



WALIKOTA SURAKARTA

PERATURAN WALIKOTA SURAKARTA

NOMOR **53-B** TAHUN 2012

TENTANG

PETUNJUK TEKNIS EVALUASI
LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA SURAKARTA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA SURAKARTA,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka pelaksanaan evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) oleh Lembaga Pengawasan Internal Kota Surakarta perlu disusun Petunjuk Teknis Evaluasi LAKIP;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Walikota tentang Petunjuk Teknis Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kota Surakarta;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kota Besar Dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat dan Daerah Istimewa Jogjakarta (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 45);
2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
3. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan

Lembaran . . .

Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);

4. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
5. 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);
6. Peraturan Daerah Kota Surakarta Nomor 4 Tahun 2008 tentang Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan Yang Menjadi Kewenangan Pemerintah Daerah (Lembaran Daerah Tahun 2008 Nomor 4);
7. Peraturan Daerah Kota Surakarta Nomor 6 Tahun 2008 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Surakarta (Lembaran Daerah Kota Surakarta Tahun 2008 Nomor 6), sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Surakarta Nomor 14 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kota Surakarta Nomor 6 Tahun 2008 tentang Organisasi Dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kota Surakarta (Lembaran Daerah Kota Surakarta Tahun 2011 Nomor 14);

- Memperhatikan :
1. Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
 2. Instruksi Presiden Nomor 5 Tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi;
 3. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara No.Kep/135/M.PAN/9/2004 Tahun 2004 tentang Pedoman Umum Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;

MEMUTUSKAN: . . .

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA TENTANG PETUNJUK TEKNIS EVALUASI LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA SURAKARTA.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kota Surakarta.
2. Pemerintah Daerah Kota Surakarta adalah Walikota dan perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintah daerah.
3. Walikota adalah Kepala Kota Surakarta.
4. Inspektorat Daerah adalah Inspektorat Daerah Kota Surakarta.
5. Satuan Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat SKPD adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kota Surakarta.
6. Akuntabilitas kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan / kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui alat pertanggungjawaban secara periodik.
7. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disingkat SAKIP adalah suatu proses penyelenggaraan pertanggungjawaban SKPD yang berkaitan satu sama lain yang pada pokoknya terdiri kegiatan penyusunan Rencana Strategik SKPD, penyusunan Rencana Kinerja Tahunan (RKT), pemantauan dan pengamatan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi instansi, pengukuran pencapaian kinerja dan evaluasi kinerja serta pelaporan kinerja secara menyeluruh dan terpadu untuk mendorong terciptanya akuntabilitas Instansi Pemerintah sebagai salah satu syarat terciptanya pemerintahan yang baik dan terpercaya.
8. Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disebut LAKIP adalah media pertanggungjawaban yang berisi informasi mengenai kinerja Instansi Pemerintah.
9. Evaluasi adalah aktivitas analisis yang sistematis, pemberian nilai, atribut, apresiasi dan pengenalan

permasalahan . . .

permasalahan, serta pemberian solusi atas masalah yang ditemukan untuk tujuan peningkatan kinerja dan akuntabilitas instansi/unit kerja pemerintah.

10. Evaluasi LAKIP adalah aktivitas analisis kritis, penilaian yang sistematis, pemberian atribut, pengenalan permasalahan serta pemberian solusi untuk tujuan peningkatan kinerja dan akuntabilitas instansi pemerintah.

BAB II RUANG LINGKUP EVALUASI LAKIP

Pasal 2

Evaluasi terhadap LAKIP SKPD meliputi evaluasi atas implementasi Sistem AKIP dan Evaluasi atas kinerja SKPD.

BAB III EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI SAKIP

Pasal 3

Evaluasi atas implementasi sistem AKIP mencakup evaluasi atas Komponen Rencana Strategik, Rencana Kinerja, Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Pelaporan. Tahapan/langkah kerja yang berkaitan dengan evaluasi atas implementasi sistem AKIP sebagaimana tercantum dalam Lampiran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.

BAB IV EVALUASI ATAS KINERJA SKPD

Pasal 4

- (1) Evaluasi kinerja SKPD dilakukan dengan metode Review kinerja dan metode evaluasi kinerja SKPD secara lebih mendalam.
- (2) Metode Review kinerja meliputi review indikator kinerja dan review atas pencapaian sasaran.
- (3) Metode evaluasi kinerja SKPD secara lebih mendalam meliputi evaluasi terhadap pencapaian

sasaran . . .

sasaran strategik beserta indikator kinerjanya dan evaluasi terhadap kinerja program dan kegiatan yang terkait dengan sasaran strategik.

- (4) Langkah kerja evaluasi kinerja SKPD tercantum dalam Lampiran Peraturan Walikota ini dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan Peraturan Walikota ini.

BAB V PELAPORAN HASIL EVALUASI LAKIP

Pasal 5

- (1) Setiap surat tugas evaluasi harus menghasilkan Kertas Kerja Evaluasi (KKE) dan Laporan Hasil Evaluasi (LHE).
- (2) Bentuk laporan hasil evaluasi (LHE) atas LAKIP disusun dalam bentuk Bab.

BAB VI KETENTUAN PENUTUP

Pasal 6

Inspektorat Daerah merupakan instansi yang berfungsi melaksanakan pengawasan penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, pelayanan masyarakat dan pengelolaan keuangan daerah dapat menetapkan kebijakan evaluasi LAKIP yang mencakup ruang lingkup dan luasnya evaluasi LAKIP yang akan dilaksanakan pada setiap tahun.

Pasal 7 . . .

p

Pasal 7

Peraturan Walikota ini mulai berlaku sejak tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Surakarta
pada tanggal 24 Oktober 2012

WALIKOTA SURAKARTA,



FX. HADI RUDYATMO

Diundangkan di Surakarta
pada tanggal 25 Oktober 2012

SEKRETARIS DAERAH KOTA SURAKARTA



BUDI SUHARTO

BERITA DAERAH KOTA SURAKARTA TAHUN 2012 NOMOR 83

LAMPIRAN I
PERATURAN WALIKOTA SURAKARTA
NOMOR 53-8 TAHUN 2012
TENTANG
PETUNJUK TEKNIS EVALUASI LAPORAN
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KOTA SURAKARTA

EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI

1.1 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.

1.2 EVALUASI ATAS KOMPONEN AKUNTABILITAS KINERJA

1. Evaluasi akuntabilitas kinerja instansi difokuskan pada kriteria-kriteria yang dalam Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) dengan tetap memperhatikan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja tahun sebelumnya, maka isu-isu penting yang ingin diungkap melalui evaluasi akuntabilitas kinerja adalah sebagai berikut :
 - a. Kesungguhan instansi pemerintah dalam menyusun perencanaan kinerja benar- benar telah berfokus pada hasil.
 - b. Pembangunan sistem pengukuran dan pengumpulan data kinerja.
 - c. Pengungkapan informasi pencapaian kinerja instansi dalam LAKIP.
 - d. Monitoring dan evaluasi kinerja pelaksanaan program, khususnya program strategis instansi.
 - e. Keterkaitan diantara seluruh komponen-komponen perencanaan kinerja dengan penganggaran kebijakan pelaksanaan dan pengendalian serta pelaporannya.
 - f. Capaian kinerja utama dari masing-masing instansi pemerintah.
 - g. Tingkat akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
2. Evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, terdiri atas evaluasi penerapan komponen manajemen kinerja (Sistem AKIP) yang meliputi: perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja dan pencapaian kinerja 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.

1.3 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 15%, meliputi: Pemenuhan Renstra, Kualitas Renstra, dan Implementasi Renstra b. Rencana Kinerja Tahunan 10%, meliputi: Pemenuhan RKT, Kualitas RKT, dan Implementasi RKT c. Penetapan Kinerja 10%, 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) 5% c. Kinerja Lainnya 10% |
| Total | | 100% | |

Penilaian terhadap komponen nomor 1 sampai 4 terkait dengan penerapan SAKIP pada instansi pemerintah, sedangkan komponen nomor 5 terkait dengan pencapaian kinerja baik yang telah tertuang dalam dokumen LAKIP maupun dalam dokumen lainnya. Sub komponen 5 a dan b, penilaian didasarkan pada pencapaian kinerja yang telah disajikan dalam LAKIP maupun dokumen pendukung seperti PPS dan PKK. Penilaian terhadap sub komponen 5c dilakukan didasarkan pada penilaian pihak lain, seperti opini BPK terhadap Laporan Keuangan dan lainnya.

Penilaian atas komponen dan sub komponen, terbagi atas nilai sebagai berikut:

| No | Komponen | Bobot Komponen | Bobot Sub- Komponen | Bobot Subkomponen KL/PEMDA | Bobot Komponen Unit/SKPD |
|-------|------------------------|-------------------|---------------------------|----------------------------------|--------------------------------|
| 1 | Perencanaan Kinerja | 35% | 15% 10% 10% | 10% 5% 5% | 5% 5% 5% |
| 2 | Pengukuran Kinerja | 20% | 4% 10% 6% | 2% 5% 3% | 2% 5% 3% |
| 3 | Pelaporan Kinerja | 15% | 3% 8% 4% | 2% 5% 3% | 1% 3% 1% |
| 4 | Evaluasi Kinerja | 10% | 2% 5% 3% | 2% 5% 3% | |
| 5 | Capaian Kinerja | 20% | 5% 5% 10% | 2,5% 2,5% 10% | 2,5% 2,5% 2,5% |
| Total | | 100% | 100% | 65% | 35% |

- d. Setiap sub-komponen akan dibagi kedalam beberapa pertanyaan sebagai criteria 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.

1

- 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 | Sangat <i>kurang memenuhi</i> kriteria (kurang dari 20%) | 0 |

- g. Apabila pertanyaan yang digunakan dalam kriteria berhubungan dengan kondisi yang memerlukan penyimpulan, karena terdiri dari beberapa sub kriteria, (misalnya 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 Indikator Kinerja mempunyai alokasi nilai 10% dan memiliki 8 (delapan) buah pertanyaan. Dari 8 (delapan) buah pertanyaan tersebut apabila terdapat jawaban "Ya" sebanyak 3 (tiga) pertanyaan, maka nilai untuk sub-komponen tersebut adalah: $(3/8) \times 10 = 3,75$;

Untuk kriteria yang berhubungan dengan kondisi yang memerlukan penyimpulan, karena terdiri dari beberapa sub kriteria, penyimpulan tentang kriteria dilakukan melalui nilai rata-rata.

Tahap berikutnya adalah melakukan penjumlahan seluruh nilai sub-komponen yang ada sehingga ditemukan suatu angka tertentu untuk total nilai dengan range nilai antara 0 s.d. 100.

3. Penyimpulan atas hasil review 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 |
| 6 | D | 0-30 | Kurang, perlu banyak sekali perbaikan & perubahan yang sangat mendasar. |

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

WALIKOTA SURAKARTA,



FX. HADI RUDYATMO



LAMPIRAN II
PERATURAN WALIKOTA SURAKARTA
NOMOR ~~53-8~~ TAHUN 2012
TENTANG
PETUNJUK TEKNIS EVALUASI LAPORAN
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KOTA SURAKARTA

PELAPORAN HASIL EVALUASI

2.1 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 berdasarakan 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 berdasarakan prinsip kehati-hatian yang mengungkapkan hal-hal penting bagi perbaikan manajemen kinerja instansi yang dievaluasi. Permasalahan atau temuan hasil evaluasi (tentative finding) dan saran perbaikannya harus diungkapkan secara jelas dan dikomunikasikan kepada pihak instansi yang dievaluasi untuk mendapatkan konfirmasi ataupun tanggapan secukupnya.
5. Penulisan LHE harus mengikuti kaidah-kaidah umum penulisan laporan yang baik, yaitu antara lain:
 - a. Penggunaan kalimat dalam laporan, diupayakan menggunakan kalimat yang jelas dan bersifat persuasive untuk perbaikan. Akan tetapi disarankan tidak menggunakan ungkapan yang ambivalen atau membingungkan dalam proses penyimpulan dan komplasi data.
 - b. Evaluator harus berhati-hati dalam menginterpretasikan data hasil penyimpulan dan menuangkannya dalam laporan.

2.2 FORMAT DAN ISI LHE

1. Bentuk dari LHE yang dilaksanakan oleh Inspektorat Daerah terhadap SKPD dalam bentuk surat, dengan contoh sebagai berikut:

INSPEKTORAT KOTA SURAKARTA
PROVINSI JAWA TENGAH

.....
Nomor :
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 Istansi Pemerintah, Surat Keputusan MENPAN Nomor : KEP-135/M.PAN/2004 tentang Pedoman Umum Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Surat Menteri Negara PAN No.B/1301/M.PAN/04/2009 perihal Kebijakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja, kami sampaikan hal-hal sebagai berikut:

1. Kami telah melakukan evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah SKPD....., dengan tujuan:
 - a. Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem AKIP
 - b. Menilai akuntabilitas kinerja pemerintah.
 - c. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas instansi.
2. Evaluasi dilaksanakn 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), merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain Rencana Strategis (Rrnstra), dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dokumen Penetapan Kinerja (PK), serta dokumen terkait lainnya.
3. Hasil evalusi yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s.d. 100. SKPD....., memperoleh nilai sebesar.....
4. Nilai sebagaimana tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi di lingkungan SKPD....., dengan rincian sebagai berikut:
 - a. Perencanaan Kinerja
.....
.....
 - b. Pengukuran Kinerja
.....
.....
 - c. Pelaporan Kinerja
.....
.....

- d. Evaluasi Kinerja
.....
- e. Pencapaian Kinerja
.....
- f. Rekomendasi Evaluasi Tahun Lalu yang belum ditindak lanjuti
.....

(Dalam poin a s/d e menyajikan hasil penilaian atas berbagai atribut akuntabilitas instansi yang telah dituangkan dalam LKE, yang dapat mengindikasikan tingkat Akuntabilitas Kinerja Instansi)

5. Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan di atas, kami merekomendasikan SKPD, beserta seluruh jajarannya agar dilakukan perbaikan sebagai berikut:
- a.
 - b.
 - c.

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

Terima kasih atas perhatian dan kerjasama Saudara.

Inspektur Kota Surakarta

Tembusan :

- Menteri Negara PAN dan RB
- Menteri Dalam Negeri
- Gubernur Provinsi Jawa Tengah
- Kepala BPKP

2.3 PENYAMPAIAN LAPORAN HASIL EVALUASI

1. Inspektorat Kota Surakarta menyampaikan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) kepada pimpinan unit kerja yang dievaluasi dengan tembusan kepada menteri/gubernur/ bupati yang bersangkutan. Ikhtisar dari laporan hasil evaluasi tersebut disampaikan kepada Kementerian PAN dan RB.
2. Laporan Hasil Evaluasi (LHE) Instansi Pemerintah secara nasional akan disampaikan kepada Presiden oleh Menteri Negara PAN dan RB pada bulan Desember tahun berjalan. Khusus tembusan kepada Kementerian PAN dan RB dilampirkan soft copy LKE untuk bahan penyusunan LKE Nasional kepada Presiden.

WALIKOTA SURAKARTA,



FX. HADI RUDYATMO



LAMPIRAN III
PERATURAN WALIKOTA SURAKARTA
NOMOR 53-B TAHUN 2012
TENTANG
PETUNJUK TEKNIS EVALUASI LAPORAN
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KOTA SURAKARTA

LEMBAR KRITERIA EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DAERAH

| No | Komponen/Sub Komponen | Penjelasan | | Kerangka Logis |
|-------------------------------------|---|---|--|---------------------|
| | | LPND | Unit Kerja | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| A. Perencanaan Kinerja (35%) | | | | |
| I | Rencana Strategis (RENSTRA) | | | |
| A | Pemenuhan RENSTRA (3%) | | | |
| 1 | Dokumen Renstra telah ada | Cukup jelas. RPJMD untuk Pemda. Penilaian dengan ya/tidak | Tidak berlaku untuk SKPD | |
| | Dokumen Renstra SKPD telah ada | Tidak berlaku untuk Pemda | Cukup jelas. Penilaian dengan ya/tidak | |
| 2 | Dokumen Renstra SKPD di bawahnya telah tersedia | Cukup jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % SKPD yang telah memiliki dokumen Renstra | Tidak berlaku untuk SKPD | |
| 3 | Dokumen Renstra telah memuat visi, misi, tujuan, sasaran, program, indikator kinerja sasaran dan target jangka menengah | RPJMD memuat keseluruhan substansi komponen tersebut. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % pemenuhan substansi komponen tersebut dalam dokumen RPJMD | Renstra SKPD memuat keseluruhan substansi komponen tersebut. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % pemenuhan substansi komponen tersebut dalam dokumen Renstra SKPD | |
| b | KUALITAS RENSTRA (7%) | | | |
| 4 | Tujuan dan sasaran telah berorientasi hasil | Tujuan/sasaran dalam RPJMD telah berkualitas outcome. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % tujuan dan sasaran yang telah berkualitas outcome. | Tujuan/sasaran dalam Renstra SKPD telah berkualitas outcome. atau output penting, yaitu output yang secara logis mengarah dapat outcome yang jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % tujuan dan sasaran yang telah berkualitas outcome/output penting | Dijawab dengan KKE2 |
| 5 | Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran | Program kegiatan (nama ataupun hasil program/kegiatan) yang direncanakan | Program kegiatan (nama ataupun hasil program/kegiatan) yang direncanakan memiliki | |

| | | | | |
|----|--|---|---|---------------------|
| | | memiliki hubungan sebab akibat secara logis dengan tujuan/sasaran Pemda dalam RPJMD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % program dan kegiatan yang memiliki hubungan sebab akibat dengan sasarannya | hubungan sebab akibat secara logis dengan tujuan/sasaran SKPD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % program dan kegiatan yang memiliki hubungan sebab akibat dengan sasarannya | |
| 6 | Indikator kinerja tujuan dan sasaran telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik | Indikator tujuan/sasaran Pemda dalam RPJMD telah memenuhi kriteria SMART. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % indikator kinerja tujuan dan sasaran yang memenuhi kriteria SMART. | Indikator tujuan/sasaran SKPD dalam Renstra telah memenuhi kriteria SMART. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % indikator kinerja tujuan dan sasaran yang memenuhi kriteria SMART. | Dijawab dengan KKE2 |
| 7 | Target kinerja sesuai dengan target yang ditetapkan dalam dokumen RPJMN/Dokumen Renstra atasannya | Penetapan target kinerja dalam RPJMD mengacu pada target-target dalam RPJMN. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % target kinerja dalam RPJMD relevan dengan RPJMN. | Penetapan target kinerja dalam Renstra SKPD mengacu pada target-target dalam RPJMN. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % target kinerja dalam Renstra SKPD relevan dengan RPJMD. | |
| 8 | Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan | Sasaran dalam RPJMD merupakan rincian yang jelas dan terukur dari pernyataan tujuannya. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % sasaran yang relevan dengan tujuannya | Sasaran dalam Renstra SKPD merupakan rincian yang jelas dan terukur dari pernyataan tujuannya. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % sasaran yang relevan dengan tujuannya | |
| 9 | Dokumen Renstra telah menetapkan seluruh hal yang ditetapkan dalam dokumen RPJMN/Dokumen Renstra atasannya | RPJMD telah memuat tujuan/sasaran prioritas dan strategi pencapaiannya dalam RPJMN. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % tujuan/sasaran prioritas dan strateginya dalam RPJMD relevan dengan RPJMN | Renstra SKPD telah memuat tujuan/sasaran prioritas dan strategi pencapaiannya dalam RPJMD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % tujuan/sasaran prioritas dan strateginya dalam Renstra SKPD relevan dengan RPJMD | |
| 10 | Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMN/Dokumen Renstra atasannya | RPJMD telah memuat tujuan/sasaran yang ada dalam RPJMN. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % tujuan/sasaran RPJMD yang relevan | Renstra SKPD telah memuat tujuan/sasaran yang ada dalam RPJMD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % tujuan/sasaran prioritas Renstra SKPD yang relevan | |



| | | dengan RPJMN | dengan RPJMD | |
|----|--|---|---|--|
| 11 | Dokumen Renstra telah selaras dengan dokumen perencanaan jangka menengah lainnya. | RPJMD telah memuat tujuan / sasaran yang ada dalam dokumen perencanaan jangka menengah lainnya yang relevan. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % tujuan/sasaran dalam RPJMD yang relevan dengan dokumen perencanaan jangka menengah lainnya | Renstra SKPD telah memuat tujuan / sasaran yang ada dalam dokumen perencanaan jangka menengah lainnya yang relevan. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % tujuan/sasaran SKPD yang relevan dengan dokumen perencanaan jangka menengah lainnya | |
| C | IMPLEMENTASI RENSTRA (5%) | | | |
| 12 | Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan | Tujuan/sasaran dan indikator kinerja dalam RPJMD digunakan dalam Rencana Kinerja Tahunan (RKT) SKPD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % tujuan/sasaran dan indikator kinerja dalam RKT yang relevan dengan RPJMD | Tujuan/sasaran dan indikator kinerja dalam Renstra SKPD digunakan dalam Rencana Kinerja Tahunan (RKT) SKPD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % tujuan/sasaran dan indikator kinerja dalam RKT yang relevan dengan Renstra SKPD | |
| 13 | Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan Dokumen Renstra SKPD | Tujuan/sasaran dalam RPJMD digunakan dalam Renstra SKPD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % Renstra SKPD yang relevan dengan RPJMD | Tidak berlaku untuk SKPD | |
| | Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran. | Tidak berlaku untuk Pemda | Tujuan/sasaran dan indikator kinerja dalam Renstra SKPD digunakan dalam RKA SKPD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % tujuan/sasaran dan indikator dalam RKA SKPD relevan dengan RKT nya. | |
| 14 | Dokumen RPJMD/Renstra telah direview secara berkala. | Cukup jelas. RPJMD untuk Pemda. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada kesungguhan dan kedalaman pelaksanaan review | Cukup jelas. Renstra untuk SKPD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada kesungguhan dan kedalaman pelaksanaan review | |
| II | DOKUMEN RENCANA KINERJA TAHUNAN (RKT) (10%) | | | |

| | | | | |
|---|--|--|---|---------------------|
| A | PEMENUHAN RKT (2%) | | | |
| 1 | Dokumen RKT telah ada | Dokumen RKT Pemda adalah dokumen rencana kinerja tahunan Pemda (Prov/Kab/Kota) yang isinya minimal sesuai dengan formulir RKT. Penilaian dilakukan terhadap keberadaan dokumen RKT dengan ya/tidak | Dokumen RKT SKPD adalah dokumen rencana kinerja tahunan SKPD yang isinya minimal sesuai dengan formulir RKT. Penilaian dilakukan terhadap keberadaan dokumen RKT dengan ya/tidak | |
| 2 | Dokumen RKT disusun sebelum mengajukan anggaran | Cukup jelas. Penilaian dengan ya/tidak | Cukup jelas. Penilaian dengan ya/tidak | |
| 3 | Dokumen RKT Unit Kerja di bawahnya telah tersedia | Cukup jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % SKPD yang telah memiliki dokumen RKT | Tidak berlaku untuk SKPD | |
| 4 | Dokumen RKT telah memuat sasaran, program, indikator kinerja sasaran, dan target jangka pendek | RKT Pemda telah memuat keseluruhan substansi komponen tersebut. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % pemenuhan substansi komponen tersebut dalam dokumen RKT | RKT SKPD telah memuat keseluruhan substansi komponen tersebut. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % pemenuhan substansi komponen tersebut dalam dokumen RKT | |
| B | KUALITAS RKT (3%) | | | |
| 5 | Dokumen RKT telah selaras dengan dokumen Renstra | RKT Pemda telah memuat tujuan/sasaran dan indikator kinerja yang ada dalam RPJMD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % tujuan/sasaran dan indikator kinerja dalam RKT Pemda relevan dengan RPJMD | RKT SKPD telah memuat tujuan/sasaran dan indikator kinerja yang ada dalam Renstra SKPD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % tujuan/sasaran dan indikator kinerja dalam RKT SKPD relevan dengan Renstra SKPD | |
| 6 | Dokumen RKT telah selaras dengan Dokumen RKP/RKT atasannya | RKT Pemda telah memuat tujuan/sasaran yang ada dalam RKP. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % tujuan/sasaran RKT Pemda relevan dengan RKP | RKT SKPD telah memuat tujuan/sasaran yang ada dalam RKP. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % tujuan/sasaran RKT SKPD relevan dengan RKT Pemda | |
| 7 | Sasaran telah berorientasi hasil | Sasaran dalam RKT Pemda telah berkualitas hasil (Outcome). Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % sasaran dalam RKT Pemda berkualitas outcome | Sasaran dalam RKT SKPD telah berkualitas hasil (Outcome) output penting. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % sasaran dalam RKT SKPD berkualitas outcome/output penting | Dijawab dengan KKE2 |

| | | | | |
|----|---|--|--|--|
| 8 | Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran | Kegiatan (nama ataupun keluaran kegiatan) yang direncanakan dalam RKT memiliki hubungan sebab akibat secara logis dengan sasaran Pemda. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % kegiatan yang memiliki hubungan sebab akibat dengan sasarannya | Kegiatan (nama ataupun keluaran kegiatan) yang direncanakan dalam RKT memiliki hubungan sebab akibat secara logis dengan sasaran SKPD dalam RKT SKPD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % kegiatan yang memiliki hubungan sebab akibat dengan sasarannya | |
| 9 | Indikator kinerja sasaran dan kegiatan telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik | Kualitas indikator kinerja sasaran dan kegiatan dalam RKT Pemda telah memenuhi kriteria SMART. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % indikator kinerja sasaran yang berkualitas baik (SMART) | Kualitas indikator kinerja sasaran dan kegiatan dalam RKT SKPD telah memenuhi kriteria SMART. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % indikator kinerja sasaran yang berkualitas baik (SMART) | |
| 10 | Target kinerja sesuai dengan target yang ditetapkan dalam Dokumen RPJMN/Dokumen RKT atasannya | Target kinerja dalam RKT Pemda sesuai dengan RPJMD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % target kinerja dalam RKT yang relevan dengan RPJMD | Target kinerja dalam RKT SKPD sesuai dengan RKT Pemda. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % target kinerja dalam RKT yang relevan dengan RKT Pemda | |
| C | IMPLEMENTASI RKT (5%) | | | |
| 11 | Dokumen RKT telah digunakan sebagai acuan untuk menyusun penetapan kinerja (PK) | Sasaran, indikator kinerja sasaran dan indikator keluaran kegiatan pada RKT Pemda digunakan dalam PK Pemda. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % indikator kinerja sasaran dan kegiatan dalam PK relevan dengan RKT nya | Sasaran, indikator kinerja sasaran dan indikator keluaran kegiatan pada RKT SKPD digunakan dalam PK SKPD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % indikator kinerja sasaran dan kegiatan dalam PK relevan dengan RKT nya | |
| 12 | Dokumen RKT digunakan sebagai acuan dalam penyusunan RKT unit kerja | Indikator kinerja sasaran dan keluaran kegiatan pada RKT Pemda digunakan dalam RKT SKPD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % indikator kinerja sasaran dan kegiatan dalam RKT SKPD relevan dengan RKT Pemda | Tidak berlaku untuk SKPD | |
| 13 | Dokumen RKT telah digunakan sebagai acuan | Tidak berlaku untuk Pemda | Indikator kinerja sasaran dan keluaran kegiatan | |

| | | | | |
|-----|---|---|--|---------------------|
| | untuk menyusun anggaran (RKA) | | pada RKT SKPD digunakan dalam RKA SKPD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % indikator kinerja sasaran dan keluaran dalam RKA SKPD relevan dengan RKT nya | |
| III | DOKUMEN PENETAPAN KINERJA (PK) (10%) | | | |
| a | PEMENUHAN PK (2%) | | | |
| 1 | Dokumen PK telah ada | Dokumen PK level Pemda adalah dokumen penetapan kinerja tahunan level Pemda (Prov/Kab/Kota) yang minimal ditandatangani oleh Pimpinan Daerah. Penilaian dengan ya/tidak | Tidak berlaku untuk SKPD | |
| | | Tidak berlaku untuk SKPD | Dokumen PK level SKPD adalah dokumen penetapan kinerja tahunan SKPD yang ditandatangani oleh Kepala SKPD dengan penilaian ya/tidak | |
| 2 | Dokumen PK unit kerja dibawahnya telah tersedia | Tidak berlaku untuk SKPD | Dokumen PK level SKPD adalah penetapan kinerja tahunan SKPD yang ditandatangani oleh kepala dengan Pimpinan Daerah. Penilaian dengan ya/tidak. | |
| 3 | Dokumen PK disusun segera setelah anggaran disetujui | Cukup jelas. Penilaian dengan ya/tidak | Cukup jelas. Penilaian dengan ya/ tidak | |
| 4 | Dokumen PK telah memuat sasaran, program, indikator kinerja, dan target jangka pendek | Dokumen PK Pemda telah memuat keseluruhan substansi komponen tersebut. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % pemenuhan substansi komponen tersebut dalam dokumen PK | Dokumen PK Pemda telah memuat keseluruhan substansi komponen tersebut. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % pemenuhan substansi komponen tersebut dalam dokumen PK | |
| b | KUALITAS PK (5%) | | | |
| 5 | Sasaran telah berorientasi hasil | Sasaran dalam dokumen PK Pemda telah berkualitas outcome. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % sasaran dalam dokumen PK yang berkualitas outcome | Sasaran dalam dokumen SKPD telah berkualitas outcome atau output penting (output yang mengarah pada outcome yang jelas). Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % sasaran dalam dokumen PK yang berkualitas outcome | Dijawab dengan KKE2 |
| 6 | Indikator kinerja sasaran | Indikator kinerja | Indikator kinerja sasaran | Dijawab |

| | | | | |
|----|---|---|--|-------------|
| | telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik | sasaran dalam dokumen Pemda telah memenuhi kriteria SMART. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % indikator kinerja sasaran yang memenuhi kriteria baik (SMART) | dalam dokumen Pemda telah memenuhi kriteria SMART. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % indikator kinerja sasaran yang memenuhi kriteria baik (SMART) | dengan KKE3 |
| 7 | Target kinerja selaras dengan target yang ditetapkan dalam Dokumen RPJM/Dokumen RKT atasannya | Target kinerja dalam PK Pemda sesuai dengan RPJMD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % target kinerja tingkat dalam PK yang relevan dengan RPJMD | Target kinerja dalam PK Pemda sesuai dengan RPJMD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % target kinerja tingkat dalam PK yang relevan dengan RKT Pemda | |
| 8 | Dokumen PK telah selaras dengan Dokumen PK atasannya | Tidak berlaku untuk Pemda | Sasaran dan indikator sasaran dokumen PK SKPD sesuai dengan PK Pemda. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % sasaran dan indikator dalam PK SKPD relevan dengan PK Pemda ini | |
| 9 | Dokumen PK telah selaras dengan dokumen RKT | Sasaran, indikator kinerja outcome, indikator kinerja output dalam PK Pemda sesuai dengan RKT Pemda. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % isi dokumen PK yang relevan dengan isi dokumen RKT | Sasaran, indikator kinerja outcome, indikator kinerja output dalam PK Pemda sesuai dengan RKT Pemda. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % isi dokumen PK yang relevan dengan isi dokumen RKT | |
| C | IMPLEMENTASI PK (3%) | | | |
| 10 | Dokumen PK telah dimonitor pencapaiannya secara berkala | Cukup jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % isi PK Pemda yang telah dimonitor secara berkala | Cukup jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % isi PK Pemda yang telah dimonitor secara berkala | |
| 11 | Dokumen PK telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan | Cukup jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % isi PK Pemda yang telah dimanfaatkan oleh pimpinan untuk mengarahkan pelaksanaan kegiatan | Cukup jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % isi PK SKPD yang telah dimanfaatkan oleh pimpinan untuk mengarahkan pelaksanaan kegiatan | |
| 12 | Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan | Target kinerja yang dinyatakan dalam PK benar-benar digunakan pimpinan untuk tolok ukur penilaian keberhasilan organisasi Pemda. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % isi | Target kinerja yang dinyatakan dalam PK benar-benar digunakan pimpinan untuk tolok ukur penilaian keberhasilan organisasi Pemda. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % isi PK Pemda yang telah dimanfaatkan pimpinan | |

| | | | | |
|----|---|---|--|---------------------|
| | | PK Pemda yang telah dimanfaatkan pimpinan sebagai tolok ukur menilai keberhasilan/kegagalan organisasi | sebagai tolok ukur menilai keberhasilan/kegagalan organisasi | |
| | | | | |
| B. | PENGUKURAN KINERJA (20%) | | | |
| I | PEMENUHAN PENGUKURAN (4%) | | | |
| 1 | Telah terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal | Pemda telah memiliki Indikator Kinerja Utama (IKU) level Pemda yang telah ditetapkan secara formal dalam suatu keputusan pimpinan seperti diatur dalam Permen PAN No. 9 Tahun 2007. Penilaian dengan ya/tidak | SKPD telah memiliki Indikator Kinerja Utama (IKU) level Pemda yang telah ditetapkan secara formal dalam suatu keputusan pimpinan seperti diatur dalam Permen PAN No. 9 Tahun 2007. Penilaian dengan ya/tidak | |
| 2 | IKU Unit kerja di bawahnya telah tersedia | Cukup jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % SKPD yang telah memiliki IKU secara formal | Tidak berlaku untuk SKPD | |
| 3 | Terdapat pedoman pengumpulan data kinerja | Cukup jelas. Penilaian dengan ya/tidak | Cukup jelas . penilaian dengan ya/tidak | |
| 4 | Terdapat pihak yang bertanggung jawab untuk mengumpulkan kinerja | Cukup jelas. Penilaian dengan ya/tidak | Cukup jelas. Penilaian dengan ya/tidak | |
| | | | | |
| II | KUALITAS PENGUKURAN (10%) | | | |
| 5 | IKU telah dapat diukur secara obyektif | IKU level Pemda dapat diukur secara obyektif. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % IKU Pemda yang dapat diukur secara obyektif | IKU level SKPD dapat diukur secara obyektif. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % IKU SKPD yang dapat diukur secara obyektif | Dijawab dengan KKE3 |
| 6 | IKU telah menggambarkan hasil | IKU level Pemda yang telah ditetapkan berkualitas outcome (hasil). Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada IKU Pemda yang berkualitas outcome (hasil) | IKU level SKPD yang telah ditetapkan berkualitas outcome (hasil). Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada IKU SKPD yang berkualitas outcome (hasil) | Dijawab dengan KKE3 |
| 7 | IKU telah relevan dengan kondisi yang akan diukur | IKU level Pemda relevan dengan sasaran strategis Pemda yang telah ditetapkan..Penilaian a/b/c/d/e/ didasarkan | IKU level SKPD telah relevan dengan sasaran strategisnya. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % IKU SKPD yang relevan dengan sasaran | Dijawab dengan KKE3 |

| | | | | |
|----|---|---|---|--------------------|
| | | pada% IKU Pemda yang relevan dengan sasaran strategisnya | strategisnya. | |
| 8 | IKU telah cukup untuk mengukur kinerja | IKU level Pemda telah cukup dapat menggambarkan keberhasilan sasaran strategis Pemda. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % IKU Pemda yang telah cukup mengukur sasaran strategisnya | Iku level SKPD yang ditetapkan dari sampel telah menggambarkan keberhasilan/kegagalan sasaran strategis SKPD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % IKU SKPD yang telah dapat menggambarkan keberhasilan/ kegagalan sasaran strategis/ output penting kegiatan SKPD (menggunakan KKE3) | Dijwab dengan KKE3 |
| 9 | Indikator kinerja sasaran dapat diukur secara obyektif | Indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur sasaran Pemda selain IKU, yang ada dalam dokumen perencanaan kinerja Pemda dapat diukur secara obyektif. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % indikator kinerja sasaran Pemda selain IKU yang dapat diukur secara obyektif | Indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur sasaran SKPD selain IKU, yang ada dalam dokumen perencanaan kinerja SKPD dapat diukur secara obyektif. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % indikator kinerja sasaran SKPD selain IKU yang dapat diukur secara obyektif (menggunakan KKE3) | Dijwab dengan KKE3 |
| 10 | Indikator kinerja sasaran menggambarkan hasil | Indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur sasaran Pemda selain IKU yang ada dalam dokumen perencanaan telah berkualitas outcome. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % indikator kinerja sasaran Pemda selain IKU yang berkualitas outcome | Indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur sasaran SKPD selain IKU yang ada dalam dokumen perencanaan telah berkualitas outcome/output penting. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % indikator kinerja sasaran SKPD selain IKU yang berkualitas outcome/output penting (menggunakan KKE3) | Dijwab dengan KKE3 |
| 11 | Indikator kinerja sasaran relevan dengan sasaran yang akan diukur | Indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur sasaran Pemda selain IKU yang ada dalam dokumen perencanaan telah relevan dengan sasarannya. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % indikator kinerja sasaran Pemda selain IKU yang relevan dengan sasarannya. | Indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur sasaran SKPD selain IKU yang ada dalam dokumen perencanaan telah relevan dengan sasarannya. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % indikator kinerja sasaran SKPD selain IKU yang relevan dengan sasarannya. | Dijwab dengan KKE3 |

12

| | | | | |
|-----|---|--|--|---------------------|
| 12 | Indikator kinerja sasaran cukup untuk mengukur sasarannya | Indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur sasaran Pemda selain IKU yang ada dalam dokumen perencanaan telah cukup menggambarkan keberhasilan/kegagalan Pemda. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % indikator kinerja sasaran Pemda selain IKU yang telah cukup menggambarkan keberhasilan/kegagalan sasaran Pemda | Indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur sasaran SKPD selain IKU yang ada dalam dokumen perencanaan telah cukup menggambarkan keberhasilan/kegagalan Pemda. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % indikator kinerja sasaran Pemda selain IKU yang telah cukup menggambarkan keberhasilan/kegagalan sasaran SKPD | Dijawab dengan KKE3 |
| 13 | Target kinerja jangka pendek telah diukur realisasinya | Target kinerja tahunan yang ada dalam dokumen perencanaan kinerja Pemda telah diukur. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % target kinerja tahunan Pemda yang telah diukur capaiannya | Target kinerja tahunan yang ada dalam dokumen perencanaan kinerja SKPD telah diukur. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % target kinerja tahunan SKPD yang telah diukur capainya | |
| 14 | Target kinerja jangka menengah telah diukur realisasinya | Target kinerja jangka menengah dalam dokumen perencanaan kinerja Pemda telah diukur. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % target kinerja jangka menengah Pemda yang telah diukur capainya | Target kinerja jangka menengah dalam dokumen perencanaan kinerja SKPD telah diukur. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % target kinerja jangka menengah SKPD yang telah diukur capainya | |
| 15 | Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan | Hasil pengukuran kinerja dapat ditelusuri sampai ke sumbernya berdasarkan sistem pengumpulan dan pengolahan data kinerja yang jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % data kinerja yang dikumpulkan akurat dan handal | Hasil pengukuran kinerja dapat ditelusuri sampai ke sumbernya berdasarkan sistem pengumpulan dan pengolahan data kinerja yang jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % data kinerja yang dikumpulkan akurat dan handal | |
| | | | | |
| III | IMPLEMENTASI PENGUKURAN (6%) | | | |
| 16 | IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran | IKU Pemda telah digunakan dalam dokumen Perencanaan Kinerja Pemda (RPJMD, RKT,PK). | IKU SKPD telah digunakan dalam dokumen Perencanaan Kinerja Pemda (Renstra, RKT,PK). Penilaian a/b/c/d/e | |

1

| | | | | |
|----------------------------|---|--|---|--|
| | | Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % dokumen perencanaan kinerja yang telah ada IKU nya | didasarkan pada % dokumen perencanaan kinerja yang telah ada IKU nya | |
| 17 | IKU telah dimanfaatkan untuk pengukuran kinerja | IKU Pemda telah digunakan dalam pengukuran pencapaian kinerja sasaran (PPS) Pemda. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % IKU yang telah ada dalam PPS | IKU SKPD telah digunakan dalam pengukuran pencapaian kinerja sasaran (PPS) dan pengukuran kinerja kegiatan (PKK) SKPD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % IKU yang telah ada dalam PPS dan PKK | |
| 18 | IKU telah direviu secara berkala | IKU level Pemda dirviu secara rutin dalam periode tertentu (misal setiap tahun). Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada kesungguhan dan kedalaman pelaksanaan reviu berkala | IKU level SKPD dirviu secara rutin dalam periode tertentu (misal setiap tahun). Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada kesungguhan dan kedalaman pelaksanaan reviu berkala | |
| 19 | Pengumpulan data kinerja dilakukan secara berkala (bulan/triwulan/semester) | Cukup jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada kelengkapan dan keakuratan pengumpulan data kinerja | Cukup jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada kelengkapan dan keakuratan pengumpulan data kinerja | |
| 20 | Hasil pengukuran kinerja telah digunakan untuk penyusunan laporan kinerja | Cukup jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada kelengkapan dan keakuratan hasil pengukuran yang telah digunakan untuk bahan penyusunan LAKIP Pemda | Cukup jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada kelengkapan dan keakuratan hasil pengukuran yang telah digunakan untuk bahan penyusunan LAKIP SKPD | |
| 21 | Pengukuran kinerja digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala | Cukup jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada kesungguhan pimpinan dalam memanfaatkan hasil pengukuran kinerja berkala untuk mengendalikan pelaksanaan program dan kegiatan | Cukup jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada kesungguhan pimpinan dalam memanfaatkan hasil pengukuran kinerja berkala untuk mengendalikan pelaksanaan program dan kegiatan | |
| C. PELAPORAN KINERJA (15%) | | | | |
| I | PEMENUHAN PELAPORAN | | | |
| 1 | LAKIP telah disusun | Cukup jelas. Penilaian dengan ya/tidak | Cukup jelas. Penilaian dengan ya/tidak | |

1/

| | | | | |
|----|---|---|--|--|
| 2 | LAKIP telah disampaikan tepat waktu | Cukup jelas. Penilaian dengan ya/tidak | Cukup jelas. Penilaian dengan ya/tidak | |
| 3 | LAKIP Unit Kerja dibawahnya telah disusun | Cukup jelas | Tidak berlaku untuk SKPD | |
| 4 | LAKIP Unit Kerja di bawahnya telah disampaikan tepat waktu | Cukup jelas | Tidak berlaku untuk SKPD | |
| II | KUALITAS PENYAJIAN INFORMASI KINERJA 8% | | | |
| 5 | LAKIP bukan merupakan kompilasi dari Unit Kerja di bawahnya | LAKIP Pemda bukan sekedar hanya merupakan kumpulan dari LAKIP SKPD, tetapi harus juga dapat menjawab tentang keberhasilan/kegagalan pencapaian sasaran strategis Pemda. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada kelengkapan dan relevansi informasi kinerja dalam LAKIP Pemda | LAKIP SKPD bukan sekedar hanya merupakan kumpulan dari LAKIP bidang-bidang dibawah SKPD, tetapi harus juga dapat menjawab tentang keberhasilan/kegagalan pencapaian sasaran strategis SKPD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada kelengkapan dan relevansi informasi kinerja dalam LAKIP SKPD | |
| 6 | LAKIP menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome | Informasi pencapaian sasaran dalam LAKIP Pemda telah berkualitas hasil (outcome). Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada kelengkapan dan porsi penyajian penyajian outcome dalam LAKIP Pemda | Informasi pencapaian sasaran dalam LAKIP SKPD telah berkualitas hasil (outcome) atau keluar (output) penting yang mengarah pada hasil (outcome) yang jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada kelengkapan dan porsi penyajian penyajian outcome/output penting dalam LAKIP SKPD | |
| 7 | LAKIP menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU | LAKIP menyajikan informasi tentang pencapaian IKU Pemda. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kelengkapan, keakuratan data kinerja | LAKIP menyajikan informasi tentang pencapaian IKU SKPD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kelengkapan, keakuratan data kinerja | |
| 8 | LAKIP menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan | LAKIP menyajikan informasi tentang pencapaian target kinerja yang ada dalam PK Pemda. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kelengkapan, keakuratan data kinerja dan | LAKIP menyajikan informasi tentang pencapaian target kinerja yang ada dalam PK SKPD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kelengkapan, keakuratan data kinerja dan relevansinya dengan dokumen PK | |

| | | | | |
|-----|--|---|--|--|
| | | relevasinya dengan dokumen PK | | |
| 9 | LAKIP menyajikan mengenai kemajuan pencapaian target jangka menengah | LAKIP menyajikan informasi tentang pencapaian target kinerja yang ada dalam RPJMD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kelengkapan, keakuratan data kinerja dan relevansinya dengan RPJMD | LAKIP menyajikan informasi tentang pencapaian target kinerja yang ada dalam Renstra SKPD Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kelengkapan, keakuratan data kinerja dan relevansinya dengan Renstra SKPD | |
| 10 | LAKIP menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja | LAKIP menyajikan informasi tentang hasil analisis pencapaian target kinerja tahunan maupun jangka menengah yang ada dalam Rencana kinerja tahunan maupun RPJMD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kelengkapan dan ketepatan informasi hasil analisis yang disajikan dalam LAKIP Pemda | LAKIP menyajikan informasi tentang hasil analisis pencapaian target kinerja tahunan maupun jangka menengah yang ada dalam Renstra SKPD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kelengkapan dan ketepatan informasi hasil analisis yang disajikan dalam LAKIP SKPD | |
| 11 | LAKIP menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan | Cukup jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kecukupan perbandingan dan keakuratan data kinerja yang disajikan dalam LAKIP Pemda | Cukup jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kecukupan perbandingan dan keakuratan data kinerja yang disajikan dalam LAKIP SKPD | |
| 12 | LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja | LAKIP penginformasian keuangan disajikan per sasaran organisasi yang akan dicapai. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat ketepatan, keakuratan dan relevansi penyajian data keuangan dengan kinerjanya dalam LAKIP Pemda | LAKIP penginformasian keuangan disajikan per sasaran organisasi yang akan dicapai. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat ketepatan, keakuratan dan relevansi penyajian data keuangan dengan kinerjanya dalam LAKIP SKPD | |
| 13 | Informasi kinerja dalam LAKIP dapat diandalkan | Cukup jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat keakuratan data kinerja yang disajikan dalam LAKIP Pemda | Cukup jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat keakuratan data kinerja yang disajikan dalam LAKIP SKPD | |
| III | PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA | | | |

| | | | | |
|----------------------------------|--|--|---|--|
| | (4%) | | | |
| 14 | Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan | Informasi kinerja dalam LAKIP Pemda, telah secara nyata digunakan sebagai dasar untuk perbaikan dalam penyusunan dokumen perencanaan kinerja tahun berikutnya. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kualitas pemanfaatan | Informasi kinerja dalam LAKIP SKPD, telah secara nyata digunakan sebagai dasar untuk perbaikan dalam penyusunan dokumen perencanaan kinerja tahun berikutnya. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kualitas pemanfaatan | |
| 15 | Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi | Informasi kinerja dalam LAKIP Pemda, telah secara nyata digunakan sebagai dasar untuk menilai kinerja dan perbaikan dalam penyusunan dokumen perencanaan kinerja tahun berikutnya. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kualitas pemanfaatan | Informasi kinerja dalam LAKIP SKPD, telah secara nyata digunakan sebagai dasar untuk menilai kinerja dan perbaikan dalam penyusunan dokumen perencanaan kinerja tahun berikutnya. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kualitas pemanfaatan | |
| 16 | Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja | Informasi kinerja dalam LAKIP Pemda, telah secara nyata digunakan sebagai dasar untuk melakukan perbaikan secara berkelanjutan untuk peningkatan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil (outcome). Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kualitas pemanfaatan | Informasi kinerja dalam LAKIP SKPD, telah secara nyata digunakan sebagai dasar untuk melakukan perbaikan secara berkelanjutan untuk peningkatan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil (outcome). Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kualitas pemanfaatan | |
| 17 | Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja | Informasi kinerja dalam LAKIP Pemda, telah secara nyata digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan/kegagalan Pemda. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat pemenuhan kriteria ini | Informasi kinerja dalam LAKIP SKPD, telah secara nyata digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan/kegagalan SKPD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat pemenuhan kriteria ini | |
| D. EVALUASI KINERJA (10%) | | | | |
| I | PEMENUHAN EVALUASI (2%) | | | |
| 1 | Terdapat pedoman evaluasi akuntabilitas kinerja | Cukup jelas | Tidak berlaku untuk SKPD | |
| 2 | Terdapat pemantauan | Pemda telah | Tidak berlaku untuk SKPD | |

| | | | | |
|---|---|---|--------------------------|--|
| | mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya | melakukan monitoring secara rutin dan sistematis terhadap pencapaian kinerja organisasi yang telah diperjanjikan/direncanakan. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kualitas pelaksanaan. | | |
| 3 | Evaluasi program telah dilakukan | Pemda telah melakukan evaluasi secara rutin/periodik terhadap program-program yang dilaksanakan. Evaluasi terhadap program tidak hanya masalah realisasi penyerapan anggarannya, tetapi juga mencakup masalah pencapaian hasil-hasil programnya. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kualitas pelaksanaan | Tidak berlaku untuk SKPD | |
| 4 | Evaluasi akuntabilitas kinerja atas unit kerja telah dilakukan | Pemda telah melakukan evaluasi secara rutin/periodik terhadap akuntabilitas kinerja SKPD oleh Inspektorat Daerah atau tim yang ditunjuk oleh pimpinan daerah. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kualitas evaluasi dan cakupan jumlah SKPD yang telah dievaluasi. | Tidak berlaku untuk SKPD | |
| 5 | Terdapat penilaian atas akuntabilitas kinerja unit kerja | Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja yang telah dilakukan (poin 4) benar-benar telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja SKPD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kualitas pelaksanaan. | Tidak berlaku untuk SKPD | |
| 6 | Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan | LHE telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain (Pimpinan | Tidak berlaku untuk SKPD | |

| | | | | |
|-----|---|---|--------------------------|--|
| | | Daerah, Pimpinan SKPD, Kementrian PAN dan RB). Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat ketepatan penyampaian. | | |
| II | KUALITAS EVALUASI (5%) | | | |
| 1 | Pedoman evaluasi selaras dengan pedoman/juklak evaluasi dari Menpan | Cukup jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada keberadaan pedoman evaluasi yang telah sesuai dengan pedoman dan juklak evaluasi Kementrian PAN & RB. | Tidak berlaku untuk SKPD | |
| 2 | Evaluasi dilaksanakan oleh SDM yang berkompotensi | Cukup jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kualitas SDM yang melakukan evaluasi | Tidak berlaku untuk SKPD | |
| 3 | Pelaksanaan evaluasi telah disupervisi dengan baik melalui pembahasan yang reguler dan bertahap | Cukup jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kualitas pelaksanaan proses Review kepada tim evaluator | Tidak berlaku untuk SKPD | |
| 4 | Hasil evaluasi menggambarkan kondisi yang dievaluasi | Cukup jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kualitas hasil evaluasi | Tidak berlaku untuk SKPD | |
| 5 | Evaluasi telah memberikan rekomendasi-rekomendasi peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan. | Cukup jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kelengkapan dan kualitas rekomendasi | Tidak berlaku untuk SKPD | |
| III | PEMANFAATAN HASIL EVALUASI (3%) | | | |
| 1 | Hasil evaluasi telah ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan | Pada tingkat Pemda telah ada perbaikan nyata terhadap kelemahan-kelemahan dalam perencanaan kinerja yang telah direkomendasikan dalam hasil evaluasi akuntabilitas kinerja tahun sebelumnya. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kualitas pemanfaatan | Tidak berlaku untuk SKPD | |
| 2 | Hasil evaluasi telah ditindaklanjuti untuk perbaikan penerapan manajemen kinerja | Pada tingkat Pemda telah ada perbaikan nyata terhadap kelemahan-kelemahan dalam penerapan | Tidak berlaku untuk SKPD | |

| | | | | |
|-------------------------------|---|--|--|-------------------------|
| | | manajemen kinerja yang telah direkomendasikan dalam hasil evaluasi akuntabilitas kinerja tahun sebelumnya. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kualitas pemanfaatan | | |
| 3 | Hasil evaluasi telah ditindaklanjuti untuk mengukur keberhasilan unit kerja | Pada tingkat Pemda telah ada perbaikan nyata terhadap kelemahan-kelemahan dalam pengukuran kinerja yang telah direkomendasikan dalam hasil evaluasi akuntabilitas kinerja tahun sebelumnya. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kualitas pemanfaatan | Tidak berlaku untuk SKPD | |
| E. PENCAPAIAN SASARAN KINERJA | | | | |
| | KINERJA YANG DILAPORKAN (Output) (5%) | | | |
| 1 | Target dapat dicapai | Cukup jelas | Cukup jelas | Dijawab dengan KKE 1-1 |
| 2 | Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan | Cukup jelas | Cukup jelas | Dijawab dengan KKE 1-1 |
| 3 | Kinerja output selaras dengan output yang ingin dicapai dalam RKP/RPJM/Renstra atasan | Sasaran dan indikator kinerja dalam PPS relevan dengan sasaran dan indikator dalam RKPD/RPJMD | Sasaran dan indikator kinerja dalam PPS relevan dengan sasaran dan indikator dalam Renstra | Dijawab dengan KKE 1-1 |
| | KINERJA YANG DILAPORKAN (Outcome) (5%) | | | |
| 4 | Target dapat dicapai | Cukup jelas | Cukup jelas | Dijawab dengan KKE 1-1 |
| 5 | Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan | Cukup jelas | Cukup jelas | Dijawab dengan KKE 1-1 |
| 6 | Kinerja outcome selaras dengan outcome yang ingin dicapai dalam RKP/RPJM/Renstra atasan | Sasaran dan indikator kinerja dalam PPS relevan dengan sasaran dan indikator dalam RKPD/RPJMD | Sasaran dan indikator kinerja dalam PPS relevan dengan sasaran dan indikator dalam Renstra | Dijawab dengan KKE 1-1 |
| | Kinerja Lainnya (10%) | | | |
| 7 | Kinerja Pencacatan Keuangan | Penilaian berdasarkan data sekunder dari BPK | Tidak berlaku bagi SKPD | Dijawab dengan KKE 1-2A |
| 8 | Kinerja Pelayanan Publik | Penilaian berdasarkan | Tidak berlaku bagi SKPD | Dijawab |

| | | | | |
|----|--------------------------------|--|-------------------------|-------------------------|
| | | survey oleh Internal Instansi | | dengan KKE 1-2A |
| 9 | Kinerja Transparansi | Cukup jelas | Tidak berlaku bagi SKPD | Dijawab dengan KKE1-2A |
| 10 | Kinerja Integritas | Penilaian berdasarkan data sekunder dari KPK | Tidak berlaku bagi SKPD | Dijawab dengan KKE 1-2A |
| 11 | Penghargaan Lainnya | Dijawab dengan KKE 1-2. Penghargaan lainnya yang levelnya nasional | Tidak berlaku bagi SKPD | Dijawab dengan KKE 1-2A |
| 12 | Kinerja Bidang Kesehatan | Penilaian berdasarkan data sekunder dari BPS dan Kemenkes | Tidak berlaku bagi SKPD | Dijawab dengan KKE 1-2B |
| 13 | Kinerja Bidang Pendidikan | Penilaian berdasarkan data sekunder dari BPS dan Kemendiknas | Tidak berlaku bagi SKPD | Dijawab dengan KKE 1-2B |
| 14 | Kinerja Bidang Ketenagakerjaan | Penilaian berdasarkan data sekunder dari BPS | Tidak berlaku bagi SKPD | Dijawab dengan KKE 1-2B |
| 15 | Kinerja Bidang Sosial | Penilaian berdasarkan data sekunder dari BPS | Tidak berlaku bagi SKPD | Dijawab dengan KKE 1-2B |
| 16 | Kinerja Bidang Ekonomi | Penilaian berdasarkan data sekunder dari BPS | Tidak berlaku bagi SKPD | Dijawab dengan KKE 1-2B |

WALIKOTA SURAKARTA,


FX. HADI RUDYATMO

LAMPIRAN IV
 PERATURAN WALIKOTA SURAKARTA
 NOMOR **53-B** TAHUN **2012**
 TENTANG
 PETUNJUK TEKNIS EVALUASI LAPORAN
 AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI
 PEMERINTAH DI LINGKUNGAN
 PEMERINTAH KOTA SURAKARTA

TEMPLATE KERTAS KERJA EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA
 INSTANSI PEMERINTAH DAERAH

| No | Komponen / Sub Komponen | LPND | | Unit Kerja | | Total | Control | Ref |
|----|---|-----------|-------|------------|-------|-------|---------|------|
| | | Y/T | Nilai | Y/T | Nilai | | | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
| | A.PERENCANAAN KINERJA (35%) | | | | | | | |
| I | DOKUMEN RENSTRA (15%) | | | | | | | |
| a | Pemenuhan Renstra (3%) | | | | | | | |
| 1 | Dokumen Renstra telah ada | y/t | | | | | | |
| | Dokumen Renstra SKPD telah ada | | | | | | | |
| 2 | Dokumen Renstra SKPD di bawahnya telah tersedia | a/b/c/d/e | | | | | | |
| 3 | Dokumen Renstra telah memuat visi, misi, tujuan, sasaran, program, indikator kinerja sasaran, dan target jangka menengah. | a/b/c/d/e | | | | | | |
| B | Kualitas Renstra (7%) | | | | | | | |
| 4 | Tujuan dan sasaran telah berorientasi hasil | a/b/c/d/e | | | | | | KKE2 |
| 5 | Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran | a/b/c/d/e | | | | | | |
| 6 | Indikator kinerja tujuan dan sasaran telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik | a/b/c/d/e | | | | | | |
| 7 | Target kinerja sesuai dengan target yang ditetapkan dalam dokumen RPJMN/Dokumen Ranstra atasannya | a/b/c/d/e | | | | | | |
| 8 | Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan | a/b/c/d/e | | | | | | |
| 9 | Dokumen Renstra telah menetapkan seluruh hal yang ditetapkan dalam Dokumen RPJMN/Dokumen Renstra atasannya | a/b/c/d/e | | | | | | |
| 10 | Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMN/Dokumen Renstra | a/b/c/d/e | | | | | | |

1

| | | | | | | | | |
|----|---|-----------|--|--|--|--|--|------|
| | atasannya | | | | | | | |
| 11 | Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen perencanaan jangka menengah lainnya | a/b/c/d/e | | | | | | |
| c | Implementasi Renstra (5%) | | | | | | | |
| 12 | Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan Dokumen perencanaan tahunan | a/b/c/d/e | | | | | | |
| 13 | Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan Dokumen Renstra SKPD | a/b/c/d/e | | | | | | |
| | Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran | | | | | | | |
| 14 | Dokumen Renstra telah di review secara berkala | a/b/c/d/e | | | | | | |
| II | Dokumen RKT (10%) | | | | | | | |
| a | Pemenuhan RKT (2%) | | | | | | | |
| 1 | Dokumen RKT telah ada | y/t | | | | | | |
| | Dokumen RKT Eselon I telah ada | | | | | | | |
| 2 | Dokumen RKT disusun sebelum mengajukan anggaran | y/t | | | | | | |
| 3 | Dokumen RKT Unit Kerja di bawahnya telah tersedia | a/b/c/d/e | | | | | | |
| 4 | Dokumen RKT telah memuat sasaran, program, indikator kinerja sasaran, dan target jangka panjang | a/b/c/d/e | | | | | | |
| b | Kualitas RKT (3%) | | | | | | | |
| 5 | Dokumen RKT telah selaras dengan Dokumen Renstra | a/b/c/d/e | | | | | | |
| 6 | Dokumen RKT telah selaras dengan Dokumen RKP/RKT atasannya | a/b/c/d/e | | | | | | |
| 7 | Sasaran telah berorientasi hasil | a/b/c/d/e | | | | | | KKE2 |
| 8 | Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran | a/b/c/d/e | | | | | | |
| 9 | Indikator kinerja sasaran dan kegiatan telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik | a/b/c/d/e | | | | | | |
| 10 | Target kinerja sesuai dengan target yang ditetapkan dalam Dokumen RPJMN/Dokumen RKT | a/b/c/d/e | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|-----|--|-----------|--|--|--|--|--|------|
| | atasannya | | | | | | | |
| c | Implementasi RKT (5%) | | | | | | | |
| 11 | Dokumen RKT telah digunakan sebagai acuan untuk menyusun penetapan kinerja (PK) | a/b/c/d/e | | | | | | |
| 12 | Dokumen RKT telah digunakan sebagai acuan dalam penyusunan RKT unit kerja | a/b/c/d/e | | | | | | |
| 13 | Dokumen RKT telah digunakan sebagai acuan untuk menyusun anggaran (RKA) | | | | | | | |
| III | Dokumen Penetapan Kinerja (10%) | | | | | | | |
| a | Pemenuhan PK (2%) | | | | | | | |
| 1 | Dokumen PK telah ada | y/t | | | | | | |
| | Dokumen PK Eselon I telah ada | | | | | | | |
| 2 | Dokumen PK Unit Kerja di bawahnya telah tersedia | a/b/c/d/e | | | | | | |
| 3 | Dokumen PK disusun segera setelah anggaran disetujui | y/t | | | | | | |
| 4 | Dokumen PK telah memuat sasaran, program, indikator kinerja dan target jangka pendek | a/b/c/d/e | | | | | | |
| b | Kualitas PK (5%) | | | | | | | |
| 5 | Sasaran telah berorientasi hasil | a/b/c/d/e | | | | | | KKE2 |
| 6 | Indikator kinerja sasaran telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik | a/b/c/d/e | | | | | | |
| 7 | Target kinerja selaras dengan target yang ditetapkan dalam dokumen RPJMN/Dokumen RKT atasannya | a/b/c/d/e | | | | | | |
| 8 | Dokumen PK telah selaras dengan Dokumen PK atasannya | a/b/c/d/e | | | | | | |
| 9 | Dokumen PK telah selaras dengan Dokumen RKT | a/b/c/d/e | | | | | | |
| | Implementasi PK (3%) | | | | | | | |
| 10 | Dokumen PK telah dimonitor pencapaiannya secara berkala | a/b/c/d/e | | | | | | |
| 11 | Dokumen PK telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan | a/b/c/d/e | | | | | | |
| 12 | Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur | a/b/c/d/e | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|-----|---|-----------|--|--|--|--|--|--|
| | kebarhasilan | | | | | | | |
| B | PENGUKURAN KINERJA (20%) | | | | | | | |
| I | Pemenuhan Pengukuran (4%) | | | | | | | |
| 1 | Terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal | y/t | | | | | | |
| | IKU Eselon I telah ada | | | | | | | |
| 2 | IKU Unit Kerja di bawahnya telah tersedia | a/b/c/d/e | | | | | | |
| 3 | Terdapat pedoman pengumpulan data kinerja | y/t | | | | | | |
| 4 | Terdapat pihak yang bertanggungjawab untuk mengumpulkan kinerja | y/t | | | | | | |
| II | Kualitas Pengukuran (10%) | | | | | | | |
| 5 | IKU telah dapat diukur secara objektif | a/b/c/d/e | | | | | | |
| 6 | IKU telah menggambarkan hasil | a/b/c/d/e | | | | | | |
| 7 | IKU telah relevan dengan kondisi yang akan diukur | a/b/c/d/e | | | | | | |
| 8 | IKU telah cukup untuk mengukur kinerja | a/b/c/d/e | | | | | | |
| 9 | Indikator kinerja sasaran dapat diukur secara objektif | a/b/c/d/e | | | | | | |
| 10 | Indikator kinerja sasaran menggambarkan hasil | a/b/c/d/e | | | | | | |
| 11 | Indikator kinerja sasaran relevan dengan sasaran yang akan diukur | a/b/c/d/e | | | | | | |
| 12 | Indikator kinerja sasaran cukup untuk mengukur sasaran | a/b/c/d/e | | | | | | |
| 13 | Target kinerja jangka pendek telah diukur realisasinya | a/b/c/d/e | | | | | | |
| 14 | Target kinerja jangka menengah telah diukur realisasinya | a/b/c/d/e | | | | | | |
| 15 | Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan | a/b/c/d/e | | | | | | |
| III | IMPLEMENTASI PENGUKURAN (6%) | | | | | | | |
| 16 | IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran | a/b/c/d/e | | | | | | |
| 17 | IKU telah dimanfaatkan untuk pengukuran kinerja | a/b/c/d/e | | | | | | |
| 18 | IKU telah di review secara berkala | a/b/c/d/e | | | | | | |
| 19 | Pengumpulan data kinerja dilakukan secara berkala | a/b/c/d/e | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|----------------------------|--|-----------|--|--|--|--|--|--|
| | (bulanan/triwulan/semester) | | | | | | | |
| 20 | Hasil pengukuran kinerja telah digunakan untuk penyusunan laporan kinerja | a/b/c/d/e | | | | | | |
| 21 | Pengukuran kinerja digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala | a/b/c/d/e | | | | | | |
| C. PELAPORAN KINERJA (15%) | | | | | | | | |
| I | Pemenuhan Pelaporan (3%) | | | | | | | |
| 1 | LAKIP telah disusun | y/t | | | | | | |
| | LAKIP Eselon I telah disusun | | | | | | | |
| 2 | LAKIP telah disampaikan tepat waktu | y/t | | | | | | |
| | LAKIP Eselon I disampaikan tepat waktu | | | | | | | |
| 3 | LAKIP Unit Kerja di bawahnya telah disusun | a/b/c/d/e | | | | | | |
| 4 | LAKIP Unit Kerja di bawahnya telah disampaikan tepat waktu | a/b/c/d/e | | | | | | |
| II | Penyajian Informasi Kinerja (8%) | | | | | | | |
| 5 | LAKIP bukan merupakan kompilasi dari Unit Kerja di bawahnya | a/b/c/d/e | | | | | | |
| 6 | LAKIP menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome | a/b/c/d/e | | | | | | |
| 7 | LAKIP menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU | a/b/c/d/e | | | | | | |
| 8 | LAKIP menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan | a/b/c/d/e | | | | | | |
| 9 | LAKIP menyajikan mengenai kemajuan pencapaian target jangka menengah | a/b/c/d/e | | | | | | |
| 10 | LAKIP menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja | a/b/c/d/e | | | | | | |
| 11 | 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 | | | | | | |
| 12 | LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja | a/b/c/d/e | | | | | | |
| 13 | Informasi kinerja dalam LAKIP dapat diandalkan | a/b/c/d/e | | | | | | |
| III | Pemanfaatan Informasi | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|----|--|-----------|--|--|--|--|--|--|
| | Kinerja (4%) | | | | | | | |
| 14 | Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan | a/b/c/d/e | | | | | | |
| 15 | Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi | a/b/c/d/e | | | | | | |
| 16 | Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja | a/b/c/d/e | | | | | | |
| 17 | Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja | a/b/c/d/e | | | | | | |
| D | EVALUASI KINERJA (10%) | | | | | | | |
| I | Pemenuhan Evaluasi (2%) | | | | | | | |
| 1 | Terdapat pedoman evaluasi akuntabilitas kinerja | y/t | | | | | | |
| 2 | Terdapat pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya | y/t | | | | | | |
| 3 | Evaluasi program telah dilakukan | y/t | | | | | | |
| 4 | Evaluasi akuntabilitas kinerja atas unit kerja telah dilakukan | y/t | | | | | | |
| 5 | Terdapat penilaian atas akuntabilitas kinerja unit kerja | y/t | | | | | | |
| 6 | Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan | y/t | | | | | | |
| II | Kualitas Evaluasi (5%) | | | | | | | |
| 1 | Pedoman evaluasi selaras dengan pedoman/juklak evaluasi dari Menpan | a/b/c/d/e | | | | | | |
| 2 | Evaluasi dilaksanakan oleh SDM yang berkompetensi | a/b/c/d/e | | | | | | |
| 3 | Pelaksanaan evaluasi telah disupervisi dengan baik melalui pembahasan-pembahasan yang reguler dan bertahap | a/b/c/d/e | | | | | | |
| 4 | Hasil evaluasi menggambarkan kondisi yang dievaluasi | a/b/c/d/e | | | | | | |
| 5 | Evaluasi telah memberikan rekomendasi-rekomendasi peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan | a/b/c/d/e | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|--|---|-----------|--|--|--|--|--|--|
| III | Pemanfaatan Evaluasi (3%) | | | | | | | |
| 1 | Hasil evaluasi telah ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan | a/b/c/d/e | | | | | | |
| 2 | Hasil evaluasi telah ditindaklanjuti untuk perbaikan penerapan manajemen kinerja | a/b/c/d/e | | | | | | |
| 3 | Hasil evaluasi telah ditindaklanjuti untuk mengukur keberhasilan unit kerja | a/b/c/d/e | | | | | | |
| E. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI (20%) | | | | | | | | |
| | Kinerja Yang Dilaporkan (Output) (5%) | | | | | | | |
| 1 | Target dapat dicapai | | | | | | | |
| 2 | Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan | | | | | | | |
| 3 | Kinerja output selaras dengan output yang ingin dicapai dalam RKP/RPJM/Renstra atasan | | | | | | | |
| | Kinerja Yang Dilaporkan (Output) (5%) | | | | | | | |
| 4 | Target dapat dicapai | | | | | | | |
| 5 | Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan | | | | | | | |
| 6 | Kinerja output selaras dengan output yang ingin dicapai dalam RKP/RPJM/Renstra atasan | | | | | | | |
| | Kinerja Lainnya (10%) | | | | | | | |
| 7 | Kinerja Pencacatan Keuangan | | | | | | | |
| 8 | Kinerja Pelayanan Publik | | | | | | | |
| 9 | Kinerja Transparansi | | | | | | | |
| 10 | Kinerja Integritas | | | | | | | |
| 11 | Penghargaan Lainnya | | | | | | | |
| 12 | Kinerja Bidang Kesehatan | | | | | | | |
| 13 | Kinerja Bidang Pendidikan | | | | | | | |
| 14 | Kinerja Bidang Ketenagakerjaan | | | | | | | |
| 15 | Kinerja Bidang Sosial | | | | | | | |
| 16 | Kinerja Bidang Ekonomi | | | | | | | |

| | | | | | | | | |
|----------------------------------|---------------------|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | | | |
| HASIL AKUNTABILITAS (100%) | EVALUASI KINERJA | | | | | | | |

WALIKOTA SURAKARTA,


FX. HADI RUDYATMO

1