



BERITA DAERAH KABUPATEN BANJARNEGARA TAHUN 2011 NOMOR 20 SERI E

**PERATURAN BUPATI BANJARNEGARA
NOMOR 568 TAHUN 2011**

TENTANG

**PEDOMAN PELAKSANAAN EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
KABUPATEN BANJARNEGARA**

BUPATI BANJARNEGARA,

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka mewujudkan penyelenggaraan negara yang bersih dan bebas dari KKN menuju tercapainya pemerintahan yang baik (good governance) perlu adanya pertanggungjawaban dari penyelenggara negara yang dilaporkan pada setiap akhir tahun anggaran dalam suatu laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah;
- b. bahwa dalam meningkatkan akuntabilitas dan kinerja instansi pemerintah serta kualitas laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah perlu dilakukan evaluasi terhadap laporan tersebut secara intensif;
- c. bahwa untuk maksud tersebut di atas, maka perlu ditetapkan dengan Peraturan Bupati tentang Pedoman Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Banjarnegara.

- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Provinsi Jawa Tengah;
2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang 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 Negara Republik Indonesia Nomor 4437) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 32 Tahun 1950 tentang Penetapan Mulai Berlakunya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Provinsi Jawa Tengah;
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 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 4664);

7. Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
8. Instruksi Presiden Nomor 5 Tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi;
9. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor KEP/135/M.PAN/9/2004 tentang Pedoman Umum Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
10. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 tahun 2010 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : **PERATURAN BUPATI TENTANG PEDOMAN PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH KABUPATEN BANJARNEGARA**

**BAB I
KETENTUAN UMUM**

Pasal 1

1. Bupati adalah Bupati Banjarnegara.
2. Satuan Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat SKPD adalah Perangkat Daerah sebagaimana telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007.
3. Inspektorat Kabupaten adalah aparat pengawasan intern pemerintah yang bertanggungjawab langsung kepada Bupati.
4. Penetapan Kinerja adalah pernyataan kinerja/ kesepakatan kinerja/ perjanjian kinerja antara atasan dan bawahan untuk mewujudkan target kinerja tertentu berdasarkan pada sumber daya yang dimiliki.

5. Pengukuran Kinerja adalah kegiatan membandingkan tingkat kinerja yang dicapai dengan standar, rencana, atau target dengan menggunakan indikator kinerja yang ditetapkan.
6. Laporan Akuntabilitas Kinerja adalah laporan kinerja tahunan yang berisi pertanggungjawaban kinerja suatu instansi dalam mencapai sasaran atau tujuan instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan.
7. Indikator Kinerja Utama (IKU) adalah ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis instansi pemerintah yang ditetapkan dengan keputusan Bupati.
8. Sasaran Strategis adalah hasil yang akan dicapai secara nyata oleh instansi pemerintah dalam rumusan yang lebih spesifik, terukur dalam kurun waktu yang lebih pendek dari tujuan.
9. Rencana Strategis SKPD yang selanjutnya disingkat Renstra SKPD adalah dokumen perencanaan SKPD untuk periode 5 (lima) tahun.

BAB II MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

Pedoman Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah 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 dan mekanisme pelaporan hasil evaluasi serta proses pengolahan datanya.

Pasal 3

Tujuan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah adalah :

- a. Memperoleh informasi tentang implementasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah;
- b. Menilai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah;
- c. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas instansi pemerintah.

BAB III PELAKSANA EVALUASI

Pasal 4

Pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dilakukan oleh aparat pengawasan internal pemerintah atau oleh suatu tim lintas unit kerja yang secara khusus ditugaskan oleh Bupati untuk melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Pasal 5

Pengorganisasian evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah untuk tingkat Satuan Kerja Perangkat Daerah dilakukan oleh Inspektorat Kabupaten Banjarnegara.

BAB IV STRATEGI DAN METODOLOGI

Pasal 6

Strategi evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dengan menggunakan prinsip:

- a. Partisipasi dan pendampingan evaluasi dengan pihak yang dievaluasi;
- b. Proses konsultasi yang terbuka dan memfokuskan pada pembangunan dan pengembangan serta implementasi komponen utama sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah

Pasal 7

Metodologi yang digunakan untuk melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dengan menilai secara bertahap langkah demi langkah setiap komponen dan menilai secara keseluruhan dengan kriteria evaluasi dari masing-masing komponen yang telah ditetapkan dalam Lembar Kriteria Evaluasi (LKE).

Pasal 8

Langkah evaluasi didokumentasi dalam Kertas Kerja Evaluasi (KKE) agar pengumpulan data dan analisis fakta-fakta dapat dilaksanakan untuk penyusunan Laporan Hasil Evaluasi (LHE).

Pasal 9

- (1) Evaluasi akuntabilitas kinerja internal difokuskan pada kriteria yang ada pada Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) sebagaimana tersebut dalam Lampiran I, dengan tetap memperhatikan hasil evaluasi tahun sebelumnya dengan fokus evaluasi sebagai berikut :
 - a. kesungguhan instansi pemerintah dalam menyusun perencanaan kinerja benar-benar berorientasi 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 strategi instansi;
 - e. keterkaitan seluruh 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 internal terdiri atas evaluasi penerapan komponen manajemen kinerja yang meliputi : perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja dan pencapaian kinerja yaitu pencapaian sasaran organisasi sesuai yang diamanahkan dalam Rencana Strategis Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD).

- (3) Evaluasi penerapan manajemen kinerja juga meliputi penerapan kebijakan penyusunan dokumen penetapan kinerja dan indikator kinerja utama (IKU) sampai saat dilakukan evaluasi.
- (4) Evaluasi atas pencapaian kinerja organisasi tidak hanya difokuskan pada pencapaian kinerja yang tertuang dalam dokumen laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah tetapi juga dari sumber lain yang akurat dan relevan dengan kinerja instansi pemerintah.

BABV
PELAPORAN HASIL EVALUASI
Pasal 10

- (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 dalam Lembar Kriteria Evaluasi (LKE).
- (2) Komponen dalam Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) terdiri dari sub-sub komponen.
- (3) Kriteria penilaian dalam pemenuhan jawaban dari sub-sub komponen sebagaimana tersebut dalam Lampiran II.

Pasal 11

- (1) Kesimpulan atas hasil review terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dilakukan dengan menjumlahkan angka dari masing-masing komponen.
- (2) Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen akan dipergunakan untuk menentukan tingkat akuntabilitas instansi pemerintah yang bersangkutan dengan kategori sebagaimana tersebut dalam Lampiran III.

Pasal 12

- (1) Pelaporan hasil evaluasi harus mampu menyajikan informasi tindak lanjut dari rekomendasi tahun sebelumnya sehingga dapat diketahui perbaikan-perbaikan yang perlu dilakukan.

- (2) Pelaporan dituangkan dalam Lembar Hasil Evaluasi (LHE) sebagaimana tersebut dalam Lampiran IV.

BAB VI
KETENTUAN PENUTUP
Pasal 13

Peraturan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan.

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

Ditetapkan di Banjarnegara
Pada tanggal 9-7-2011
BUPATI BANJARNEGARA,
Cap ttd,
D J A S R I

Diundangkan di Banjarnegara
Pada tanggal 9-7-2011
SEKRETARIS DAERAH,
Cap ttd,
FAHRUDIN SLAMET SUSIADI

BERITA DAERAH KABUPATEN BANJARNEGARA
TAHUN 2011 NOMOR 20 SERIE
Salinan sesuai dengan aslinya
Sekretaris Daerah

Drs. Fahrudin Slamet Susiadi, MM
Pembina Utama Muda
NIP. 19600519 198510 1 001

Lampiran I : Peraturan Bupati Banjarnegara
 Nomor : 568/2011
 Tanggal : 9-7-2011

LEMBAR KRITERIA EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA
 SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KET
A.	PERENCANAAN KINERJA (35%)		
I.	RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)		
a.	PEMENUHAN RENSTRA (3%)		
1.	Dokumen Renstra telah ada	Cukup jelas penilaian dengan ya/tidak	
2.	Dokumen Renstra telah memuat visi, misi, tujuan, sasaran, program, indikator kinerja sasaran, dan target jangka menengah	Renstra memuat keseluruhan substansi komponen tersebut. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % pemenuhan substansi komponen tersebut dalam dokumen	
b.	KUALITAS RENSTRA (7%)		
3.	Tujuan dan sasaran telah berorientasi hasil	Tujuan dan sasaran telah berkualitas outcome atau out put penting yaitu output yang secara logis mengarah dapat outcome yang jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan % tujuan dan sasaran yang telah berkualitas outcome/output penting.	
4.	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran	Program/kegiatan (nama ataupun hasil program/kegiatan) yang direncanakan memiliki hubungan sebab akibat secara logis dengan tujuan/sasaran SKPD.	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KET
4.	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran	Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % program dan kegiatan yang memiliki hubungan sebab akibat dengan sasarannya.	
5.	Indikator kinerja tujuan dan sasaran telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	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.	
6.	Target kinerja sesuai dengan target yang ditetapkan dalam Dokumen RPJMN/Dokumen Renstra atasannya	Penetapan target kinerja dalam Renstra SKPD mengacu pada target dalam RPJMD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % target <i>kinerja dalam Renstra SKPD</i> relevan RPJMD	
7.	Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan	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	
8.	Dokumen renstra telah menetapkan seluruh hal yang ditetapkan dalam Dokumen RPJMD/ dokumen renstra atasnya	Renstra SKPD telah memuat tujuan/sasaran prioritas dan strategi pencapaiannya dalam RPJMD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan % tujuan/sasaran priontas dan strateginya dalam Renstra SKPD relevan dengan RPJMD	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KET
9.	Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMN/Dokumen Renstra atasannya	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 RPJMD	
10.	Dokumen renstra telah selaras 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 dokumen perencanaan jangka menengah lainnya	
c.	IMPLEMENTASI RENSTRA (5%)		
11.	Dokumen renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan	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	
12.	Dokumen renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen rencana kerja dan anggaran	Tujuan/sasaran dan indikator kinerja dalam Renstra SKPD digunakan dalam RKA SKPD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % sasaran dan indikator dalam RKA SKPD relevan dengan RKTnya	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KET
13.	Dokumen RPJMD/renstra telah direviu secara berkala	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%)		
b.	KUALITAS RKT (3%)		
1.	Dokumen RKT telah ada	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	
3.	Dokumen RKT telah memuat sasaran, program, indikator kinerja sasaran dan target jangka pendek	RKT SKPD telah memuat keseluruhan subtansi komponen tersebut. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % pemenuhan subtansi komponen tersebut dalam dokumen RKT	
4.	Dokumen RKT telah selaras dengan renstra	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	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KET
5.	Dokumen RKT telah selaras dengan Dokumen RKP/RKT atasnya	RKT SKPD telah memuat tujuan/sasaran yang ada dalam RKP. Penilaian <i>atblcldle</i> didasarkan pada % tujuan/sasaran dalam RKT SKPD relevan dengan RKT Pemda	
6.	Sasaran telah berorientasi hasil	Sasaran dalam RKT SKPD telah berkualitas hasil (outcome)/ output penting Penilaian <i>a/blcld/e</i> didasarkan pada % sasaran dalam RKT SKPD Berkualitas outcome/output penting	
7.	Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran	Kegiatan (nama ataupun keluaran kegiatan) yang direncanakan dalam RKT memiliki hubungan sebab akibat secara logis dengan sasaran SKPD dalam RKT SKPD. Penilaian <i>a/b/c/d/e</i> didasarkan pada % kegiatan yang memiliki hub sebab akibat dengan sasarnya	
8.	Indikator sasaran dan kegiatan telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	Kualitas indikator kinerja sasaran dan kegiatan dalam RKT SKPD telah memenuhi kriteria SMART.Penilaian <i>a/b/c/d/e</i> didasarkan pada % indikator kinerja sasaran yang berkualitas baik (SMART)	
9.	Target Kinerja sesuai dengan target yang ditetapkan dalam Dokumen RPJMD Dokumen RKT atasannya	Target kinerja dalam RKT SKPD sesuai dengan RKT Pemda. Penilaian <i>atblcldle</i> didasarkan pada % target kinerja dalam RKT yang relevan dengan RKT Pemda	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KET
c.	IMPLEMENTASI RKT (5%)		
10.	Dokumen RKT telah digunakan sebagai acuan untuk menyusun penetapan kinerja (PK)	Sasaran, indikator kinerja sasaran dan indikator keluaran kegiatan pada RKT SKPD <i>digunakan</i> dalam PK SKPD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % indikator kinerja sasaran dan kegiatan dalam PK relevan dengan RKTnya	
12.	Dokumer RKT telah digunakan sebagai acuan untuk menyusun anggaran (RKA)	Indikator kinerja sasaran dan keluaran kegiatan pada RKT SKPD digunakan dalam RKA SKPD Penilaian a/b/c/d/e didasarkan % indicator kinerja sasaran dan keluaran dalam RKA SKPD relevan dengan RKTnya	
a.	PEMENUHAN PK (2%)		
1.	Dokumen PK telah ada	Dokumen penetapan kinerja tahunan SKPD yang ditandatangani oleh Kepala SKPD dengan Bupati. Penilaian dengan ya/tidak	
2.	Dokumen PK disusun segera setelah anggaran disetujui	Cukup jelas. Penilaian dengan ya/tidak	
3.	Dokumen PK telah memuat sasaran, program, indikator kinerja dan target jangka pendek	Dokumen PK SKPD telah memuat keseluruhan subtansi komponen tersebut. Penilaian aJb/c/d/e didasarkan pada % pemenuhan subtansi komponen tersebut dalam dokumen PK	
b.	KUALITAS PK (5%)		

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KET
4.	Sasaran telah berorientasi pada hasil	Sasaran dalam dokumen PK SKPD telah berkualitas outcome atau output <i>penting</i> (<i>output yang mengarah pada outcome yang jelas</i>). Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % sasaran dalam dokumen PK yang berkualitas outcome.	
5.	Indikator kinerja sasaran telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	Indikator kinerja sasaran dalam dokumen PK SKPD telah memenuhi kriteria SMART. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % indikator kinerja sasaran yang memenuhi kriteria baik (SMART)	
6.	Target kinerja selaras dengan target yang ditetapkan dalam Dokumen RPJM/Dokumen RKT atasannya	Target kinerja dalam PK SKPD sesuai dengan RKT Pemda. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % target kinerja PK SKPD yang relevan dengan RKT Pemda	
7.	Dokumen PK telah selaras dengan Dokumen PK atasnya	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	
8.	Dokumen PK telah selaras dengan dokumen RKT	Sasaran, indikator kinerja outcome, indikator kinerja output dalam PK SKPD sesuai dengan RKT SKPD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % isi dokumen PK yang relevan dengan isi dokumen RKT	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KET
c.	IMPLEMENTASI PK (3%)		
9.	Dokumen PK telah dimonitor pencapaiannya secara berkala	Cukup jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % isi PK SKPD yang telah dimonitor secara berkala	
10.	Dokumen PK telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan	Cukup jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % isi PK SKPD yang telah dimanfaatkan pimpinan untuk mengarahkan pelaksanaan kegiatan	
11.	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 PK Pemda yang telah dimanfaatkan pimpinan sebagai tolok ukur menilai keberhasilan/kegagalan organisasi	
B.	PENGUKURAN KINERJA (20 %)		
I.	PEMENUHAN PENGUKURAN (4%)		
1.	Telah terdapat IKU sebagai ukuran kinerja secara formal	SKPD telah memiliki Indikator Kinerja Utama (IKU) level SKPD yang telah ditetapkan secara formal dalam suatu Keputusan Bupati. Penilaian dengan ya/tidak	
2.	Terdapat pedoman pengumpulan data kinerja	Cukup jelas. Penilaian dengan ya/tidak	
3.	Terdapat pihak yang bertanggungjawab untuk mengumpulkan kinerja	Cukup jelas. Penilaian dengan ya/tidak	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KET
II.	KUALITAS PENGUKURAN (10%)		
4.	IKU telah 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	
5.	IKU telah menggambarkan hasil	IKU level SKPD telah berkualitas outcome/ output penting. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % IKU SKPD yang telah berkualitas outcome/output penting	
6.	IKU telah relevan dengan kondisi yang akan diukur	IKU level SKPD telah relevan dengan sasaran strategisnya. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % IKU SKPD yang relevan dengan sasaran strategisnya	
7.	IKU telah cukup untuk mengukur kinerja	IKU level SKPD yang ditetapkan dari SKPD yang ditetapkan sampel telah. Menggambarkan keberhasilan/kegagalan sasaran strategis SKPD/ output <i>penting</i> dari kegiatan SKPD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % IKU SKPD yang telah dapat menggambarkan keberhasilan/kegagalansasaran strategis/ output penting kegiatan SKPD	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KET
8.	Indikator kinerja sasaran dapat diukur secara objektif	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	
9.	Indikator kinerja sasaran dapat menggambarkan hasil	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.	
10.	Indikator kinerja sasaran relevan dengan sasaran yang akan diukur	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	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KET
11.	Indikator kinerja sasaran cukup untuk mengukur sasarnya	Indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur sasaran SKPD selain IKU yang ada dalam dokumen perencanaan telah cukup menggambarkan <i>keberhasilan/kegagalan Pemda</i> . Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % indikator kinerja sasaran Pemda selain IKU yang telah cukup menggambarkan keberhasilan/ kegagalan SKPD.	
12.	Target kinerja jangka pendek telah terukur realisasinya	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 capaiannya.	
13.	Target kinerja jangka menengah telah diukur realisasinya	Target kinerja jangka menengah dalam dokumen perencanaan kinerja SKPD telah diukur. Penilaian <i>ablcld/e</i> didasarkan pada % target kinerja jangka menengah SKPD yang telah diukur capaiannya.	
14.	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	
III.	IMPLEMENTASI PENGUKURAN (6%)		

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KET
15.	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran	IKU SKPD telah digunakan dalam dokumen Perencanaan Kinerja Pemda (Renstra ,RKT, PK).Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % jumlah dokumen perencanaan kinerja yang telah ada IKUnya.	
16.	IKU telah dimanfaatkan untuk pengukuran kinerja	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	
17.	IKU telah direviu secara berkala	IKU level SKPD <i>diriviu</i> secara rutin dalam periode tertentu (misal setiap tahun).Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada kesungguhan dan kedalaman pelaksanaan review berkala	
18.	Pengumpulan data kinerja dilakukan secara berkala (bulanan/triwulan/semester)	Cukup jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada kelengkapan dan keakuratan pengumpulan data kinerja	
19.	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 SKPD	
20.	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	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KET
C.	PELAPORAN KINERJA (15%)		
I.	PEMENUHAN PELAPORAN (3%)		
1.	LAKIP telah disusun	Cukup jelas. Penilaian dengan ya/tidak	
2.	LAKIP telah disampaikan tepat waktu	Cukup jelas. Penilaian dengan ya/tidak	
II.	KUALITAS PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (8%)		
3.	LAKIP bukan merupakan kompilasi	LAKIP SKPD bukan sekedar hanya merupakan kumpulan dan LAKIP bidang-bidang dibawah SKPD, tetapi harus 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	
4.	LAKIP menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome	Informasi pencapaian sasaran dalam LAKIP SKPD telah berkualitas hasil (outcome) atau keluar (output) penting yang mengarah pada pada hasil (outcome) yang jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada kelengkapan dan porsi penyajian outcome/output penting dalam LAKIP	
5.	LAKIP menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU	LAKIP menyajikan informasi tentang pencapaian IKU SKPD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kelengkapan dan keakuratan data kinerja	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KET
6.	LAKIP menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah dipertanggungjawabkan	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	
7.	LAKIP menyajikan mengenai kemajuan pencapaian target jangka menengah	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	
8.	LAKIP menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja	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 LAKIP	
9.	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	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KET
10.	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	
11.	Informasi kinerja dalam LAKIP dapat diandalkan	Cukup jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat keakuratan data kinerja yang disajikan dalam LAKIP	
III.	PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4%)		
12.	Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan	Informasi kinerja dalam LAKIP, 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	
13.	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi	Informasi kinerja dalam LAKIP, 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	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KET
14.	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja	Informasi kinerja dalam LAKIP, 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	
15.	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja	Informasi kinerja dalam LAKIP, telah secara nyata digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan/kegagalan SKPD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat pemenuhan kriteria ini	
D.	PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA		
I.	KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (5%)		
1.	Target dapat dicapai	Cukup jelas	
2.	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	Cukup jelas	
3.	Kinerja output selaras dengan output yang ingin dicapai dalam RKPD/RPJMD	Sasaran dan indikator kinerja dalam PPS relevan dengan sasaran dan indikator dalam Renstra	
II.	KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (5%)		
1.	Target dapat dicapai	Cukup jelas	
2.	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	Cukup jelas	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KET
3.	Kinerja outcome selaras dengan output yang ingin dicapai dalam RKPD/RPJMD	Sasaran dan indikator kinerja dalam PPS relevan dengan sasaran dan indikator dalam Renstra	
III.	KINERJA LAINNYA (10%)		

BUPATI BANJARNEGARA,

Cap ttd,

D J A S R I

Lampiran II : Peraturan Bupati Banjarnegara
Nomor : 568/2011
Tanggal : 9-7-2011

KRITERIA PENILAIAN PEMENUHAN JAWABAN
SUB-SUB KOMPONEN

JAWABAN	KRITERIA	NILAI
Ya		1
Tidak		0
A	Memenuhi hampir semua kriteria (lebih dari 80% s/d 100%)	1
B	Memenuhi sebagian besar kriteria (lebih dari 60% s/d 80%)	0,75
C	Memenuhi sebagian kriteria (lebih dari 40% s/d 60%)	0,50
D	Memenuhi sebagian kecil kriteria (lebih dari 20% s/d 40%)	0,25
E	Sangat kurang memenuhi kriteria (Kurang dari 20%)	0

BUPATI BANJARNEGARA,

Cap ttd,

D J A S R I

Lampiran III : Peraturan Bupati Banjarnegara
Nomor : 568/2011
Tanggal : 9-7-2011

KATEGORI TINGKAT AKUNTABILITAS KINERJA

NO	KATEGORI	NILAI ANGKA	INTERPRETASI
1	AA	Lebih dari 85 s/d100	Memuaskan
2	A	Lebih dari 75 s/d 85	Sangat Baik
3	B	Lebih dari 65 s/d 75	Baik, perlu sedikit perbaikan
4	CC	Lebih dari 50 s/d 65	Cukup baik (memadai), perlu banyak perbaikan yang tidak mendasar
5	C	Lebih dari 30 s/d 50	Agak kurang, perlu banyak perbaikan termasuk perubahan yang mendasar
6	D	0 s/d 30	Kurang, perlu banyak sekal perbaikan dan perubahan yang mendasar

BUPATI BANJARNEGARA,

Cap ttd,

D J A S R I

Lampiran IV : Peraturan Bupati Banjarnegara
Nomor : 568/2011
Tanggal : 9-7-2011

FORMAT DAN ISIAN LHE
INSPEKTORAT KABUPATEN BANJARNEGARA

Nomor : Banjarnegara,.....
Lampiran : Kepada
Perihal : Laporan Hasil Evaluasi Yth.
Akuntabilitas Kinerja di.....
Instansi Pemerintah

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 Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor KEP/135/M.PAN/9/2004 tentang Pedoman Umum Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 Tahun 2010 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2010, 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 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 2009, 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.(SKPD), memperoleh nilai sebesar.....
4. Nilai sebagaimana tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi di.....(SKPD), dengan rincian sebagai berikut :
 - a. Perencanaan Kinerja
.....
 - b. Pengukuran Kinerja
.....
 - c. Pelaporan Kinerja
.....
 - d. Evaluasi Kinerja
.....
 - e. Pencapaian Kinerja
.....
 - f. si Evaluasi tahun lalu yang belum ditindaklanjuti
.....

(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 diatas, 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.....(SKPD).

Terimakasih atas perhatian dan kerjasama Saudara.

Inspektur,

.....

Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Bupati Banjarnegara;
2. Wakil Bupati Banjarnegara;
3. Sekretaris Daerah Kab. Banjarnegara.

BUPATI BANJARNEGARA,

Cap ttd,

D J A S R I

