstra< 20%
2	Dokumen RPJMD/Renstra SKPD telah memuat visi, misi, tujuan, sasaran, program, indikator kinerja sasaran, target tahunan, indikator kinerja tujuan dan target jangka menengah	a, apabila RPJMD telah memuat keseluruhan substansi komponen tersebut; b, apabila RPJMD telah memuat keseluruhan substansi komponen tersebut, kecuali target tahunan; c, apabila RPJMD tidak dilengkapi target jangka menengah yang terukur; d, RPJMD tidak dilengkapi indikator kinerja e, RPJMD tidak memuat tujuan, sasaran, indikator dan target	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri
b. KUALITAS RENSTRA (6.25%)			
3	Tujuan dan sasaran telah berorientasi hasil	a, apabila lebih dari 80% tujuan dan sasaran dalam RPJMD telah berorientasi hasil; b, apabila 60%< berorientasi hasil < 80%; c, apabila 40%< berorientasi hasil <60%; d, apabila 20% < berorientasi hasil<40% e, apabila tujuan dan sasaran yg berorientasi < 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri
		Berorientasi hasil: - berkualitas outcome atau output penting - bukan proses/kegiatan - menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan	
4	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai (selaras dengan) tujuan/sasaran/hasil program/hasil kegiatan	a, apabila lebih dari 80% program/kegiatan dalam RPJMD telah selaras dengan tujuan/sasaran; b, apabila 60%< keselarasan < 80%; c, apabila 40%< keselarasan < 60%; d, apabila 20%< keselarasan <40% e, apabila keselarasannya < 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri
		Merupakan cara untuk mencapai, artinya: - Selaras; - Memiliki hubungan sebab akibat (kausalitas) - Cukup untuk mewujudkan tujuan dan sasaran dalam RPJMD	
5	RPJMD/Renstra SKPD telah menyajikan IKU	a, apabila lebih dari 80% IKU yang telah diformalkan dimanfaatkan untuk mengukur tujuan/sasaran dalam RPJMD; b, apabila 60%< pemanfaatan IKU < 80%; c, apabila 40%< pemanfaatan IKU < 60%; d, apabila 20%< pemanfaatan IKU <40% e, apabila pemanfaatan IKU dalam RPJMD < 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri
6	Indikator kinerja tujuan (outcome) dan sasaran (outcome dan output) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a, apabila lebih dari 80% indikator tujuan dan sasaran dalam RPJMD telah memenuhi kriteria SMART; b, apabila 60%< Indikator SMART < 80%; c, apabila 40%< Indikator SMART<60%; d, apabila 20%< Indikator SMART<40% e, apabila indikator yang SMART < 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri
7	Target kinerja ditetapkan dengan baik	a, apabila lebih dari 80% target yg ditetapkan ber kriteria baik; b, apabila 60%< Target yg baik ≤ 80%; c, apabila 40%< Target yg baik ≤ 60%; d, apabila 20%< Target yg baik ≤ 40% e, apabila Target yg baik ≤ 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri
		Target yg baik: - Selaras dengan RPJMN/RPJMD; - Berdasarkan indikator yg SMART; - Berdasarkan basis data yang memadai	
8	Dokumen RPJMD/Renstra SKPD telah selaras dengan Dokumen RPJMN/Dokumen RPJMD	a, apabila > 80% sasaran yg ditetapkan telah selaras; b, apabila 60% < Sasaran yg selaras ≤ 80%; c, apabila 40% < Sasaran yg selaras ≤ 60%; d apabila 20%< Sasaran yg selaras ≤ 40% e, apabila Sasaran yg selaras ≤ 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		PROP/KAB/KOTA	SKPD
1	2	3	4
		Selaras artinya tujuan, sasaran, indikator dan target-target kinerja dalam RPJMD/Renstra SKPD telah relevan dengan RPJMN/RPJMD	
9	Dokumen RPJMD/Renstra SKPD telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)	<p>a, apabila RPJMD telah menetapkan hal2 yg seharusnya lebih dari 80%;</p> <p>b, apabila 60% < hal2 yg seharusnya < 80%;</p> <p>c, apabila 40% < hal2 yg seharusnya < 60%;</p> <p>d apabila 20% < hal2 yg seharusnya < 40%</p> <p>e, apabila hal2 yg seharusnya < 20%</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>
		<p>Yang dimaksud dengan hal-hal yg seharusnya adalah tujuan, sasaran, indikator dan target-target kinerja dalam RPJMD telah mengacu pada:</p> <ul style="list-style-type: none"> - kontrak kinerja - tugas dan fungsi - core business - praktik2 terbaik 	
	c. IMPLEMENTASI RENSTRA (3.75%)	Jawaban tentang Implemetasi RPJMD/Renstra harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas RPJMD/Renstra	
10	Dokumen RPJMD/Renstra SKPD digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan	<p>a, apabila lebih dari 80% sasaran dalam rencana kinerja tahunan telah selaras dengan RPJMD;</p> <p>b, apabila 60% < keselarasan sasaran RKT dengan RPJMD < 80%;</p> <p>c, apabila 40% < keselarasan sasaran RKT dengan RPJMD < 60%;</p> <p>d apabila 20% < keselarasan sasaran RKT dengan RPJMD < 40%</p> <p>e, apabila keselarasan sasaran RKT dengan RPJMD < 20%</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>
		<p>dijadikan acuan atau selaras:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Target2 kinerja jangka menengah dalam RPJMD telah di-breakdown dalam (selaras dengan) target2 kinerja tahunan dalam Rencana Kinerja Tahunan - Sasaran2 yang ada di RPJMD 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 RPJMD 	
11	Dokumen RPJMD digunakan sebagai acuan dalam penyusunan Dokumen Renstra SKPD	<p>a, apabila lebih dari 80% tujuan/sasaran dalam RPJMD telah selaras dengan tujuan/sasaran Renstra SKPD;</p> <p>b, apabila 60% < keselarasan tujuan/sasaran RPJMD dengan Renstra SKPD < 80%;</p> <p>c, apabila 40% < keselarasan tujuan/sasaran RPJMD dengan Renstra SKPD < 60%;</p> <p>d, apabila 20% < keselarasan tujuan/sasaran RPJMD dengan Renstra SKPD < 40%</p> <p>e, apabila keselarasan tujuan/sasaran RPJMD dengan Renstra SKPD < 20%</p>	<p>Tidak berlaku untuk SKPD</p>
		<p>Selaras atau (dapat) dijadikan acuan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Target2 kinerja jangka menengah dalam RPJMD telah di-breakdown dalam (selaras dengan) target2 kinerja tahunan dalam Renstra SKPD - Sasaran2 yang ada di RPJMD dijadikan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam Renstra SKPD - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam Renstra SKPD menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di RPJMD 	
12	Dokumen RPJMD/Renstra SKPD digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran	<p>a, apabila lebih dari 80% indikator hasil dalam RKA telah selaras dengan RPJMD;</p> <p>b, apabila 60% < keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan RPJMD < 80%;</p> <p>c, apabila 40% < keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan RPJMD < 60%;</p> <p>d apabila 20% < keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan RPJMD < 40%</p> <p>e, apabila keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan RPJMD < 20%</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>
		<p>Selaras atau (dapat) dijadikan acuan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Target2 kinerja jangka menengah dalam RPJMD telah di-breakdown dalam (selaras dengan) target2 kinerja tahunan dalam RKA - Sasaran2 yang ada di RPJMD dijadikan outcome atau hasil2 program yang akan diwujudkan dalam RKA - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam Renstra SKPD menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya outcome atau hasil2 program yang ada di RKA 	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		PROP/KAB/KOTA	SKPD
1	2	3	4
13	Dokumen RPJMD/Renstra SKPD telah direviu secara berkala	a, apabila RPJMD telah direvisi dan hasilnya menunjukkan kondisi yang lebih baik (terdapat inovasi); b, apabila RPJMD telah direviu secara berkala dan hasilnya masih relevan dengan kondisi saat ini; c, apabila RPJMD telah direviu, ada upaya perbaikan namun belum ada perbaikan yang signifikan ; d, apabila RPJMD telah direviu e, Tidak ada reviu	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri
II.	DOKUMEN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (7.5%)		
a.	PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (1.5%)		
1	Dokumen RKT telah ada	Ya, apabila ada dokumen rencana kinerja tahunan	Tidak untuk SKPD
	Dokumen RKT SKPD telah ada	Tidak untuk PEMDA	a, apabila lebih dari 80% SKPD telah menyusun RKT; b, apabila 60% < SKPD yg menyusun RKT < 80%; c, apabila 40% < SKPD yg menyusun RKT < 60%; d apabila 20% < SKPD yg menyusun RKT < 40% e, apabila SKPD yg menyusun RKT < 20%
2	Dokumen RKT disusun sebelum mengajukan RKA	Ya, apabila RKT disusun sebelum anggaran (RKA) tahunan diajukan	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri
3	Dokumen RKT telah memuat sasaran, program, indikator kinerja sasaran, dan target kinerja tahunan	a, apabila RKT telah memuat keseluruhan substansi komponen tersebut; b, apabila RKT telah memuat keseluruhan substansi komponen tersebut, dan dilengkapi dengan > 60% indikator dan target yang SMART; c, apabila RKT telah memuat keseluruhan substansi komponen tersebut, dan dilengkapi dengan > 40% indikator dan target yang SMART; d, apabila RKT tidak dilengkapi dengan Indikator sasaran e, apabila RKT tidak dilengkapi dengan indikator dan target sasaran	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri
b.	KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (3.75%)		
4	Sasaran telah berorientasi hasil	a, apabila lebih dari 80% sasaran telah berorientasi hasil; b, apabila 60% < sasaran telah berorientasi hasil \leq 80%; c, apabila 40% < sasaran telah berorientasi hasil \leq 60%; d apabila 20% < sasaran telah berorientasi hasil \leq 40% e, apabila sasaran telah berorientasi hasil \leq 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri
		Berorientasi hasil: - berkualitas outcome atau output penting - bukan proses/kegiatan - menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan	
5	Kegiatan dalam dokumen Renja merupakan cara untuk mencapai sasaran	a, apabila lebih dari 80% kegiatan telah selaras dan cukup untuk mencapai sasaran; b, apabila 60% < kegiatan telah selaras dan cukup \leq 80%; c, apabila 40% < kegiatan telah selaras dan cukup \leq 60%; d apabila 20% < kegiatan telah selaras dan cukup \leq 40% e, apabila kegiatan telah selaras dan cukup \leq 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri
		Kegiatan merupakan cara mencapai sasaran (selaras dan cukup): - memiliki hubungan kausalitas (menjadi penyebab) terwujudnya sasaran - memenuhi syarat kecukupan untuk terwujudnya sasaran	
6	RKT telah menyajikan IKU	a, apabila lebih dari 80% indikator di RKT adalah IKU; b, apabila 60% < indikator di RKT adalah IKU \leq 80%; c, apabila 40% < indikator di RKT adalah IKU \leq 60%; d apabila 20% < indikator di RKT adalah IKU \leq 40% e, apabila indikator di RKT adalah IKU \leq 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		PROP/KAB/KOTA	SKPD
1	2	3	4
7	Indikator kinerja sasaran dan kegiatan telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a, apabila lebih dari 80% indikator di RKT memenuhi kriteria SMART; b, apabila 60% < indikator di RKT memenuhi kriteria SMART \leq 80%; c, apabila 40% < indikator di RKT memenuhi kriteria SMART \leq 60%; d apabila 20% < indikator di RKT memenuhi kriteria SMART \leq 40% e, apabila indikator di RKT memenuhi kriteria SMART \leq 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri
8	Target kinerja ditetapkan dengan baik	a, apabila lebih dari 80% target yg ditetapkan ber kriteria baik; b, apabila 60%< Target yg baik \leq 80%; c, apabila 40%< Target yg baik \leq 60%; d, apabila 20%< Target yg baik \leq 40% e, apabila Target yg baik \leq 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri
		Target yg baik: - Selaras dengan RPJMD; - Relevan dengan indikatornya; - Berdasarkan indikator yg SMART; - Berdasarkan basis data yang memadai	
9	Dokumen RKT telah selaras dengan dokumen RPJMD/Renstra SKPD dan dengan Dokumen RKPDP/RKT atasannya	a, apabila lebih dari 80% sasaran dalam RKT telah selaras dengan tujuan/sasaran RPJMD/RKPD; b, apabila 60% < keselarasan sasaran RKT dengan RPJMD/RKPD < 80%; c, apabila 40% < keselarasan sasaran RKT dengan RPJMD/RKPD < 60%; d apabila 20% < keselarasan sasaran RKT dengan RPJMD/RKPD < 40% e, apabila keselarasan sasaran RKT dengan RPJMD/RKPD < 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri
		Selaras: - Sasaran2 yang ada di RKT merupakan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam RPJMD; - Target2 kinerja RKT merupakan breakdown dari target2 kinerja dalam RPJMD/RKPD; - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam RKT menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di RPJMD/RKPD	
	IMPLEMENTASI PERENCANAAN c. KINERJA TAHUNAN (2.25%)	Jawaban tentang Implementasi RKT harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas RKT	
10	Dokumen RKT telah digunakan sebagai acuan untuk menyusun penetapan kinerja (PK)	a, apabila lebih dari 80% sasaran dan indikator kinerja di RKT telah ditetapkan dalam PK; b, apabila 60% < sasaran dan indikator kinerja di RKT telah ditetapkan dalam PK \leq 80%; c, apabila 40% < sasaran dan indikator kinerja di RKT telah ditetapkan dalam PK \leq 60%; d apabila 20% < sasaran dan indikator kinerja di RKT telah ditetapkan dalam PK \leq 40% e, apabila sasaran dan indikator di RKT yg telah ditetapkan dalam PK \leq 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri
		dijadikan acuan atau selaras: - Sasaran2 yang ada di RKT dijadikan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam PK - Target2 kinerja dalam RKT dijadikan acuan dalam (selaras dengan) target2 kinerja tahunan dalam PK - Sasaran dan indikator yang diperjanjikan dalam PK didasarkan (mengacu) kepada sasaran dan indikator yang ada di RKT	
11	Dokumen RKT digunakan sebagai acuan dalam penyusunan RKT SKPD	a, apabila lebih dari 80% sasaran dalam RKT telah selaras dengan sasaran RKT SKPD; b, apabila 60% < keselarasan sasaran RKT dengan sasaran RKT SKPD < 80%; c, apabila 40% < keselarasan sasaran RKT dengan sasaran RKT SKPD < 60%; d apabila 20% < keselarasan sasaran RKT dengan sasaran RKT SKPD < 40% e, apabila keselarasan sasaran RKT dengan sasaran RKT SKPD < 20%	Tidak untuk SKPD
		dijadikan acuan atau selaras : - Target2 kinerja tahunan dalam RKT telah di-breakdown dalam (selaras dengan) target2 kinerja tahunan dalam RKT SKPD - Sasaran2 yang ada di RKT dijadikan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam RKT SKPD - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam RKT SKPD menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya sasaran2 yang ada di RKT	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		PROP/KAB/KOTA	SKPD
1	2	3	4
12	Dokumen RKT telah digunakan sebagai acuan untuk menyusun anggaran (RKA) (a.l. Target kinerja RKT vs Target kinerja RKA)	<p>a, apabila lebih dari 80% indikator dan target kinerja di RKT telah digunakan dalam RKA;</p> <p>b, apabila 60% < indikator dan target kinerja di RKT telah digunakan dalam RKA \leq 80%;</p> <p>c, apabila 40% < indikator dan target kinerja di RKT telah digunakan dalam RKA \leq 60%;</p> <p>d apabila 20% < indikator dan target kinerja di RKT telah digunakan dalam RKA \leq 40%</p> <p>e, apabila Indikator dan target kinerja di RKT yang telah digunakan dalam RKA \leq 20%</p> <p>dijadikan acuan atau selaras :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sasaran2 yang ada di RKT dijadikan sasaran2 (hasil2 program) yang akan diwujudkan dalam RKA - Target2 kinerja tahunan dalam RKT telah diusulkan menjadi target2 kinerja tahunan dalam RKA - Hasil2 program, indikator dan target yang diusulkan dalam RKA dilandasi oleh sasaran, indikator dan target2 yang ada di RKT 	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri
III. DOKUMEN PENETAPAN KINERJA (15%)			
a. PEMENUHAN PK (3%)			
1	Dokumen PK telah ada	Ya, apabila terdapat dokumen PK yang secara formal telah ditandatangani (Sesuai PerMenpanNo 29/2010)	
	Dokumen PK SKPD telah ada	Tidak untuk PEMDA	<p>a, apabila lebih dari 80% SKPD telah menyusun PK;</p> <p>b, apabila 60% < SKPD telah menyusun PK < 80%;</p> <p>c, apabila 40% < SKPD telah menyusun PK < 60%;</p> <p>d apabila 20% < SKPD telah menyusun PK < 40%</p> <p>e, apabila SKPD telah menyusun PK < 20%</p> <p>SKPD yang menyusun PK mengacu pada SE Menpan 29 tahun 2010</p>
2	Dokumen PK disusun segera setelah anggaran disetujui	cukup jelas	
3	Dokumen PK telah memuat sasaran, program, indikator kinerja, dan target jangka pendek	<p>a, apabila PK telah memuat keseluruhan subtransi komponen tersebut;</p> <p>b, apabila PK telah memuat keseluruhan subtransi komponen tersebut, namun hanya dilengkapi dengan > 60% indikator dan target yang SMART;</p> <p>c, apabila PK telah memuat keseluruhan subtransi komponen tersebut, namun hanya dilengkapi dengan > 40% indikator dan target yang SMART;</p> <p>d, apabila PK tidak dilengkapi dengan Indikator sasaran</p> <p>e, apabila PK tidak dilengkapi dengan indikator dan target sasaran</p>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri
b. KUALITAS PK (7.5%)			
4	Sasaran telah berorientasi hasil	<p>a, apabila lebih dari 80% sasaran telah berorientasi hasil;</p> <p>b, apabila 60% < sasaran telah berorientasi hasil \leq 80%;</p> <p>c, apabila 40% < sasaran telah berorientasi hasil \leq 60%;</p> <p>d apabila 20% < sasaran telah berorientasi hasil \leq 40%</p> <p>e, apabila sasaran telah berorientasi hasil \leq 20%</p> <p>Berorientasi hasil:</p> <ul style="list-style-type: none"> - berkualitas outcome atau output penting - bukan proses/kegiatan - menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan 	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri
5	PK telah menyajikan IKU	<p>a, apabila lebih dari 80% indikator di PK adalah IKU;</p> <p>b, apabila 60% < indikator di PK adalah IKU \leq 80%;</p> <p>c, apabila 40% < indikator di PK adalah IKU \leq 60%;</p> <p>d apabila 20% < indikator di PK adalah IKU \leq 40%</p> <p>e, apabila indikator di PK adalah IKU \leq 20%</p>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri
6	Indikator kinerja sasaran telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	<p>a, apabila lebih dari 80% indikator di PK memenuhi kriteria SMART;</p> <p>b, apabila 60% < indikator di PK memenuhi kriteria SMART \leq 80%;</p> <p>c, apabila 40% < indikator di PK memenuhi kriteria SMART \leq 60%;</p> <p>d apabila 20% < indikator di PK memenuhi kriteria SMART \leq 40%</p> <p>e, apabila indikator di PK memenuhi kriteria SMART \leq 20%</p>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		PROP/KAB/KOTA	SKPD
1	2	3	4
7	Target kinerja ditetapkan dengan baik	<p>a, apabila lebih dari 80% target yg ditetapkan ber kriteria baik;</p> <p>b, apabila 60% < Target yg baik ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% < Target yg baik ≤ 60%;</p> <p>d, apabila 20% < Target yg baik ≤ 40%</p> <p>e, apabila Target yg baik ≤ 20%</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>
		<p>Target yg baik:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Selaras dengan RPJMD, RKT dan RKA; - Relevan dengan indikatornya; - Berdasarkan indikator yg SMART; - Berdasarkan basis data yang memadai 	
8	Dokumen PK telah selaras dengan dokumen PK atasannya dan Dokumen RKT	<p>a, apabila lebih dari 80% sasaran dalam PK telah selaras dengan tujuan/sasaran dalam Kontrak Kinerja/RPJMD/RKPD;</p> <p>b, apabila 60% < keselarasan sasaran PK dengan Kontrak Kinerja/RPJMD/RKPD < 80%;</p> <p>c, apabila 40% < keselarasan sasaran PK dengan Kontrak Kinerja/RPJMD/RKPD < 60%;</p> <p>d apabila 20% < keselarasan sasaran PK dengan Kontrak Kinerja/RPJMD/RKPD < 40%</p> <p>e, apabila keselarasan sasaran PK dengan Kontrak Kinerja/RPJMD/RKPD < 20%</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>
		<p>Selaras:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Target2 kinerja PK merupakan uraian lebih lanjut (breakdown) dari target2 kinerja dalam Kontrak Kinerja/RPJMD/RKPD; - Sasaran2 yang ada di PK merupakan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam Kontrak Kinerja/RPJMD/RKPD; - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam PK menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Kontrak Kinerja/RPJMD/RKPD 	
	c. IMPLEMENTASI PK (4.5%)	Jawaban tentang Implemetasi PK harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas PK	
9	Dokumen PK telah dimonitor pencapaiannya secara berkala	<p>a, apabila lebih dari 80% capaian sasaran di PK telah dimonitor;</p> <p>b, apabila 60% < monitoring capaian sasaran PK ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% < monitoring capaian sasaran PK ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% < monitoring capaian sasaran PK ≤ 40%</p> <p>e, apabila monitoring capaian sasaran PK ≤ 20%</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>
		<p>Monitoring pencapaian sasaran:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capaian sasaran dalam PK 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) 	
10	Dokumen PK telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan	<p>a, apabila lebih dari 80% sasaran dan target dalam PK dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan;</p> <p>b, apabila 60% < pemanfaatan sasaran dan target di PK ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% < pemanfaatan sasaran dan target di PK ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% < pemanfaatan sasaran dan target di PK ≤ 40%</p> <p>e, apabila pemanfaatan sasaran dan target di PK ≤ 20%</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>
		<p>Pemanfaatan PK dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sasaran2 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 ditunda atau diteruskannya suatu kegiatan - Terdapat hubungan yang logis antara setiap output kegiatan dengan sasaran (outcome) yang akan dicapai; 	
11	Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan	<p>a, apabila lebih dari 80% Target kinerja telah dimanfaatkan untuk mengukur keberhasilan;</p> <p>b, apabila 60% < pemanfaatan target kinerja ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% < pemanfaatan target kinerja ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% < pemanfaatan target kinerja ≤ 40%</p> <p>e, apabila pemanfaatan target kinerja ≤ 20%</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>
		<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 	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		PROP/KAB/KOTA	SKPD
1	2	3	4
B. PENGUKURAN KINERJA (20%)			
I. PEMENUHAN PENGUKURAN (4%)			
1	Terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal	Ya, apabila PEMDA telah memiliki Indikator Kinerja Utama (IKU) level PEMDA yang telah ditetapkan secara formal dalam suatu keputusan pimpinan sebagaimana diatur dalam PermenPAN No. 9 Tahun 2007	Tidak untuk SKPD
	IKU SKPD telah ada	Tidak untuk PEMDA	Ya, apabila > 60% SKPD telah memiliki Indikator Kinerja Utama (IKU) level SKPD yang telah ditetapkan secara formal dalam suatu keputusan pimpinan sebagaimana diatur dalam PermenPAN No. 9 Tahun 2007
2	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja	a, apabila lebih dari 80% kriteria mekanisme pengumpulan data yang memadai terpenuhi; b, apabila 60% < pemenuhan kriteria yang memadai \leq 80%; c, apabila 40% < pemenuhan kriteria yang memadai \leq 60%; d apabila 20% < pemenuhan kriteria yang memadai \leq 40% e, apabila pemenuhan kriteria yang memadai \leq 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri
		Mekanisme pengumpulan data yang memadai: - 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	a, apabila lebih dari 80% IKU dapat diukur (measurable); b, apabila 60% < IKU dapat diukur (measurable) \leq 80%; c, apabila 40% < IKU dapat diukur (measurable) \leq 60%; d apabila 20% < IKU dapat diukur (measurable) \leq 40% e, apabila IKU dapat diukur (measurable) \leq 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri
4	IKU telah menggambarkan hasil	a, apabila lebih dari 80% IKU yg ditetapkan telah menggambarkan hasil b, apabila 60% < IKU yg ditetapkan telah menggambarkan hasil \leq 80%; c, apabila 40% < IKU yg ditetapkan telah menggambarkan hasil \leq 60%; d apabila 20% < IKU yg ditetapkan telah menggambarkan hasil \leq 40% e, apabila IKU yg ditetapkan telah menggambarkan hasil \leq 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri
		Menggambarkan hasil: - 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	a, apabila lebih dari 80% IKU yang ditetapkan terkait langsung (relevan) dengan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan; b, apabila 60% < IKU yang relevan \leq 80%; c, apabila 40% < IKU yang relevan \leq 60%; d apabila 20% < IKU yang relevan \leq 40% e, apabila IKU yang relevan \leq 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri
		Relevan: - terkait langsung dengan sasaran utama atau kondisi yang akan diukur - mewakili (representatif) sasaran utama atau kondisi yang akan diwujudkan	
6	IKU telah cukup untuk mengukur kinerja	a, apabila lebih dari 80% IKU yang ditetapkan telah cukup untuk mengukur atau menggambarkan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan; b, apabila 60% < IKU yang cukup \leq 80%; c, apabila 40% < IKU yang cukup \leq 60%; d apabila 20% < IKU yang cukup \leq 40% e, apabila IKU yang cukup \leq 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri
		Cukup artinya: - Representatif (alat ukur yg mewakili) untuk mengukur kinerja yang seharusnya (lihat penjelasan A.I.b.9) - Jumlahnya memadai utk menyimpulkan tercapainya tujuan atau sasaran utama	
7	IKU telah diukur realisasinya	a, apabila lebih dari 80% IKU yang ditetapkan telah diukur realisasinya dan dilaporkan dalam LAKIP; b, apabila 60% < IKU level telah diukur \leq 80%; c, apabila 40% < IKU telah diukur \leq 60%; d apabila 20% < IKU telah diukur \leq 40% e, apabila IKU yang telah diukur \leq 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		PROP/KAB/KOTA	SKPD
1	2	3	4
8	Indikator kinerja sasaran dapat diukur secara obyektif	a, apabila lebih dari 80% Indikator sasaran dapat diukur (measurable); b, apabila 60% < Indikator yang dapat diukur ≤ 80%; c, apabila 40% < Indikator yang dapat diukur ≤ 60%; d apabila 20% < Indikator yang dapat diukur ≤ 40% e, apabila Indikator yang dapat diukur ≤ 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri
9	Indikator kinerja sasaran menggambarkan hasil	a, apabila lebih dari 80% Indikator sasaran telah menggambarkan hasil (outcome), bukan proses/kegiatan; b, apabila 60% < Indikator yang menggambarkan hasil ≤ 80%; c, apabila 40% < Indikator yang menggambarkan hasil ≤ 60%; d apabila 20% < Indikator yang menggambarkan hasil ≤ 40% e, apabila Indikator yang menggambarkan hasil ≤ 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri
		Menggambarkan hasil: - berkualitas outcome atau output penting - bukan proses/kegiatan - menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan	
10	Indikator kinerja sasaran relevan dengan sasaran yang akan diukur	a, apabila lebih dari 80% Indikator sasaran terkait langsung (relevan) dengan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan; b, apabila 60% < Indikator sasaran terkait langsung (relevan) dengan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan ≤ 80%; c, apabila 40% < Indikator sasaran terkait langsung (relevan) dengan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan ≤ 60%; d apabila 20% < Indikator sasaran terkait langsung (relevan) dengan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan ≤ 40% e, apabila Indikator sasaran yang terkait langsung (relevan) dengan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan ≤ 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri
		Relevan: - terkait langsung dengan sasaran atau kondisi yang akan diukur - Mewakili (representatif) sasaran/kondisi yang akan diwujudkan	
11	Indikator kinerja sasaran cukup untuk mengukur sasarnya	a, apabila lebih dari 80% indikator yang ditetapkan telah cukup untuk mengukur atau menggambarkan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan; b, apabila 60% < indikator yang cukup ≤ 80%; c, apabila 40% < indikator yang cukup ≤ 60%; d apabila 20% < indikator yang cukup ≤ 40% e, apabila indikator yang cukup ≤ 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri
		Cukup artinya: - Representatif (alat ukur yg mewakili) untuk mengukur sasaran - Jumlahnya memadai utk menyimpulkan tercapainya sasaran	
12	Indikator kinerja sasaran telah diukur realisasinya	a, apabila lebih dari 80% Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya dan dilaporkan dalam LAKIP; b, apabila 60% < Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya ≤ 80%; c, apabila 40% < Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya ≤ 60%; d apabila 20% < Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya ≤ 40% e, apabila Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya ≤ 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri
13	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan	a, apabila lebih dari 80% data (capaian) kinerja yang dihasilkan dapat diandalkan; b, apabila 60% < data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan ≤ 80%; c, apabila 40% < data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan ≤ 60%; d apabila 20% < data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan ≤ 40% e, apabila data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan ≤ 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri
		Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan; - Informasi capaian kinerja berdasarkan fakta sebenarnya atau bukti yang memadai dan dapat dipertanggungjawabkan; - Data yang dikumpulkan didasarkan suatu mekanisme yang memadai atau terstruktur (tidak bersifat dadakan); - Data kinerja yang diperoleh tepat waktu; - Data yang dikumpulkan memiliki tingkat kesalahan yang minimal;	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		PROP/KAB/KOTA	SKPD
1	2	3	4
14	Pengumpulan data kinerja dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester)	a, apabila lebih dari 80% data (capaian) kinerja teridentifikasi secara berkala; b, apabila 60% < data (capaian) kinerja yang teridentifikasi secara berkala ≤ 80%; c, apabila 40% < data (capaian) kinerja yang teridentifikasi secara berkala ≤ 60%; d apabila 20% < data (capaian) kinerja yang teridentifikasi secara berkala ≤ 40% e, apabila data (capaian) kinerja yang teridentifikasi secara berkala ≤ 20%	
III. IMPLEMENTASI PENGUKURAN (6%)		Jawaban tentang Implementasi Pengukuran harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas Pengukuran	
15	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran	a, apabila lebih dari 80% IKU yang ditetapkan telah dimanfaatkan dalam perencanaan dan penganggaran; b, apabila 60% < IKU yang telah dimanfaatkan ≤ 80%; c, apabila 40% < IKU yang telah dimanfaatkan ≤ 60%; d apabila 20% < IKU yang telah dimanfaatkan ≤ 40% e, apabila IKU yang telah dimanfaatkan ≤ 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri
		Dimanfaatkan dalam dokumen perencanaan dan penganggaran: - dijadikan alat ukur pencapaian tujuan/sasaran utama dalam dokumen RPJMD, RKT dan PK - dijadikan alat ukur tercapainya outcome atau hasil-hasil program yang ditetapkan dalam dokumen anggaran (RKA)	
16	IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja	a, apabila lebih dari 80% IKU yang ditetapkan telah dimanfaatkan dalam penilaian kinerja; b, apabila 60% < IKU yang telah dimanfaatkan ≤ 80%; c, apabila 40% < IKU yang telah dimanfaatkan ≤ 60%; d apabila 20% < IKU yang telah dimanfaatkan ≤ 40% e, apabila IKU yang telah dimanfaatkan ≤ 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri
		Dimanfaatkan untuk penilaian kinerja: - Capaian IKU dijadikan dasar penilaian kinerja - Capaian IKU dijadikan dasar reward atau punishment - Capaian IKU dijadikan dasar promosi atau kenaikan/penurunan peringkat	
17	IKU telah direviu secara berkala	a, apabila IKU telah direvisi dan hasilnya menunjukkan kondisi yang lebih baik (inovatif); b, apabila IKU telah direviu secara berkala dan hasilnya masih relevan dengan kondisi saat ini; c, apabila IKU telah direviu, ada upaya perbaikan namun belum ada perbaikan yang signifikan ; d, apabila IKU telah direviu e, Tidak ada reviu	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri
18	Hasil pengukuran kinerja telah digunakan untuk penyusunan laporan kinerja	a, apabila lebih dari 80% IKU dan indikator kinerja lain yang ditetapkan telah diukur dan dilaporkan dalam laporan kinerja; b, apabila 60% < pengukuran dan pelaporan IKU/indikator lain dalam LAKIP ≤ 80%; c, apabila 40% < pengukuran dan pelaporan IKU/indikator lain dalam LAKIP ≤ 60%; d apabila 20% < pengukuran dan pelaporan IKU/indikator lain dalam LAKIP ≤ 40% e, apabila lpengukuran dan pelaporan IKU/indikator lain dalam LAKIP ≤ 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri
19	Pengukuran kinerja digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala	a, apabila lebih dari 80% hasil pengukuran kinerja (capaian kinerja) dimanfaatkan untuk pengendalian dan pemantauan; b, apabila 60% < pemanfaatan hasil pengukuran ≤ 80%; c, apabila 40% < pemanfaatan hasil pengukuran ≤ 60%; d apabila 20% < pemanfaatan hasil pengukuran ≤ 40% e, apabila pemanfaatan hasil pengukuran ≤ 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri
		Prasyarat: terdapat pengukuran atau pemantauan kinerja secara berkala (minimal semesteran). digunakan untuk pengendalian dan pemantauan artinya: - Hasil pengukuran (capaian kinerja) kinerja menjadi dasar untuk menyimpulkan kemajuan (progress) kinerja - Hasil pengukuran (capaian kinerja) kinerja menjadi dasar untuk mengambil tindakan (action) dalam rangka mencapai target kinerja yang ditetapkan - Hasil pengukuran (capaian kinerja) kinerja menjadi dasar untuk menyesuaikan strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran	
C. PELAPORAN KINERJA (15%)			
I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%)			
1	LAKIP telah disusun	cukup jelas	Tidak untuk SKPD
	LAKIP SKPD telah disusun	Tidak untuk PEMDA	cukup jelas
2	LAKIP telah disampaikan tepat waktu	Waktu penyampaian LAKIP mengacu pada SE Menpan dan RB No 29 Tahun 2010	Tidak untuk SKPD

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		PROP/KAB/KOTA	SKPD
1	2	3	4
	LAKIP SKPD telah disampaikan tepat waktu	Tidak untuk PEMDA	Waktu penyampaian LAKIP mengacu pada SE Menpan dan RB No 29 Tahun 2010
II. PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (8%)			
3	LAKIP bukan merupakan kompilasi dari SKPD di bawahnya	a, apabila Sasaran dan target dalam LAKIP merupakan kompilasi dari SKPD < 20% b, apabila 20% < Sasaran dan target dalam LAKIP merupakan kompilasi dari SKPD < 40% c, apabila 40% < Sasaran dan target dalam LAKIP merupakan kompilasi dari SKPD < 60%; d, apabila 60% < Sasaran dan target dalam LAKIP merupakan kompilasi dari SKPD < 80%; e, apabila lebih dari 80% Sasaran dan target dalam LAKIP merupakan kompilasi dari SKPD;	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri
4	LAKIP menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome	a, apabila lebih dari 80% informasi yang disampaikan dalam LAKIP berorientasi outcome; b, apabila 60% < informasi outcome dalam LAKIP \leq 80%; c, apabila 40% < informasi outcome dalam LAKIP \leq 60%; d apabila 20% < informasi outcome dalam LAKIP \leq 40% e, apabila informasi outcome dalam LAKIP \leq 20% Informasi LAKIP berorientasi outcome artinya: - 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	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri
5	LAKIP menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU	a, apabila lebih dari 80% capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU); b, apabila 60% < capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) \leq 80%; c, apabila 40% < capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) \leq 60%; d apabila 20% < capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) \leq 40% e, apabila capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) \leq 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri
6	LAKIP menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan	a, apabila lebih dari 80% capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK; b, apabila 60% < capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK \leq 80%; c, apabila 40% < capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK \leq 60%; d apabila 20% < capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK \leq 40% e, apabila capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK \leq 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri
7	LAKIP menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja	a, apabila LAKIP menyajikan lebih dari 80% evaluasi dan analisis capaian yang bersifat kinerja (outcome), bukan proses; b, apabila 60% < penyajian evaluasi dan analisis capaian yang bersifat kinerja \leq 80%; c, apabila 40% < penyajian evaluasi dan analisis capaian yang bersifat kinerja \leq 60%; d apabila 20% < penyajian evaluasi dan analisis capaian yang bersifat kinerja \leq 40% e, apabila penyajian evaluasi dan analisis capaian yang bersifat kinerja \leq 20% menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja, artinya: - LAKIP menguraikan hasil evaluasi dan analisis tentang capaian2 kinerja outcome atau output penting, bukan hanya proses atau realisasi kegiatan2 yang ada di dokumen anggaran (DIPA)	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri
8	LAKIP menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan	a, apabila LAKIP menyajikan perbandingan lebih dari 80% data kinerja (capaian sasaran) ; b, apabila 60% < perbandingan data kinerja (capaian sasaran) \leq 80%; c, apabila 40% < perbandingan data kinerja (capaian sasaran) \leq 60%; d apabila 20% < perbandingan data kinerja (capaian sasaran) \leq 40% e, apabila perbandingan data kinerja (capaian sasaran) \leq 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		PROP/KAB/KOTA	SKPD
1	2	3	4
		Pembandingan yang memadai, minimal mencakup: - Target vs Realisasi - Realisasi tahun berjalan vs realisasi tahun sebelumnya - Realisasi sampai dengan tahun berjalan vs target jangka menengah	
9	LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja	a, apabila LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan lebih dari 80% capaian sasaran (kinerja); b, apabila 60% < informasi keuangan yang terkait sasaran ≤ 80%; c, apabila 40% < informasi keuangan yang terkait sasaran ≤ 60%; d apabila 20% < informasi keuangan yang terkait sasaran ≤ 40% e, apabila informasi keuangan yang terkait sasaran ≤ 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri
10	Informasi kinerja dalam LAKIP dapat diandalkan	a, apabila lebih dari 80% realisasi kinerja dapat diandalkan; b, apabila 60% < keandalan data realisasi kinerja ≤ 80%; c, apabila 40% < keandalan data realisasi kinerja ≤ 60%; d apabila 20% < keandalan data realisasi kinerja ≤ 40% e, apabila keandalan data realisasi kinerja ≤ 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri
		Dapat diandalkan: - datanya valid - dapat ditelusuri kesumber datanya - diperoleh dari sumber yang kompeten - konsisten	
	III. PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4%)	Jawaban tentang pemanfaatan informasi kinerja harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan Pelaporan dan Penyajian Informasi Kinerja	
11	Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan	Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kualitas pemanfaatan secara nyata untuk perbaikan perencanaan kinerja, dengan memperhatikan: Nilai a, apabila telah dimanfaatkan dengan tingkat kualitas pemanfaatan sangat baik. Nilai b, apabila telah dimanfaatkan dengan tingkat kualitas pemanfaatan baik. Nilai c, apabila telah dimanfaatkan dengan tingkat kualitas pemanfaatan cukup. Nilai d apabila telah dimanfaatkan dengan tingkat kualitas pemanfaatan kurang. Nilai e apabila sama sekali tidak dimanfaatkan.	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri
		telah digunakan dalam perbaikan perencanaan, artinya: informasi dalam LAKIP (termasuk LAKIP tahun sebelumnya) benar-benar telah digunakan untuk perbaikan perencanaan kinerja yang lebih baik periode berikutnya.	
12	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi	Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kualitas pemanfaatan secara nyata untuk perbaikan pelaksanaan program dan kegiatan , dengan memperhatikan: Nilai a, apabila telah dimanfaatkan dengan tingkat kualitas pemanfaatan sangat baik. Nilai b, apabila telah dimanfaatkan dengan tingkat kualitas pemanfaatan baik. Nilai c, apabila telah dimanfaatkan dengan tingkat kualitas pemanfaatan cukup. Nilai d apabila telah dimanfaatkan dengan tingkat kualitas pemanfaatan kurang. Nilai e apabila sama sekali tidak dimanfaatkan.	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri
		telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan, artinya: informasi dalam LAKIP (termasuk LAKIP tahun sebelumnya) benar-benar telah digunakan untuk perbaikan pelaksanaan program dan kegiatan periode berikutnya	
13	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja	Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kualitas pemanfaatan secara nyata untuk perbaikan capaian kinerja organisasi, dengan memperhatikan: Nilai a, apabila telah dimanfaatkan dengan tingkat kualitas pemanfaatan sangat baik. Nilai b, apabila telah dimanfaatkan dengan tingkat kualitas pemanfaatan baik. Nilai c, apabila telah dimanfaatkan dengan tingkat kualitas pemanfaatan cukup. Nilai d apabila telah dimanfaatkan dengan tingkat kualitas pemanfaatan kurang. Nilai e apabila sama sekali tidak dimanfaatkan.	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri
		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	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		PROP/KAB/KOTA	SKPD
1	2	3	4
14	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja	Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kualitas pemanfaatan secara nyata untuk perbaikan capaian kinerja organisasi, dengan memperhatikan: Nilai a, apabila telah dimanfaatkan dengan tingkat kualitas pemanfaatan sangat baik (untuk dasar penilaian dan ada reward and punishment yang baik). Nilai b, apabila telah dimanfaatkan dengan tingkat kualitas pemanfaatan baik (untuk dasar penilaian dan ada sudah reward and punishment yang cukup). Nilai c, apabila telah dimanfaatkan dengan tingkat kualitas pemanfaatan cukup (untuk dasar penilaian dan ada sudah reward and punishment walaupun masih sedikit). Nilai d apabila telah dimanfaatkan dengan tingkat kualitas pemanfaatan kurang (untuk dasar penilaian dan belum ada reward and punishment yang cukup). Nilai e apabila sama sekali tidak dimanfaatkan.	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri
		telah digunakan untuk penilaian kinerja, artinya: Informasi kinerja dalam LAKIP, telah secara nyata digunakan oleh pimpinan organisasi sebagai dasar untuk menilai keberhasilan/kegagalan Pemda/SKPD	
D. EVALUASI KINERJA (10%)			
I. PEMENUHAN EVALUASI (2%)			
1	Terdapat pedoman evaluasi akuntabilitas kinerja	cukup jelas	Tidak berlaku untuk SKPD
2	Terdapat pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatan	a, apabila lebih dari 80% Target kinerja telah dipantau kemajuannya $\leq 80\%$; b, apabila $60\% < \text{Target kinerja yang terpantau} \leq 80\%$; c, apabila $40\% < \text{Target kinerja yang terpantau} \leq 60\%$; d apabila $20\% < \text{target kinerja yang terpantau} \leq 40\%$ e, apabila target kinerja yang terpantau $\leq 20\%$ pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatan, artinya: - 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	Tidak berlaku untuk SKPD
3	Evaluasi program telah dilakukan	a, apabila lebih dari 80% program telah dievaluasi; b, apabila $60\% < \text{Program yang dievaluasi} \leq 80\%$; c, apabila $40\% < \text{Program yang dievaluasi} \leq 60\%$; d apabila $20\% < \text{Program yang dievaluasi} \leq 40\%$ e, apabila Program yang dievaluasi $\leq 20\%$ Program telah dievaluasi: - Terdapat informasi tentang capaian hasil2 program; - Terdapat simpulan keberhasilan atau ketidakberhasilan program; - Terdapat analisis dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu program; - Terdapat ukuran yang memadai tentang keberhasilan program	Tidak berlaku untuk SKPD
4	Evaluasi akuntabilitas kinerja atas SKPD telah dilakukan	a, apabila lebih dari 80% SKPD telah dievaluasi b, apabila $60\% < \text{SKPD yang dievaluasi} < 80\%$; c, apabila $40\% < \text{SKPD yang dievaluasi} < 60\%$; d apabila $20\% < \text{SKPD yang dievaluasi} < 40\%$ e, apabila SKPD yang dievaluasi $< 20\%$	Tidak berlaku untuk SKPD
5	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)	Tidak berlaku untuk SKPD
II. KUALITAS EVALUASI (5%)			

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		PROP/KAB/KOTA	SKPD
1	2	3	4
6	Evaluasi <u>akuntabilitas kinerja</u> dilaksanakan dengan menggunakan pedoman/juklak evaluasi yang selaras dengan pedoman/juklak evaluasi Menpan dan RB	a, apabila evaluasi dilaksanakan dengan mengacu pada pedoman evaluasi yang dibuat sendiri yang selaras dengan pedoman evaluasi Menpan & RB dan dimodifikasi sesuai dengan kebutuhan; b, apabila evaluasi dilaksanakan dengan menggunakan pedoman evaluasi yang dibuat sendiri mengacu pedoman evaluasi Menpan & RB, namun modifikasi pedoman belum sesuai dengan kondisi yang diharapkan; c, apabila evaluasi dilaksanakan dengan menggunakan pedoman evaluasi yang dibuat sendiri yang sama persis pedoman evaluasi Menpan & RB d, apabila evaluasi dilaksanakan dengan menggunakan pedoman evaluasi Menpan & RB e, apabila evaluasi dilaksanakan dengan tidak menggunakan pedoman evaluasi	Tidak berlaku untuk SKPD
7	Evaluasi akuntabilitas kinerja dilaksanakan oleh SDM yang berkompotensi	Cukup jelas.Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kualitas SDM yang melakukan evaluasi. a, apabila lebih dari 80% evaluator telah memiliki kompetensi AKIP dengan baik < 80%; b, apabila 60% < evaluator telah memiliki kompetensi AKIP dengan baik < 80%; c, apabila 40% < evaluator telah memiliki kompetensi AKIP dengan baik < 60%; d apabila 20% < evaluator telah memiliki kompetensi AKIP dengan baik < 40% e, apabila evaluator telah memiliki kompetensi AKIP dengan baik < 20%	Tidak berlaku untuk SKPD
8	Pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja telah disupervisi dengan baik melalui pembahasan-pembahasan yang reguler dan bertahap	Cukup jelas. Penilaian a/b/c/d/e berdasarkan pada tingkat kualitas pelaksanaan supervisi. Nilai a, apabila pelaksanaan supervisi secara berjenjang telah dilaksanakan sangat baik, Nilai b, apabila pelaksanaan supervisi secara berjenjang telah dilaksanakan dengan baik, Nilai c, apabila pelaksanaan supervisi secara berjenjang telah dilaksanakan secara cukup baik,Nilai d, apabila pelaksanaan supervisi secara berjenjang telah dilaksanakankurang baik, Nilai e, apabila pelaksanaan tidak dilakukan supervisi secara berjenjang	Tidak berlaku untuk SKPD
9	Hasil evaluasi <u>akuntabilitas kinerja</u> menggambarkan <u>akuntabilitas kinerja</u> yang dievaluasi	Cukup jelas .Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kualitas hasil evaluasi telah menggambarkan kondisi yang ada secara obyektif. Nilai a, apabila kualitas hasil evaluasi sangat baik. b, apabila kualitas hasil evaluasi baik. c, apabila kualitas hasil evaluasi cukup baik. d, apabila kualitas hasil evaluasi kurang. e, apabila kualitas hasil evaluasi tidak baik (buruk)	Tidak berlaku untuk SKPD
10	Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja memberikan penilaian atas akuntabilitas kinerja masing-masing SKPD	cukup jelas .Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kualitas dalam memberikan penilaian sesuai dengan juklak yang ada.	Tidak berlaku untuk SKPD
11	Evaluasi akuntabilitas kinerja telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan manajemen kinerja yang dapat dilaksanakan	Cukup jelas.Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kelengkapan dan kualitas rekomendasi yang diberikan dalam laporan hasil evaluasinya terkait dengan upaya perbaikan penerapan manajemen kinerja secara berkelanjutan	Tidak berlaku untuk SKPD
12	Evaluasi program dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program	Cukup jelas.Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada apakah evaluasi program telah dapat menyimpulkan penilaian atas keberhasilan/kegagalan suatu program	Tidak berlaku untuk SKPD
13	Evaluasi program telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan	Cukup jelas.Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kelengkapan dan kualitas rekomendasi yang diberikan dalam laporan hasil evaluasinya terkait dengan upaya perbaikan perencanaan kinerja secara berkelanjutan.	Tidak berlaku untuk SKPD
14	Evaluasi program telah memberikan rekomendasi-rekomendasi peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan	Cukup jelas.Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kelengkapan dan kualitas rekomendasi yang diberikan dalam laporan hasil evaluasinya terkait dengan upaya perbaikan peningkatan capaian kinerja organisasi secara berkelanjutan	Tidak berlaku untuk SKPD
III. PEMANFAATAN EVALUASI (3%)		Jawaban tentang pemanfaatan evaluasi harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan Evaluasi dan Kualitas Evaluasi	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		PROP/KAB/KOTA	SKPD
1	2	3	4
15	Hasil evaluasi <u>program/akuntabilitas kinerja</u> telah ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan	Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kualitas pemanfaatan secara nyata untuk perbaikan perencanaan, dengan memperhatikan: Nilai a, apabila telah dimanfaatkan dengan tingkat kualitas pemanfaatan sangat baik. Nilai b, apabila telah dimanfaatkan dengan tingkat kualitas pemanfaatan baik. Nilai c, apabila telah dimanfaatkan dengan tingkat kualitas pemanfaatan cukup. Nilai d apabila telah dimanfaatkan dengan tingkat kualitas pemanfaatan kurang. Nilai e apabila sama sekali tidak dimanfaatkan.	Tidak berlaku untuk SKPD
16	Hasil evaluasi <u>akuntabilitas kinerja</u> telah ditindaklanjuti untuk perbaikan penerapan manajemen kinerja	Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kualitas pemanfaatan secara nyata untuk perbaikan penerapan manajemen kinerja secara keseluruhan, dengan memperhatikan: Nilai a, apabila telah dimanfaatkan dengan tingkat kualitas pemanfaatan sangat baik. Nilai b, apabila telah dimanfaatkan dengan tingkat kualitas pemanfaatan baik. Nilai c, apabila telah dimanfaatkan dengan tingkat kualitas pemanfaatan cukup. Nilai d apabila telah dimanfaatkan dengan tingkat kualitas pemanfaatan kurang. Nilai e apabila sama sekali tidak dimanfaatkan.	Tidak berlaku untuk SKPD
17	Hasil evaluasi <u>program</u> telah ditindaklanjuti untuk perbaikan kinerja	Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kualitas pemanfaatan secara nyata untuk perbaikan capaian kinerja organisasi, dengan memperhatikan: Nilai a, apabila telah dimanfaatkan dengan tingkat kualitas pemanfaatan sangat baik. Nilai b, apabila telah dimanfaatkan dengan tingkat kualitas pemanfaatan baik. Nilai c, apabila telah dimanfaatkan dengan tingkat kualitas pemanfaatan cukup. Nilai d apabila telah dimanfaatkan dengan tingkat kualitas pemanfaatan kurang. Nilai e apabila sama sekali tidak dimanfaatkan.	Tidak berlaku untuk SKPD
18	Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti untuk mengukur keberhasilan SKPD	Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kualitas pemanfaatan secara nyata untuk perbaikan capaian kinerja organisasi, dengan memperhatikan: Nilai a, apabila telah dimanfaatkan dengan tingkat kualitas pemanfaatan sangat baik (untuk dasar penilaian dan ada reward and punishment yang baik). Nilai b, apabila telah dimanfaatkan dengan tingkat kualitas pemanfaatan baik (untuk dasar penilaian dan ada sudah reward and punishment yang cukup). Nilai c, apabila telah dimanfaatkan dengan tingkat kualitas pemanfaatan cukup (untuk dasar penilaian dan ada sudah reward and punishment walaupun masih sedikit). Nilai d apabila telah dimanfaatkan dengan tingkat kualitas pemanfaatan kurang (untuk dasar penilaian dan belum ada reward and punishment yang cukup). Nilai e apabila sama sekali tidak dimanfaatkan.	Tidak berlaku untuk SKPD
E. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI (20%)			
KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (5%)			
1	Target dapat dicapai	a, apabila capaian kinerja lebih dari 80%; b, apabila 60% < capaian kinerja ≤ 80%; c, apabila 40% < capaian kinerja ≤ 60%; d apabila 20% < capaian kinerja ≤ 40% e, apabila capaian kinerja ≤ 20%	Tidak berlaku untuk SKPD
2	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	a, apabila lebih dari 80% capaian kinerja tahun berjalan melebihi capaian tahun sebelumnya; b, apabila 60% < capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya ≤ 80%; c, apabila 40% < capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya ≤ 60%; d, apabila 20% < capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya ≤ 40% e, apabila capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya ≤ 20%	Tidak berlaku untuk SKPD
3	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	a, apabila lebih dari 80% informasi capaian kinerja dapat diandalkan; b, apabila 60% < informasi capaian kinerja yang dapat diandalkan ≤ 80%; c, apabila 40% < informasi capaian kinerja yang dapat diandalkan ≤ 60%; d, apabila 20% < informasi capaian kinerja yang dapat diandalkan ≤ 40% e, apabila informasi capaian kinerja yang dapat diandalkan ≤ 20%	Tidak berlaku untuk SKPD

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		PROP/KAB/KOTA	SKPD
1	2	3	4
		Informasi kinerja dapat diandalkan, artinya: - Diperoleh dari dasar perhitungan (formulasi) yang valid; - Dihasilkan dari sumber2 atau basis data yang dapat dipercaya (kompeten); - Dapat ditelusuri sumber datanya; - up to date	Tidak berlaku untuk SKPD
	KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (10%)		
4	Target dapat dicapai	a, apabila tingkat capaian outcome tahun berjalan lebih dari 100% b, apabila tingkat capaian outcome tahun berjalan = 100% c, apabila 80% < capaian outcome tahun berjalan ≤ 100%; d, apabila 50% < capaian outcome tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya ≤ 80% e, apabila capaian outcome tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya kurang dari 50%	Tidak berlaku untuk SKPD
5	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	a, apabila tingkat capaian outcome tahun berjalan 150% dari tahun sebelumnya. b, apabila tingkat capaian outcome tahun berjalan 120% < capaian outcome tahun lalu < 150%; c, apabila 80% < capaian outcome tahun berjalan ≤ 120%; d, apabila 50% < capaian outcome tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya ≤ 80% e, apabila capaian outcome tahun berjalan kurang dari 50% dari tahun lalu	Tidak berlaku untuk SKPD
6	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	Informasi kinerja dapat diandalkan, artinya: - Diperoleh dari dasar perhitungan (formulasi) yang valid; - Dihasilkan dari sumber2 atau basis data yang dapat dipercaya (kompeten); - Dapat ditelusuri sumber datanya; - up to date	Tidak berlaku untuk SKPD
7	Kinerja Bidang Kesehatan	penilaian berdasarkan data sekunder dari BPS dan Kemenkes	Tidak berlaku untuk SKPD
8	Kinerja Bidang Pendidikan	penilaian berdasarkan data sekunder dari BPS dan Kemendiknas	Tidak berlaku untuk SKPD
9	Kinerja Bidang Ketenagakerjaan	penilaian berdasarkan data sekunder dari BPS	Tidak berlaku untuk SKPD
10	Kinerja Bidang Sosial	penilaian berdasarkan data sekunder dari BPS	Tidak berlaku untuk SKPD
11	Kinerja Bidang Ekonomi	penilaian berdasarkan data sekunder dari BPS	Tidak berlaku untuk SKPD
	KINERJA DARI PENILAIAN STAKEHOLDER (5%)		
12	Kinerja Pengelolaan Keuangan	penilaian berdasarkan data sekunder dari BPK	Tidak berlaku untuk SKPD
13	Kinerja dari Pendapat Masyarakat/Media	penilaian berdasarkan data sekunder dari pendapat masyarakat (NGO)/ pemberitaan media	Tidak berlaku untuk SKPD
14	Kinerja dari Penilaian Instansi Pemerintah Lainnya	penilaian berdasarkan data sekunder dari hasil penilaian dari Kementerian/Lembaga	Tidak berlaku untuk SKPD
15	Kinerja Transparansi	cukup jelas	Tidak berlaku untuk SKPD
16	Kinerja/Penghargaan Lainnya	penilaian berdasarkan pada data sekunder instansi pemerintah. Penghargaan yang dimaksud adalah penghargaan atas organisasi (Pemda/SKPD) yang levelnya nasional	Tidak berlaku untuk SKPD

Lampiran 4.

Template Kertas Kerja Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah

**TEMPLATE KERTAS KERJA EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DAERAH**

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROP/KAB/KOTA		SKPD		TOTAL	REF
		Y/T	NILAI	Y/T	NILAI		
1	2	3	4	5	6	7	8
A. PERENCANAAN KINERJA (35%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
I. DOKUMEN RENSTRA (12.5%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
a. PEMENUHAN RENSTRA (2.5%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!
1	Dokumen RPJMD telah ada	y/t	Error			#VALUE!	
	Dokumen Renstra SKPD telah ada			a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
2	Dokumen RPJMD/Renstra SKPD telah memuat visi, misi, tujuan, sasaran, program, indikator kinerja sasaran, target tahunan, indikator kinerja tujuan dan target jangka menengah	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
b. KUALITAS RENSTRA (6.25%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!
3	Tujuan dan sasaran telah berorientasi hasil	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	KKE2
4	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program/hasil kegiatan	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
5	RPJMD/Renstra SKPD telah menyajikan IKU	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
6	Indikator kinerja tujuan (outcome) dan sasaran (outcome dan output) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	KKE3
7	Target kinerja ditetapkan dengan baik	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
8	Dokumen RPJMD/Renstra SKPD telah selaras dengan Dokumen RPJMN/Dokumen RPJMD	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
9	Dokumen RPJMD/Renstra SKPD telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
c. IMPLEMENTASI RENSTRA (3.75%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!
10	Dokumen RPJMD/Renstra SKPD digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
11	Dokumen RPJMD digunakan sebagai acuan dalam penyusunan Dokumen Renstra SKPD	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!	
12	Dokumen RPJMD/Renstra SKPD digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
13	Dokumen RPJMD/Renstra SKPD telah direviu secara berkala	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
II. DOKUMEN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (7.5%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!
a. PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (1.5%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!
1	Dokumen RKT telah ada	y/t	Error			#VALUE!	
	Dokumen RKT SKPD telah ada			a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
2	Dokumen RKT disusun sebelum mengajukan RKA	y/t	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
3	Dokumen RKT telah memuat sasaran, program, indikator kinerja sasaran, dan target kinerja tahunan	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
b. KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (3.75%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!
4	Sasaran telah berorientasi hasil	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	KKE2
5	Kegiatan dalam dokumen Renja merupakan cara untuk mencapai sasaran	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
6	RKT telah menyajikan IKU	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
7	Indikator kinerja sasaran dan kegiatan telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	KKE3
8	Target kinerja ditetapkan dengan baik	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
9	Dokumen RKT telah selaras dengan dokumen RPJMD/Renstra SKPD dan dengan Dokumen RPKD/RKT atasannya	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
c. IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (2.25%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!
10	Dokumen RKT telah digunakan sebagai acuan untuk menyusun penetapan kinerja (PK)	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
11	Dokumen RKT digunakan sebagai acuan dalam penyusunan RKT SKPD	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROP/KAB/KOTA		SKPD		TOTAL	REF
		Y/T	NILAI	Y/T	NILAI		
1	2	3	4	5	6	7	8
12	Dokumen RKT telah digunakan sebagai acuan untuk menyusun anggaran (RKA) (a.l. Target kinerja RKT vs Target kinerja RKA)	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
III. DOKUMEN PENETAPAN KINERJA (15%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!
a. PEMENUHAN PK (3%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!
1	Dokumen PK telah ada	y/t	Error			#VALUE!	
	Dokumen PK SKPD telah ada			a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
2	Dokumen PK disusun segera setelah anggaran disetujui	y/t	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
3	Dokumen PK telah memuat sasaran, program, indikator kinerja, dan target jangka pendek	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
b. KUALITAS PK (7.5%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!
4	Sasaran telah berorientasi hasil	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	KKE2
5	PK telah menyajikan IKU	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
6	Indikator kinerja sasaran telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	KKE3
7	Target kinerja ditetapkan dengan baik	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
8	Dokumen PK telah selaras dengan dokumen PK atasannya dan Dokumen RKT	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
c. IMPLEMENTASI PK (4.5%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!
9	Dokumen PK telah dimonitor pencapaiannya secara berkala	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
10	Dokumen PK telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
11	Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
B. PENGUKURAN KINERJA (20%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!
I. PEMENUHAN PENGUKURAN (4%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!
1	Terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal	y/t	Error			#VALUE!	
	IKU SKPD telah ada			a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
2	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
II. KUALITAS PENGUKURAN (10%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!
3	IKU telah dapat diukur secara obyektif	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	KKE3
4	IKU telah menggambarkan hasil	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	KKE3
5	IKU telah relevan dengan kondisi yang akan diukur	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	KKE3
6	IKU telah cukup untuk mengukur kinerja	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
7	IKU telah diukur realisasinya	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	KKE3
8	Indikator kinerja sasaran dapat diukur secara obyektif	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	KKE3
9	Indikator kinerja sasaran menggambarkan hasil	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	KKE3
10	Indikator kinerja sasaran relevan dengan sasaran yang akan diukur	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	KKE3
11	Indikator kinerja sasaran cukup untuk mengukur sasarnya	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
12	Indikator kinerja sasaran telah diukur realisasinya	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	KKE3
13	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
14	Pengumpulan data kinerja dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester)	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
III. IMPLEMENTASI PENGUKURAN (6%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!
15	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
16	IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
17	IKU telah direviu secara berkala	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
18	Hasil pengukuran kinerja telah digunakan untuk penyusunan laporan kinerja	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
19	Pengukuran kinerja digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
C. PELAPORAN KINERJA (15%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!
I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!
1	LAKIP telah disusun	y/t	Error			#VALUE!	
	LAKIP SKPD telah disusun			a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
2	LAKIP telah disampaikan tepat waktu	y/t	Error			#VALUE!	
	LAKIP SKPD telah disampaikan tepat waktu			a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
II. PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (8%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROP/KAB/KOTA		SKPD		TOTAL	REF
		Y/T	NILAI	Y/T	NILAI		
1	2	3	4	5	6	7	8
3	LAKIP bukan merupakan kompilasi dari SKPD di bawahnya	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
4	LAKIP menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
5	LAKIP menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
6	LAKIP menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
7	LAKIP menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
8	LAKIP menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
9	LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
10	Informasi kinerja dalam LAKIP dapat diandalkan	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
	III. PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4%)	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!
11	Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
12	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
13	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
14	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja	a/b/c/d/e	Error	a/b/c/d/e	Error	#VALUE!	
	D. EVALUASI KINERJA (10%)	#DIV/0!	#DIV/0!			#DIV/0!	#VALUE!
	I. PEMENUHAN EVALUASI (2%)	#DIV/0!	#DIV/0!			#DIV/0!	#VALUE!
1	Terdapat pedoman evaluasi akuntabilitas kinerja	y/t	Error			#VALUE!	
2	Terdapat pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!	
3	Evaluasi program telah dilakukan	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!	
4	Evaluasi akuntabilitas kinerja atas SKPD telah dilakukan	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!	
5	Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan	y/t	Error			#VALUE!	
	II. KUALITAS EVALUASI (5%)	#DIV/0!	#DIV/0!			#DIV/0!	#VALUE!
6	Evaluasi akuntabilitas kinerja dilaksanakan dengan menggunakan pedoman/juklak evaluasi yang selaras dengan pedoman/juklak evaluasi Menpan dan RB	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!	
7	Evaluasi akuntabilitas kinerja dilaksanakan oleh SDM yang berkompentensi	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!	
8	Pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja telah disupervisi dengan baik melalui pembahasan-pembahasan yang reguler dan bertahap	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!	
9	Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja menggambarkan akuntabilitas kinerja yang dievaluasi	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!	
10	Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja memberikan penilaian atas akuntabilitas kinerja masing-masing SKPD	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!	
11	Evaluasi akuntabilitas kinerja telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan manajemen kinerja yang dapat dilaksanakan	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!	
12	Evaluasi program dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!	
13	Evaluasi program telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!	
14	Evaluasi program telah memberikan rekomendasi-rekomendasi peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!	
	III. PEMANFAATAN EVALUASI (3%)	#DIV/0!	#DIV/0!			#DIV/0!	#VALUE!
15	Hasil evaluasi program/akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!	
16	Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti untuk perbaikan penerapan manajemen kinerja	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!	
17	Hasil evaluasi program telah ditindaklanjuti untuk perbaikan kinerja	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROP/KAB/KOTA		SKPD		TOTAL	REF
		Y/T	NILAI	Y/T	NILAI		
1	2	3	4	5	6	7	8
18	Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti untuk mengukur keberhasilan SKPD	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!	
E. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI (20%)		#DIV/0!	#DIV/0!			#DIV/0!	#DIV/0!
I. KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (5%)		0,00	0,00			0,00	0,00
1	Target dapat dicapai	a/b/c/d/e	Error			Error	
2	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	a/b/c/d/e	Error			Error	
3	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	a/b/c/d/e	Error			Error	
II. KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (10%)		#DIV/0!	#DIV/0!			#DIV/0!	#DIV/0!
4	Target dapat dicapai		#DIV/0!			#DIV/0!	KKE1-II
5	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya		#DIV/0!			#DIV/0!	KKE1-II
6	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan		#DIV/0!			#DIV/0!	KKE1-II
7	Kinerja Bidang Kesehatan		#VALUE!			#VALUE!	KKE1-IIK
8	Kinerja Bidang Pendidikan		#VALUE!			#VALUE!	KKE1-IIK
9	Kinerja Bidang Ketenagakerjaan		#VALUE!			#VALUE!	KKE1-IIK
10	Kinerja Bidang Sosial		#VALUE!			#VALUE!	KKE1-IIK
11	Kinerja Bidang Ekonomi		#VALUE!			#VALUE!	KKE1-IIK
III. KINERJA DARI PENILAIAN STAKEHOLDER (5%)		#DIV/0!	#DIV/0!			#DIV/0!	#DIV/0!
12	Kinerja Pengelolaan Keuangan		#DIV/0!			#DIV/0!	KKE1-III
13	Kinerja dari Pendapat Masyarakat/Media		#DIV/0!			#DIV/0!	KKE1-III
14	Kinerja dari Penilaian Instansi Pemerintah Lainnya		#DIV/0!			#DIV/0!	KKE1-III
15	Kinerja Transparansi		#DIV/0!			#DIV/0!	KKE1-III
16	Kinerja/Penghargaan Lainnya		#DIV/0!			#DIV/0!	KKE1-III
HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (100%)		#DIV/0!	#DIV/0!			#DIV/0!	#DIV/0!

KETERANGAN:

KETIK 'y' ATAU 't' ATAU 'a' ATAU 'b' ATAU 'c' ATAU 'd' ATAU 'e' PADA KOLOM YANG BERWARNA HIJAU
 JANGAN MELAKUKAN PERUBAHAN PADA KOLOM YANG BERWARNA KUNING ATAU ABU-ABU

Lampiran 5.

**Daftar Pemerintah Daerah yang Dievaluasi oleh
Kementerian Negara PAN dan RB**

DAFTAR PEMERINTAH DAERAH YANG DIEVALUASI OLEH
KEMENTERIAN PAN DAN RB

NO	PROVINSI	NO	KABUPATEN/KOTA
1	Nanggroe Aceh Darussalam	1	Kota Banda Aceh
2	Sumatera Utara	2	Kab Samosir
3	Sumatera Barat	3	Kota Bukit Tinggi
4	Sumatera Selatan	4	Kab Musi Rawas
		5	Kab Banyu Asin
5	Bengkulu	6	Kab Bengkulu Selatan
6	Jambi	7	Kab Tanjung Jabung Timur
		8	Kab Batang Hari
7	Bangka Belitung	9	Kab Bangka
8	Lampung	10	Kab Tulang Bawang
9	Kepulauan Riau	11	Kab Bintan
		12	Kab Karimun
10	Riau	13	Kab Siak
		14	Kota Dumai
11	Banten	15	Kab Tangerang
12	Jawa Barat	16	Kab Garut
		17	Kota Sukabumi
13	Jawa Tengah	18	Kab Temanggung
		19	Kab Karanganyar
14	Yogyakarta	20	Kota Yogya
		21	Kab Sleman
15	Jawa Timur	22	Kota Malang
		23	Kab Pacitan
16	Kalimantan Barat	24	Kab Melawi
17	Kalimantan Tengah	25	Kab Katingan
18	Kalimantan Selatan	26	Kab Tanah Laut
19	Kalimantan Timur	27	Kab Malinau
20	Bali	28	Kab Tabanan
		29	Kota Denpasar
21	Nusa Tenggara Barat	30	Kab Sumbawa
22	Nusa Tenggara Timur	31	Kab Timor Tengah Selatan
23	Sulawesi Selatan	32	Kab Enrekang
		33	Kota Makassar
24	Sulawesi Tengah	34	Kab Parigi Moutong
		35	Kab Donggala
25	Gorontalo	36	Kab Bone Bolango
26	Sulawesi Utara	37	Kota Bitung
27	Sulawesi Barat	38	Kab Polewali Mandar
28	Maluku	39	Kab Maluku Tenggara Barat
29	Papua	40	Kab Merauke
30	DKI JAKARTA		