



BUPATI KAYONG UTARA
PROVINSI KALIMANTAN BARAT

PERATURAN BUPATI KAYONG UTARA
NOMOR 20 TAHUN 2014
TENTANG

PEDOMAN EVALUASI LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH PADA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN KAYONG UTARA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI KAYONG UTARA,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka untuk mewujudkan penyelenggaraan Pemerintahan Daerah yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme menuju tercapainya tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) diperlukan pertanggungjawaban dari Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kayong Utara dalam bentuk laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah;
 - b. bahwa untuk meningkatkan akuntabilitas dan kinerja Pemerintah Daerah serta kualitas Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, perlu dilakukan evaluasi terhadap Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah secara intensif;
 - c. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 4 ayat (2) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, perlu menetapkan pedoman evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah;

- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a sampai dengan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pedoman Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kayong Utara;

- Mengingat :
1. 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);
 2. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2007 tentang Pembentukan Kabupaten Kayong Utara di Provinsi Kalimantan Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 8, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4682);
 3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587);
 4. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005, tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4593);
 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 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintah, Antara Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);

7. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 23 Tahun 2007 tentang Tata Cara Pengawasan Atas Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 8 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 23 Tahun 2007 tentang Pedoman Tata Cara Pengawasan Atas Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah;
9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2013 tentang Perubahan Lampiran Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 793);
11. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : KEP/135/M.PAN/9/2004 tentang Pedoman Umum Evaluasi Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
12. Peraturan Daerah Kabupaten Kayong Utara Nomor 1 Tahun 2009 tentang Urusan Pemerintahan yang Menjadi Kewenangan Pemerintah Kabupaten Kayong Utara (Lembaran Daerah Kabupaten Kayong Utara Tahun 2009 Nomor 19);
13. Peraturan Daerah Kabupaten Kayong Utara Nomor 2 Tahun 2009 tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Kayong Utara Tahun 2009 Nomor 20);
14. Peraturan Bupati Kayong Utara Nomor 6 Tahun 2010 tentang Pokok-Pokok Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Kayong Utara Tahun 2010 Nomor 35, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Kayong Utara Nomor 36);
15. Peraturan Bupati Kayong Utara Nomor 11 Tahun 2010, tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah Di

Lingkungan Pemerintah Kabupaten Kayong Utara (Berita Daerah Kabupaten Kayong Utara Tahun 2010 Nomor 119).

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PEDOMAN EVALUASI LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH PADA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN KAYONG UTARA.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Kayong Utara.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati dan Perangkat Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintah Daerah di Kabupaten Kayong Utara.
3. Bupati adalah Bupati Kayong Utara.
4. Satuan Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat SKPD adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah dilingkungan Pemerintah Kabupaten Kayong Utara.
5. Inspektorat adalah SKPD yang melaksanakan tugas pengawasan internal di lingkungan Pemerintah Daerah.
6. Laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang selanjutnya disingkat LAKIP adalah dokumen yang berisi gambaran perwujudan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang disusun satuan kerja perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kayong Utara secara sistematis dan melembaga.
7. Pedoman evaluasi LAKIP adalah panduan dalam pelaksanaan evaluasi internal terhadap laporan akuntabilitaskinerja satuan kerja perangkat daerah oleh Inspektorat Inspektorat Kabupaten Kayong Utara.
8. Evaluasi adalah proses penilaian yang sistematis mencakup pemberian nilai, atribut, apresiasi dan pengenalan permasalahan serta pemberian solusi-solusi atas permasalahan yang ditemukan.
9. Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disingkat AKIP adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi Satuan Kerja Perangkat Daerah dalam mencapai sasaran dan tujuan yang

telah ditetapkan di dalam rencana strategis melalui sistem pertanggungjawaban secara periodik.

10. Evaluasi LAKIP adalah kegiatan analisis kritis, penilaian yang sistematis, pemberian atribut, pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi untuk tujuan peningkatan kinerja dan akuntabilitas satuan kerja perangkat daerah oleh Inspektorat Kabupaten Kabupaten Kayong Utara.
11. Laporan Hasil Evaluasi yang selanjutnya disingkat LHE adalah laporan Inspektorat yang menyajikan informasi pelaksanaan sistem AKIP dan evaluasi ataskinerja satuan kerja perangkat daerah yang dievaluasi sehingga diperoleh data sebagai bahan perbaikan.

BAB II

PELAKSANAAN EVALUASI LAKIP

Pasal 2

- (1) Inspektorat melaksanakan evaluasi LAKIP SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kayong Utara.
- (2) Evaluasi LAKIP sebagaimana dimaksud ayat (1) dilaksanakan 1 (satu) kali dalam setahun selambat-lambatnya pada bulan Maret pada tahun berikutnya.
- (3) Evaluasi LAKIP dilaksanakan dengan menggunakan kertas kerja evaluasi yang ditetapkan dalam Peraturan Bupati ini.
- (4) Hasil evaluasi LAKIP sebagaimana dimaksud ayat (1) dituangkan dalam bentuk LHE yang ditandatangani oleh Inspektur.
- (5) LHE LAKIP diterbitkan paling lambat 15 (lima belas) hari kerja setelah selesainya pelaksanaan evaluasi LAKIP.
- (6) Ikhtisar hasil LHE LAKIP disampaikan kepada Bupati, SKPD terkait, dan tembusan disampaikan kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi paling lambat pada bulan September.
- (7) Rencana kegiatan evaluasi LAKIP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dituangkan dalam program kerja pengawasan tahunan Inspektorat.

BAB III

PEDOMAN EVALUASI LAKIP

Pasal 3

Pedoman Evaluasi LAKIP meliputi:

- a. maksud dan tujuan;
- b. metodologi evaluasi;
- c. teknik evaluasi;

- d. materi evaluasi;
- e. kertas kerja evaluasi;
- f. penilaian dan penyimpulan; dan
- g. pelaporan hasil evaluasi.

Pasal 4

Materi evaluasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf d meliputi:

- a. perencanaan kinerja;
- b. pengukuran kinerja;
- c. pelaporan kinerja;
- d. evaluasi kinerja; dan
- e. capaian kinerja.

Pasal 5

Perencanaan kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf a, meliputi:

- a. dokumen rencana strategik;
- b. dokumen rencana kerja tahunan; dan
- c. dokumen penetapan kinerja.

Pasal 6

Pengukuran kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf b, meliputi:

- a. indikator kinerja; dan
- b. pengukuran kinerja.

Pasal 7

Pelaporan kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf c, meliputi:

- a. pemenuhan pelaporan;
- b. penyajian informasi kinerja; dan
- c. pemanfaatan informasi kinerja.

Pasal 8

Pencapaian sasaran/kinerja SKPD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf d, meliputi:

- a. ketepatan sasaran;
- b. ketepatan indikator kinerja;
- c. ketepatan target;
- d. keandalan informasi mengenai kinerja; dan
- e. keselarasan kinerja outcome program dan kegiatan dengan outcome sasaran strategis sesuai tugas pokok dan fungsi SKPD yang ingin dicapai dalam rencana strategis.

Pasal 9

Uraian Pedoman Evaluasi LAKIP SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kayong Utara tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB IV

TINDAK LANJUT HASIL EVALUASI

Pasal 10

- (1) Seluruh SKPD wajib menindaklanjuti rekomendasi LHE LAKIP.
- (2) Inspektorat melakukan pemantauan tindak lanjut LHE LAKIP.
- (3) SKPD yang tidak menindaklanjuti rekomendasi LHE LAKIP dikenakan sanksi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB V

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 11

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

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

Ditetapkan di Sukadana
pada tanggal 1 Desember 2014

BUPATI KAYONG UTARA,

TTD

HILDI HAMID

Diundangkan di Sukadana
pada tanggal 1 Desember 2014

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN KAYONG UTARA,

TTD

HENDRI SISWANTO

BERITA DAERAH KABUPATEN KAYONG UTARA TAHUN 2014 NOMOR 20

Salinan telah diteliti dan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM

MOLYADI, SH
NIP. 19750709 200701 1 019

LAMPIRAN : PERATURAN BUPATI KAYONG UTARA
NOMOR : 20 TAHUN 2014
TANGGAL : 1 DESEMBER 2014

PEDOMAN EVALUASI LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH PADA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KABUPATEN KAYONG UTARA

I. PENDAHULUAN.

A. Latar Belakang.

Dalam upaya mewujudkan penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan bersih (*good and clean governance*) yang diselenggarakan satuan kerja perangkat daerah sebagai implementasi pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, perlu dibangun sistem pertanggungjawaban kinerja yang dituangkan di dalam laporan kinerja instansi pemerintah yang merupakan satu kesatuan sistem akuntabilitas kinerja pemerintah (SAKIP).

Sistem AKIP diimplementasikan secara "*self assesment*" oleh masing-masing instansi pemerintah, ini berarti instansi pemerintah secara mandiri merencanakan, melaksanakan, mengukur dan memantau kinerja serta melaporkannya kepada instansi yang lebih tinggi. Pelaksanaan sistem dengan mekanisme semacam itu, memerlukan evaluasi dari pihak yang lebih independen agar diperoleh umpan balik yang obyektif untuk meningkatkan akuntabilitas dan kinerja instansi pemerintah.

Di dalam dokumen Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) telah ditetapkan visi, misi, tujuan, sasaran dan program prioritas daerah yang memuat target capaian kinerja daerah selama kurun waktu 5 (lima) tahun. Bupati Kayong Utara perlu mengetahui sejauh mana pengaruh implementasi sistem AKIP terhadap tingkat akuntabilitas dan capaian kinerja satuan kerja perangkat daerah melalui program-program prioritas yang ditetapkan di dalam RPJMD. Untuk mencapai maksud tersebut, pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi sebagai bagian yang inherent dengan Sistem AKIP haruslah direncanakan dan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

B. Maksud dan Tujuan.

Pedoman evaluasi internal laporan akuntabilitas kinerja pemerintah satuan kerja perangkat daerah di lingkungan pemerintahan Kabupaten Kayong Utara dimaksudkan untuk menjadi panduan bagi Inspektorat Kabupaten Kayong Utara di dalam melaksanakan evaluasi laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah satuan kerja perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kayong Utara, sebagai berikut:

- a. Pemahaman mengenai tujuan evaluasi dan penetapan ruang lingkup evaluasi;
- b. Pemahaman mengenai strategi evaluasi dan metodologi yang digunakan dalam evaluasi;
- c. Penetapan langkah-langkah kerja yang harus ditempuh dalam proses evaluasi;
- d. Penyusunan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) dan mekanisme pelaporan hasil
- e. evaluasi serta proses pengolahan datanya.

Tujuan evaluasi laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah satuan kerja perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kayong Utara adalah sebagai berikut:

- a. Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem AKIP.
- b. Menilai akuntabilitas kinerja SKPD di Kabupaten Kayong Utara;
- c. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas masing-masing SKPD di Kabupaten Kayong Utara.
- d. Memantau tindak lanjut laporan hasil evaluasi (LHE) LAKIP tahun sebelumnya.

C. Ruang Lingkup Evaluasi

Ruang lingkup evaluasi meliputi:

1. Evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah melalui evaluasi atas penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (sistem AKIP) dan pencapaian kinerja satuan kerja perangkat daerah di lingkungan pemerintah kabupaten Kayong Utara.
2. Evaluasi dilakukan terhadap seluruh satuan kerja perangkat daerah dan diprioritaskan pada sekurang-kurangnya 5 (lima) SKPD .
3. Pemeringkatan hasil evaluasi LAKIP SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kayong Utara.

D. Pengertian Umum

1. Evaluasi LAKIP adalah aktivitas analisis yang sistematis, pemberian nilai, atribut, apresiasi, dan pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi atas masalah yang ditemukan untuk tujuan peningkatan kinerja dan akuntabilitas instansi/unit kerja pemerintah. Dalam banyak hal, evaluasi dapat dilakukan melalui monitoring terhadap sistem yang ada, namun ada kalanya evaluasi juga memerlukan data dari luar, informasi yang dihasilkan oleh sistem informasi yang ada pada instansi tidak memadai. Evaluasi dapat dilakukan dengan tidak harus tergantung pada kelengkapan dan keakuratan data yang ada. Informasi yang memadai dapat digunakan untuk mendukung argumentasi mengenai perlunya perbaikan. Penggunaan data untuk evaluasi diprioritaskan pada kecepatan memperoleh data dan kegunaannya. Dengan demikian, hasil evaluasi akan lebih cepat diperoleh dan tindakan perbaikan dapat segera dilakukan.
Berbeda dengan audit, evaluasi lebih memfokuskan pada pengumpulan data dan analisis untuk membangun argumentasi bagi perumusan saran/rekomendasi perbaikan. Sifat evaluasi lebih persuasif, analitik, dan memperhatikan kemungkinan penerapannya.
2. Instansi Pemerintah adalah perangkat Negara Kesatuan Republik Indonesia yang menurut peraturan perundangan yang berlaku terdiri dari: Kementerian, Lembaga Pemerintah Non Kementerian, Kesekretariatan Lembaga Tinggi Negara, Markas Besar TNI (meliputi : Markas Besar TNI Angkatan Darat, Angkatan Udara, angkatan Laut), Kepolisian Republik Indonesia, Kantor Perwakilan Pemerintah RI di Luar Negeri, Kejaksaan Agung, Perangkat Pemerintah Provinsi, Perangkat Pemerintah Kabupaten/Kota, dan lembaga/badan lainnya yang dibiayai dari anggaran Negara.
3. Akuntabilitas adalah kewajiban untuk menyampaikan pertanggungjawaban atau untuk menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan seseorang/badan hukum/pimpinan kolektif suatu organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau berkewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban.
4. Kinerja Instansi Pemerintah adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah sebagai penjabaran dari visi, misi, dan strategi instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan.

5. Pengukuran Kinerja adalah kegiatan manajemen khususnya membandingkan tingkat kinerja yang dicapai dengan norma, standar, prosedur dan kriteria (NSPK), atau target capaian dengan menggunakan indikator kinerja yang telah ditetapkan.
6. Pemantauan Kinerja adalah serangkaian kegiatan pengamatan perkembangan kinerja pelaksanaan kegiatan atau program dengan menggunakan informasi:
7. Tujuan adalah sesuatu yang akan dicapai atau dihasilkan dalam jangka waktu 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) tahunan sebagaimana telah ditetapkan di dalam dokumen rencana strategis SKPD.
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. Program adalah instrumen kebijakan yang berisi satu atau lebih kegiatan yang dilaksanakan oleh SKPD atau kegiatan masyarakat yang dikoordinasikan oleh SKPD untuk mencapai sasaran dan tujuan, serta memperoleh alokasi anggaran sebagian atau seluruhnya dari APBD Kabupaten Kayong Utara
10. Kegiatan adalah bagian dari program yang dilaksanakan oleh satu atau beberapa SKPD sebagai bagian dari pencapaian sasaran terukur pada suatu program, terdiri dari sekumpulan tindakan pengerahan sumber daya berupa personil (Sumber Daya Manusia), barang modal termasuk peralatan dan teknologi, dana atau kombinasi beberapa atau semua jenis sumber daya tersebut.
11. Keluaran (output) adalah barang atau jasa yang dihasilkan oleh kegiatan yang dilaksanakan untuk mendukung pencapaian sasaran strategis, tujuan program, dan kebijakan.
12. Hasil (outcome) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran dari kegiatan-kegiatan dalam suatu program mengacu pada sasaran strategis dan tujuan yang telah ditetapkan.
13. Indikator Kinerja Utama (Key Performance Indicator) adalah ukuran keberhasilan dari suatu tujuan dan sasaran strategis organisasi.
14. Efektifitas berkaitan dengan pencapaian tujuan atau hasil (outcome) yang ditetapkan dari program, operasi, kegiatan dan proses yang dilaksanakan. Keluaran (output) sektor publik umumnya adalah jasa berupa layanan terhadap masyarakat. Output dikatakan efektif bila memberikan pengaruhsesuai dengan hasil yang diharapkan (outcome)
15. Efisiensi berhubungan dengan produktivitas sumber daya, seperti misalnya memaksimalkan kuantitas dan kualitas keluaran (output) dengan masukan (input) tertentu, atau meminimumkan input untuk menghasilkan output dengan kuantitas dan kualitas tertentu. Efisiensi lazimnya dinyatakan dalam bentuk indeks, rasio, unit atau bentuk lainnya (misalnya: dalam bentuk perbandingan).
16. Ekonomis berkaitan dengan perolehan sumber daya dengan kualitas dan kuantitas yang tepat/sesuai pada waktu yang tepat dengan biaya terendah.
17. Indikator Kinerja adalah deskripsi kuantitatif dan/atau kualitatif terhadap capaian kinerja. Indikator kinerja digunakan sebagai salah satu alat untuk menilai dan melihat perkembangan kinerja yang dicapai selama jangka waktu tertentu.
18. Bobot Nilai adalah suatu nilai yang menggambarkan tingkat prestasi kinerja yang dicapai untuk masing-masing indikator.
19. Satuan Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat SKPD adalah unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang melaksanakan program dan kegiatan pembangunan daerah sesuai tugas pokok dan fungsi yang ditetapkan dengan peraturan daerah dan peraturan bupati.

II. PEDOMAN EVALUASI INTERNAL.

A. Strategi Evaluasi Internal.

1. Pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah difokuskan untuk peningkatan mutu penerapan manajemen berbasis kinerja (Sistem AKIP) dan peningkatan kinerja satuan kerja perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kayong Utara dalam rangka mewujudkan satuan kerja perangkat daerah yang berorientasi pada hasil (*result oriented government*).
2. Strategi yang akan dijalankan menggunakan prinsip:
 - (i) partisipasi dan coevaluation dengan entitas yang dievaluasi. Keterlibatan entitas yang dievaluasi pada proses evaluasi ini sangat penting untuk meningkatkan efektivitas evaluasi;
 - (ii) proses konsultasi yang terbuka dan memfokuskan pada pembangunan dan pengembangan serta implementasi komponen utama Sistem AKIP.
3. Untuk satuan kerja perangkat daerah yang sudah pernah dievaluasi, langkah pertama yang perlu dilakukan oleh evaluator adalah mengumpulkan informasi mengenai tindak lanjut terhadap saran atau rekomendasi yang diberikan oleh evaluator tahun lalu. Hambatan dan kendala pelaksanaan tindak lanjut hasil evaluasi tahun lalu, jika cukup relevan perlu dilaporkan kepada Bupati atau pihak lain yang berwenang.

B. Tahapan Evaluasi internal.

Tahapan evaluasi yang dilakukan meliputi:

1. Satuan kerja perangkat daerah menyampaikan dokumen LAKIP kepada Inspektorat.
2. Inspektorat membentuk Tim Evaluasi Internal LAKIP dan ditetapkan dengan Surat Keputusan Bupati.
3. Tim Evaluasi Intern melakukan Evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah satuan kerja perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kayong Utara.
4. Penyusunan pemeringkatan dan penetapan kategori hasil evaluasi.
5. Laporan hasil evaluasi LAKIP SKPD disampaikan kepada Kepala SKPD untuk ditindak lanjuti
6. Pelaporan hasil evaluasi LAKIP SKPD gabungan disampaikan kepada Bupati dan tembusan disampaoikan kepada Gubernur Kalimantan Barat dan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

C. Metodologi Evaluasi.

Metodologi yang digunakan untuk melakukan evaluasi adalah dengan teknik "*criteria referenced survey*" yaitu menilai secara bertahap langkah demi langkah (*step by step assessment*) setiap komponen dan menilai secara keseluruhan (*overall assessment*) dengan kriteria evaluasi dari masing-masing komponen yang telah ditetapkan sebelumnya. Penentuan kriteria evaluasi tertuang dalam lembar kriteria evaluasi (LKE) dengan didasarkan pada:

1. kebenaran normatif apa yang seharusnya dilakukan menurut pedoman penyusunan LAKIP;
2. kebenaran normatif yang bersumber pada modul-modul atau buku-buku petunjuk mengenai SAKIP;
3. kebenaran normatif yang bersumber pada best practice baik di Indonesia maupun di luar negeri; dan

4. kebenaran normatif yang bersumber pada berbagai praktik manajemen strategik, manajemen kinerja dan sistem akuntabilitas yang baik.

Dalam menilai apakah suatu satuan kerja perangkat daerah telah memenuhi kriteria harus didasarkan pada fakta obyektif dan profesional judgement dari para evaluator dan supervisor. Lembar kriteria evaluasi dimaksud terlampir dalam Peraturan Bupati ini.

D. Teknik Evaluasi

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

Berbagai teknik pengumpulan data antara lain:

1. Kuisisioner, merupakan teknik pengumpulan data atau informasi dengan menyerahkan serangkaian daftar pertanyaan yang akan diisi oleh instansi atau unit kerja secara mandiri. Daftar pertanyaan yang diajukan dalam angket dapat bersifat terbuka maupun tertutup, pertanyaan terbuka merupakan bentuk pertanyaan yang jawabannya tidak disediakan, sehingga responden secara mandiri mengisi jawabannya. Pertanyaan tertutup merupakan bentuk pertanyaan yang jawabannya telah disediakan sehingga responden tinggal memilih jawaban yang telah disediakan. Beberapa hal yang dapat digunakan sebagai pedoman dalam membuat pertanyaan dan pernyataan antara lain adalah sebagai berikut :
 - a. pertanyaan dan pernyataan yang dibuat harus singkat, jelas dan tidak merugikan.
 - b. menghindari pertanyaan dan pernyataan ganda (dalam satu nomor pertanyaan yang harus dijawab hanya mengandung satu ide saja).
 - c. pertanyaan harus dapat dijawab oleh responden.
 - d. pertanyaan dan pernyataan harus relevan dengan maksud survei.
2. Wawancara, merupakan bentuk pengumpulan data dan informasi yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan secara langsung kepada responden dan jawaban yang diterima dari responden dicatat secara langsung. Sebelum melakukan wawancara harus dipersiapkan dahulu jadwal dan catatan mengenai hal-hal atau materi yang akan ditanyakan, selain itu juga harus memperhatikan sikap, penampilan dan perilaku yang mengarah untuk dapat bekerja sama dengan calon responden. Untuk itu seseorang yang melakukan wawancara harus dapat bersikap netral dan tidak berusaha untuk mengarahkan jawaban atau tanggapan yang akan dikeluarkan oleh responden.
3. Observasi, adalah teknik pengumpulan data dan informasi dengan melakukan pengamatan terhadap kegiatan suatu organisasi, observasi dalam pengertian sempit merupakan suatu pengamatan dengan menggunakan alat indera. Dalam konteks audit misalnya diminta untuk mengunjungi pabrik dalam rangka mengamati proses dan jalannya kegiatan produksi.
4. Studi dokumentasi, merupakan teknik pengumpulan data dan informasi yang tidak secara langsung ditujukan kepada entitas yang dievaluasi, dokumen yang digunakan dalam tahapan survey dapat berupa catatan, laporan maupun informasi lain yang berkaitan dengan satuan kerja perangkat daerah yang dievaluasi.
5. Kombinasi, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data sesuai kebutuhan pelaksanaan evaluasi.

Sedangkan teknik analisis data antara lain: telaahan sederhana, berbagai analisis dan pengukuran, metode statistik, perbandingan, analisis logika program dan sebagainya.

Berbagai teknik evaluasi dan teknik analisis data dapat dipilih untuk digunakan dalam evaluasi internal, namun pada akhirnya apapun teknik yang digunakan harus dapat mendukung penggunaan metode evaluasi ini.

E. Materi Evaluasi Internal.

Materi evaluasi internal laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah satuan kerja perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kayong Utara berpedoman pada daftar materi evaluasi yang ditetapkan sebagai berikut :

1. Perencanaan Kinerja:
 - a. Dokumen Rencana Strategis (Renstra) meliputi :
 - Pemenuhan renstra;
 - Kualitas renstra, dan
 - Implementasi renstra
 - b. Dokumen Rencana Kerja Tahunan (RKT), meliputi :
 - Pemenuhan perencanaan kinerja tahunan;
 - Kualitas perencanaan kinerja tahunan; dan
 - Implementasi perencanaan kinerja tahunan
2. Pengukuran Kinerja :
 - a. Pemenuhan pengukuran
 - b. Kualitas pengukuran
 - c. Implementasi pengukuran
3. Pelaporan Kinerja;
 - a. Pemenuhan pelaporan
 - b. Penyajian informasi pelaporan
 - c. Pemanfaatan informasi pelaporan
4. Evaluasi Kinerja :
 - a. Pemenuhan evaluasi;
 - b. Kualitas evaluasi; dan
 - c. Pemanfaatan hasil evaluasi.
5. Capaian Kinerja :
 - a. Kinerja keluaran (output) yang dilaporkan;
 - b. Kinerja hasil (outcome) yang dilaporkan;
 - c. Kinerja tahun berjalan (benchmark); dan
 - d. Kinerja lainnya.

F. Kertas Kerja Evaluasi (KKE)

Langkah-langkah evaluasi didokumentasikan di dalam kertas kerja agar data dan analisis fakta-fakta telah dikumpulkan dapat ditelusuri kembali dan dijadikan dasar untuk penyusunan Laporan Hasil Evaluasi (LHE). Setiap langkah evaluator yang cukup penting dan setiap penggunaan teknik evaluasi diharapkan didokumentasikan dalam Kertas Kerja Evaluasi (KKE).

Kertas kerja tersebut berisi fakta dan data yang dianggap relevan dan berarti untuk perumusan temuan permasalahan. Data dan deskripsi fakta ditulis mulai dari uraian fakta yang ada, analisis (pemilahan, perbandingan, pengukuran dan penyusunan argumentasi) sampai pada saat simpulan.

Format kertas kerja evaluasi internal laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah satuan kerja perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kayong Utara, sebagai berikut:

KERTAS KERJA EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA SKPD
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN KAYONG UTARA

NO.	KOMPONEN / SUB KOMPONEN	Y/T	NILAI	TOTAL	REF
1	2	3	4	5	6
A. PERENCANAAN KINERJA (35 %)					
I.	PERENCANAAN STRATEGIS (12.5%)				
a.	PEMENUHAN RENSTRA (2.5%)				
	1. Dokumen Renstra telah ada	y/t			
	2. Dokumen Renstra telah memuat visi, misi, tujuan, sasaran, program, indikator kinerja sasaran, target tahunan, indikator kinerja tujuan dan target jangka menengah	a/b/c/d/e			
	3. Renstra telah menyajikan IKU	a/b/c/d/e			
b.	KUALITAS RENSTRA (6.25%)				
	4. Tujuan dan sasaran telah berorientasi hasil	a/b/c/d/e			KKE2
	5. Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program/hasil kegiatan	a/b/c/d/e			
	6. Indikator kinerja tujuan (outcome) dan sasaran (outcome dan output) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a/b/c/d/e			KKE3
	7. Target kinerja ditetapkan dengan baik	a/b/c/d/e			
	8. Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMD	a/b/c/d/e			
	9. Dokumen Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi/latar belakang pendirian)	a/b/c/d/e			
c.	IMPLEMENTASI RENSTRA (3.75%)				
	10. Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan	a/b/c/d/e			
	11. Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran	a/b/c/d/e			
	12. Dokumen Renstra telah direviu secara berkala	a/b/c/d/e			
II. PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (22,5%)					
a.	PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (4,5%)				
	1. Dokumen perencanaan kinerja tahunan telah ada	y/t			
	2. Dokumen perencanaan kinerja telah memuat sasaran, program, indikator kinerja sasaran, dan target kinerja tahunan	a/b/c/d/e			
	3. Dokumen PK telah ada	y/t			
	4. Dokumen PK disusun segera setelah anggaran disetujui	y/t			
	5. Dokumen PK telah memuat sasaran, program, indikator kinerja, dan target jangka pendek	a/b/c/d/e			
	6. PK telah menyajikan IKU	a/b/c/d/e			
b.	KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (11.25%)				
	7. Sasaran telah berorientasi hasil	a/b/c/d/e			KKE2
	8. Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran	a/b/c/d/e			
	9. Indikator kinerja sasaran telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a/b/c/d/e			KKE3
	10. Target kinerja ditetapkan dengan baik	a/b/c/d/e			

NO.	KOMPONEN / SUB KOMPONEN	Y/T	NILAI	TOTAL	REF
	11. Dokumen PK telah selaras dengan dokumen PK atasannya dan Dokumen Renstra	a/b/c/d/e			
	12. Dokumen PK telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)	a/b/c/d/e			
c.	IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (6.75%)				
	13. Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan	a/b/c/d/e			
	14. Penetapan Kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala	a/b/c/d/e			
	15. Penetapan Kinerja telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan	a/b/c/d/e			
B. PENGUKURAN KINERJA (20%)					
I.	PEMENUHAN PENGUKURAN (4%)				
	1. Telah terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal	y/t			
	2. Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja	a/b/c/d/e			
II.	KUALITAS PENGUKURAN (10%)				
	3. IKU telah dapat diukur secara obyektif	a/b/c/d/e			KKE3
	4. IKU telah menggambarkan hasil	a/b/c/d/e			KKE3
	5. IKU telah relevan dengan kondisi yang akan diukur	a/b/c/d/e			KKE3
	6. IKU telah cukup untuk mengukur kinerja	a/b/c/d/e			
	7. IKU telah diukur realisasinya	a/b/c/d/e			KKE3
	8. IKU unit kerja telah selaras dengan IKU IP	a/b/c/d/e			
	9. Indikator kinerja sasaran dapat diukur secara obyektif	a/b/c/d/e			KKE3
	10. Indikator kinerja sasaran menggambarkan hasil	a/b/c/d/e			KKE3
	11. Indikator kinerja sasaran relevan dengan sasaran yang akan diukur	a/b/c/d/e			KKE3
	12. Indikator kinerja sasaran cukup untuk mengukur sarasanya	a/b/c/d/e			
	13. Indikator kinerja sasaran telah diukur realisasinya	a/b/c/d/e			KKE3
	14. Indikator kinerja unit kerja telah selaras dengan indikator kinerja IP	a/b/c/d/e			
	15. Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan	a/b/c/d/e			
III.	IMPLEMENTASI PENGUKURAN (6%)				
	16. IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran	a/b/c/d/e			
	17. IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja	a/b/c/d/e			
	18. IKU telah direviu secara berkala	a/b/c/d/e			
	19. Pengukuran kinerja digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala	a/b/c/d/e			
C. PELAPORAN KINERJA (15%)					
I.	PEMENUHAN PELAPORAN (3%)				
	1. LAKIP telah disusun	a/b/c			
	2. LAKIP telah disampaikan tepat waktu	y/t			
	3. LAKIP menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU	a/b/c/d/e			
II.	PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (7.5%)				
	4. LAKIP bukan merupakan kompilasi dari Unit Kerja di bawahnya	a/b/c/d/e			

NO.	KOMPONEN / SUB KOMPONEN	Y/T	NILAI	TOTAL	REF
	5. LAKIP menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome	a/b/c/d/e			
	6. LAKIP menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan	a/b/c/d/e			
	7. LAKIP menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja	a/b/c/d/e			
	8. LAKIP menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan	a/b/c/d/e			
	9. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja	a/b/c/			
	10. Informasi kinerja dalam LAKIP dapat diandalkan	a/b/c/d/e			
III.	PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4.5%)				
	11. Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan	a/b/c/d/e			
	12. Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi	a/b/c/d/e			
	13. Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja	a/b/c/d/e			
	14. Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja	a/b/c/d/e			
D.	EVALUASI INTERNAL (10%)				
I.	PEMENUHAN EVALUASI (2%)				
	1. Terdapat pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya	a/b/c/d/e			
	2. Evaluasi program telah dilakukan	a/b/c/d/e			
	3. Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan	y/t			
II.	KUALITAS EVALUASI (5%)				
	4. Evaluasi program dilaksanakan oleh SDM yang berkompetensi	a/b/c/d/e			
	5. Pelaksanaan evaluasi program telah disupervisi dengan baik melalui pembahasan-pembahasan yang reguler dan bertahap	a/b/c/d/e			
	6. Evaluasi program dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program	a/b/c/d/e			
	7. Evaluasi program telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan	a/b/c/d/e			
	8. Evaluasi program telah memberikan rekomendasi-rekomendasi peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan	a/b/c/d/e			
III.	PEMANFAATAN EVALUASI (3%)				
	9. Hasil evaluasi program/akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan	a/b/c/d/e			
	10. Hasil evaluasi program telah ditindaklanjuti untuk perbaikan kinerja	a/b/c/d/e			

NO.	KOMPONEN / SUB KOMPONEN	Y/T	NILAI	TOTAL	REF
E.	PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI (20%)				
I.	KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (10%)				
	1. Target dapat dicapai	a/b/c/d/e			KKE1-II
	2. Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	a/b/c/d/e			KKE1-II
	3. Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	a/b/c/			KKE1-II
II.	KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (10%)				
	4. Target dapat dicapai	a/b/c/			KKE1-II
	5. Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	a/b/c/d/e			KKE1-II
	6. Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	a/b/c/			KKE1-II
HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (100%)					

LEMBAR KRITERIA EVALUASI
LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA SKPD
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN KAYONG UTARA

NO.	KOMPONEN / SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
1	2	3	4
A. PERENCANAAN KINERJA (35 %)			
I. PERENCANAAN STRATEGIS (12.5%)			
a. PEMENUHAN RENSTRA (2.5%)			
	1. Dokumen Renstra telah ada	Cukup jelas	
	2. Dokumen Renstra telah memuat visi, misi, tujuan, sasaran, program, indikator kinerja sasaran, target tahunan, indikator kinerja tujuan dan target jangka menengah	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila Renstra memuat seluruh komponen yang disyaratkan (dipertanyakan); b. apabila Renstra memuat seluruh komponen yang disyaratkan (dipertanyakan), kecuali target tahunan; c. apabila Renstra tidak memuat indikator dan target jangka menengah; d. apabila Tujuan dan sasaran dalam Renstra tidak dilengkapi indikator; e. apabila Renstra tidak punya ukuran dan target baik jangka menengah maupun tahunan 	
	3. Renstra telah menyajikan IKU	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila lebih dari 95% Tujuan dan sasaran yang ada di renstra relevan (terkait) dengan IKU yang telah diformalkan; b. apabila 80% < Relevansi Tujuan dan Sasaran dengan IKU < 95%; c. apabila 50% < Relevansi Tujuan dan Sasaran dengan IKU < 80%; d. apabila 10% < Relevansi Tujuan dan Sasaran dengan IKU < 50% e. apabila Relevansi Tujuan dan Sasaran dengan IKU < 10% 	
b. KUALITAS RENSTRA (6.25%)			
	4. Tujuan dan sasaran telah berorientasi hasil	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila lebih dari 95% tujuan dan sasaran dalam Renstra telah berorientasi hasil; b. apabila 80% < berorientasi hasil < 95%; c. apabila 40% < berorientasi hasil < 80%; d. apabila 20% < berorientasi hasil < 40% e. apabila tujuan dan sasaran yg berorientasi < 20% 	
		Berorientasi hasil: <ul style="list-style-type: none"> ➤ berkualitas outcome atau output penting ➤ bukan proses/kegiatan ➤ menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan ➤ terkait dengan isu strategis organisasi 	
	5. Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/ sasaran /hasil program/ hasil kegiatan	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila lebih dari 95% program/kegiatan yang ada telah selaras dengan tujuan/sasaran dalam rencana strategis; b. apabila 80% < keselarasan < 95%; c. apabila 40% < keselarasan < 80%; d. apabila 20% < keselarasan < 40% e. apabila keselarasannya < 20% 	
		Program/ Kegiatan dikatakan merupakan cara untuk mencapai (selaras dengan) tujuan dan sasaran jika memenuhi kriteria sbb: <ul style="list-style-type: none"> ➤ Menjadi penyebab terwujudnya tujuan dan sasaran; ➤ Relevan; ➤ Memiliki hubungan sebab akibat (kausalitas) ➤ Cukup untuk mewujudkan tujuan dan sasaran dalam Renstra 	

NO.	KOMPONEN / SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
	6. Indikator kinerja tujuan (outcome) dan sasaran (outcome dan output) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	<p>a. apabila lebih dari 95% indikator tujuan dalam Renstra telah memenuhi kriteria SMART dan Cukup;</p> <p>b. apabila 80% < Indikator SMART < 95%;</p> <p>c. apabila 40% < Indikator SMART < 80%;</p> <p>d. apabila 20% < Indikator SMART < 40%</p> <p>e. apabila indikator yang SMART < 20%</p>	
		<p>Kriteria indikator kinerja yang baik; SMART</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Spesific: Tidak berdwimakna ✓ Measureable: Dapat diukur, dapat diidentifikasi satuan atau parameternya ✓ Achievable: Dapat dicapai, relevan dengan tugas fungsinya (domainnya) dan dalam kendalinya (controllable) ✓ Relevance: Terkait langsung dengan (merekpresentasikan) apa yang akan diukur ✓ Timebound: Mengacu atau menggambarkan kurun waktu tertentu 	
	7. Target kinerja ditetapkan dengan baik	<p>a. apabila lebih dari 95% target yg ditetapkan berkriteria baik;</p> <p>b. apabila 80% < Target yg baik < 95%;</p> <p>c. apabila 40% < Target yg baik < 80%;</p> <p>d. apabila 20% < Target yg baik < 40%</p> <p>e. apabila Target yg baik < 20%</p>	
		<p>Target yg baik:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Selaras dengan RPJMN/Renstra; ➤ Berdasarkan (relevan dgn) indikator yg SMART; ➤ Berdasarkan basis data yang memadai ➤ Berdasarkan argumen yang logis 	
	8. Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMD	<p>a. apabila > 95% sasaran yg ditetapkan telah selaras;</p> <p>b. apabila 80% < Sasaran yg selaras < 95%;</p> <p>c. apabila 40% < Sasaran yg selaras < 80%;</p> <p>d. apabila 20% < Sasaran yg selaras < 40%</p> <p>e. apabila Sasaran yg selaras < 20%</p> <p>Selaras:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tujuan dan Sasaran2 yang ada di Renstra merupakan Tujuan dan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam RPJMD; • Target2 kinerja Renstra merupakan breakdown dari target2 kinerja dalam RPJMD; • Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam Renstra menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di RPJMD 	

NO.	KOMPONEN / SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
	9. Dokumen Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi/latar belakang pendirian)	a. apabila Renstra telah menetapkan hal2 yg seharusnya lebih dari 95%; b. apabila 80% < hal2 yg seharusnya < 95%; c. apabila 40% < hal2 yg seharusnya < 80%; d. apabila 20% < hal2 yg seharusnya < 40% e. apabila hal2 yg seharusnya < 20% Yang dimaksud dengan hal-hal yg seharusnya adalah tujuan, sasaran, indikator dan target-target kinerja dalam Renstra telah mengacu pada: <ul style="list-style-type: none"> • RPJMD • kontrak kinerja • tugas dan fungsi • core business • isu strategis yang berkembang • hubungan kausalitas • praktik2 terbaik 	
c.	IMPLEMENTASI RENSTRA (3.75%)	Jawaban tentang Implementasi Renstra harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas Renstra	
	10. Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan	a. apabila lebih dari 95% sasaran dalam rencana kinerja tahunan telah selaras dengan Renstra; b. apabila 80% < keselarasan sasaran RKT dengan Renstra < 95%; c. apabila 40% < keselarasan sasaran RKT dengan Renstra < 80%; d. apabila 20% < keselarasan sasaran RKT dengan Renstra < 40% e. apabila keselarasan sasaran RKT dengan Renstra < 20% "dijadikan acuan atau selaras: <ul style="list-style-type: none"> • Target2 kinerja jangka menengah dalam renstra telah di-breakdown dalam (selaras dengan) target2 kinerja tahunan dalam Rencana Kinerja Tahunan • Sasaran2 yang ada di renstra dijadikan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam Rencana Kinerja Tahunan • Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam RKT menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra 	

NO.	KOMPONEN / SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
	11. Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran	<p>a. apabila lebih dari 95% indikator hasil dalam RKA telah selaras dengan Renstra;</p> <p>b. apabila 80% < keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan Renstra < 95%;</p> <p>c. apabila 40% < keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan Renstra < 80%;</p> <p>d. apabila 20% < keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan Renstra < 40%</p> <p>e. apabila keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan Renstra < 20%</p> <p>"Selaras atau (dapat) dijadikan acuan:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ Target2 kinerja jangka menengah dalam renstra telah di-breakdown dalam (selaras dengan) target2 kinerja tahunan dalam RKA ➢ Sasaran2 yang ada di renstra dijadikan outcome atau hasil2 program yang akan diwujudkan dalam RKA ➢ Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam Renstra unit kerja menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya outcome atau hasil2 program yang ada di RKA" 	
	12. Dokumen Renstra telah direviu secara berkala	<p>a. apabila Renstra telah direvisi dan hasilnya menunjukkan kondisi yang lebih baik (terdapat inovasi);</p> <p>b. apabila Renstra telah direviu secara berkala dan hasilnya masih relevan dengan kondisi saat ini;</p> <p>c. apabila enstra telah direviu, ada upaya perbaikan namun belum ada perbaikan yang signifikan ;</p> <p>d. apabila Renstra telah direviu</p> <p>e. Tidak ada reviu"</p>	
II.	PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (22,5%)		
a.	PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (4,5%)		
	1. Dokumen perencanaan kinerja tahunan telah ada	Ya, apabila secara formal ada dokumen yang berisi rencana kinerja (bukan kerja) tahunan	
	2. Dokumen perencanaan kinerja telah memuat sasaran, program, indikator kinerja sasaran, dan target kinerja tahunan	"Ya, apabila rencana kinerja tahunan telah memuat keseluruhan subtransi komponen tersebut, yaitu Sasaran, Indikator dan Target Tidak, apabila rencana kinerja tahunan tidak memuat Sasaran, Indikator dan Target"	
	3. Dokumen PK telah ada	Ya, apabila terdapat dokumen PK yang secara formal telah ditandatangani oleh pihak-pihak yang berkepentingan (Sesuai PerMenpanNo 29/2010)	
	4. Dokumen PK disusun segera setelah anggaran disetujui	cukup jelas	
	5. Dokumen PK telah memuat sasaran, program, indikator kinerja, dan target jangka pendek	"Ya, apabila Penetapan Kinerja telah memuat keseluruhan subtransi komponen tersebut, yaitu Sasaran, Indikator dan Target Tidak, apabila Penetapan Kinerja tidak memuat Sasaran, Indikator dan Target"	

NO.	KOMPONEN / SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
	6. PK telah menyajikan IKU	<p>a. apabila lebih dari 95% sasaran yang ada di PK relevan (terkait) dengan IKU yang telah diformalkan;</p> <p>b. apabila 80% < Relevansi Sasaran dengan IKU < 95%;</p> <p>c. apabila 50% < Relevansi Sasaran dengan IKU < 80%;</p> <p>d. apabila 10% < Relevansi Sasaran dengan IKU < 50%</p> <p>e. apabila Relevansi Sasaran dengan IKU < 10% "</p> <p>"*) Penetapan Kinerja dikatakan memanfaatkan IKU jika sasaran di PK dapat direpresentasikan dengan Indikator Utama yang sudah diformalkan. *) Kriteria ini berlaku dengan asumsi IKU yang diformalkan telah memenuhi kriteria IKU yang baik seperti Spesifik, Dapat Diukur, Relevan dengan Kinerja Utama Organisasi dan cukup"</p>	
b.	KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (11.25%)		
	7. Sasaran telah berorientasi hasil	<p>a. apabila lebih dari 95% sasaran yang ada di dokumen perencanaan kinerja tahunan (termasuk di PK) telah berorientasi hasil;</p> <p>b. apabila 80% < sasaran telah berorientasi hasil < 95%;</p> <p>c. apabila 40% < sasaran telah berorientasi hasil < 80%;</p> <p>d. apabila 20% < sasaran telah berorientasi hasil < 40%</p> <p>e. apabila sasaran telah berorientasi hasil < 20%</p> <p>"Berorientasi hasil: ➢ berkualitas outcome atau output penting ➢ bukan proses/ kegiatan ➢ menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan ➢ terkait dengan isu strategis organisasi "</p>	
	8. Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran	<p>a. apabila lebih dari 95% kegiatan yang dirancang telah selaras dengan sasaran atau kinerja yang diinginkan;</p> <p>b. apabila 80% < kegiatan telah selaras dan cukup < 95%;</p> <p>c. apabila 40% < kegiatan telah selaras dan cukup < 80%;</p> <p>d. apabila 20% < kegiatan telah selaras dan cukup < 40%</p> <p>e. apabila kegiatan telah selaras dan cukup < 20%</p> <p>"Kegiatan merupakan cara mencapai sasaran (selaras dan cukup): ➢ Menjadi penyebab terwujudnya tujuan dan sasaran; ➢ Relevan; ➢ memiliki hubungan kausalitas (menjadi penyebab) terwujudnya sasaran ➢ memenuhi syarat kecukupan untuk terwujudnya sasaran</p>	

NO.	KOMPONEN / SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
	9. Indikator kinerja sasaran telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	<p>a. apabila lebih dari 95% indikator yang ada di dokumen perencanaan kinerja tahunan (termasuk PK) memenuhi kriteria SMART dan Cukup;</p> <p>b. apabila 80% < indikator memenuhi kriteria SMART < 95%;</p> <p>c. apabila 40% < indikator memenuhi kriteria SMART < 80%;</p> <p>d. apabila 20% < indikator memenuhi kriteria SMART < 40%</p> <p>e. apabila indikator memenuhi kriteria SMART < 20%</p> <p>Cukup artinya: Representatif (alat ukur yg mewakili) untuk mengukur kinerja yang seharusnya (lihat penjelasan A.II.b.12) = Jumlahnya memadai utk menyimpulkan tercapainya tujuan atau sasaran atau kinerja utama"</p>	
	10. Target kinerja ditetapkan dengan baik	<p>a. apabila lebih dari 95% target yg ditetapkan berkriteria baik;</p> <p>b. apabila 80% < Target yg baik < 95%;</p> <p>c. apabila 40% < Target yg baik < 80%;</p> <p>d. apabila 20% < Target yg baik < 40%</p> <p>e. apabila Target yg baik < 20% "</p> <p>"Target yg baik:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Selaras dengan Renstra; • Relevan dengan indikatornya yang SMART; • Berdasarkan basis data yang memadai • Berdasarkan argumen yang logis 	
	11. Dokumen PK telah selaras dengan dokumen PK atasannya dan Dokumen Renstra	<p>a. apabila lebih dari 95% sasaran dalam PK telah menggambarkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan;</p> <p>b. apabila 80% < hal2 seharusnya dalam PK < 95%;</p> <p>c. apabila 40% < hal2 seharusnya dalam PK < 80%;</p> <p>d. apabila 20% < hal2 seharusnya dalam PK < 40%</p> <p>e. apabila hal2 seharusnya dalam PK < 20%</p> <p>"Selaras:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sasaran2 yang ada di PK merupakan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam Renstra; • Target2 kinerja PK merupakan breakdown dari target2 kinerja dalam Renstra; • Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam PK menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra 	

NO.	KOMPONEN / SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
	<p>12. Dokumen PK telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)</p>	<p>a. apabila lebih dari 95% sasaran dalam PK telah menggambarkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan;</p> <p>b. apabila 80% < hal2 seharusnya dalam PK < 95%;</p> <p>c. apabila 40% < hal2 seharusnya dalam PK < 80%;</p> <p>d. apabila 20% < hal2 seharusnya dalam PK < 40%</p> <p>e. apabila hal2 seharusnya dalam PK < 20%</p> <p>Menetapkan hal-hal yang seharusnya:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sasaran2 yang ada di PK merupakan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam Renstra; • Sasaran2 yang ada di PK sesuai/selaras dengan kontrak lain yang pernah dibuat sebelumnya (jika ada); • Sasaran2 yang ada di PK menjawab isu2 strategis dan permasalahan yang teridentifikasi saat proses perencanaan; • Target2 kinerja PK merupakan breakdown dari target2 kinerja dalam Renstra; • Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam PK menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra <p>"</p>	
c.	<p>IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (6.75%)</p>	<p>Jawaban tentang Implemetasi perencanaan kinerja tahunan harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas perencanaan kinerja tahunan</p>	
	<p>13. Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan</p>	<p>a. apabila terdapat bukti yang cukup bahwa PK yang di-ttd-i dijadikan dasar untuk mengukur dan menyimpulkan keberhasilan maupun kegagalan serta dijadikan dasar pemberian reward and punishment;</p> <p>b. apabila terdapat bukti yang cukup bahwa PK yang di-ttd-i dijadikan dasar untuk mengukur dan menyimpulkan keberhasilan maupun kegagalan ;</p> <p>c. apabila terdapat bukti yang cukup bahwa PK yang di-ttd-i telah diukur dan hasil pengukuran telah diketahui oleh atasan (pemberi amanah);</p> <p>d. apabila PK yang di-ttd-i telah dilakukan monitoring</p> <p>e. apabila terhadap PK yang ditandatangani tidak dilakukan pengukuran atau monitoring</p> <p>Pemanfaatan target kinerja untuk mengukur keberhasilan;</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ (Capaian) target kinerja dijadikan dasar untuk memberikan penghargaan (reward); ➤ (Capaian) target kinerja dijadikan dasar untuk memilih dan memilah yang berkinerja dengan yang kurang (tidak) berkinerja; ➤ (Capaian) target kinerja digunakan sebagai cara untuk menyimpulkan atau memberikan predikat (baik, cukup, kurang, tercapai, tidak tercapai, berhasil, gagal, dll) suatu kondisi atau keadaan <p>"</p>	

NO.	KOMPONEN / SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
	<p>14. Penetapan Kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala</p>	<p>a. apabila monitoring kinerja telah memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan;</p> <p>b. apabila monitoring dilakukan sesuai kriteria, kecuali penerapan reward and punishment;</p> <p>c. apabila monitoring dilakukan terbatas pada penyerahan atau pengumpulan hasil pengukuran capaian kinerja;</p> <p>d. apabila pengukuran capaian kinerja periodik tidak lebih dari 80%;</p> <p>e. apabila monitoring atau pengukuran capaian target periodik < 50%</p> <p>Monitoring pencapaian target periodik dengan kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Capaian target dalam rencana aksi secara periodik (minimal setiap 3 bulan) dipantau kemajuannya; ✓ Setiap ada deviasi segera dilakukan analisis dan dicarikan alternatif solusinya; ✓ Terdapat mekanisme yang memungkinkan pimpinan untuk mengetahui progress kinerja yang terbaru (up dated performance) ✓ Terdapat mekanisme dan implementasi reward and punishment terhadap keberhasilan atau kegagalan pencapaian target kinerja" 	
	<p>15. Penetapan Kinerja telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan</p>	<p>a. apabila monitoring kinerja telah memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan;</p> <p>b. apabila monitoring dilakukan sesuai kriteria, kecuali penerapan reward and punishment;</p> <p>c. apabila monitoring dilakukan terbatas pada penyerahan atau pengumpulan hasil pengukuran capaian kinerja;</p> <p>d. apabila pengukuran capaian kinerja periodik tidak lebih dari 80%;</p> <p>e. apabila monitoring atau pengukuran capaian target periodik < 50%</p> <p>Monitoring pencapaian target periodik dengan kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Capaian target dalam rencana aksi secara periodik (minimal setiap 3 bulan) dipantau kemajuannya; ➤ Setiap ada deviasi segera dilakukan analisis dan dicarikan alternatif solusinya; ➤ Terdapat mekanisme yang memungkinkan pimpinan untuk mengetahui progress kinerja yang terbaru (up dated performance); ➤ Terdapat mekanisme dan implementasi reward and punishment terhadap keberhasilan atau kegagalan pencapaian target kinerja. 	

NO.	KOMPONEN / SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
B. PENGUKURAN KINERJA (20%)			
I. PEMENUHAN PENGUKURAN (4%)			
	1. Telah terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal	Ya, apabila Unit Kerja telah memiliki Indikator Kinerja Utama (IKU) yang telah ditetapkan secara formal dalam suatu keputusan Pimpinan sebagaimana diatur dalam PermenPAN No. 9 Tahun 2007	
	2. Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja	<p>a. apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan;</p> <p>b. apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi kriteria yang ditetapkan kecuali penanggung jawab yang jelas;</p> <p>c. apabila > 80% capaian (realisasi) kinerja dapat diyakini validitas datanya;</p> <p>d. apabila realisasi data kinerja kurang dapat diyakini validitasnya (validitas sumber data diragukan)</p> <p>e. apabila realisasi data kinerja tidak dapat diverifikasi</p> <p>Mekanisme pengumpulan data yang memadai dengan kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Terdapat pedoman atau SOP tentang pengumpulan data kinerja yang up to date; • Ada kemudahan untuk menelusuri sumber datanya yang valid; • Ada kemudahan untuk mengakses data bagi pihak yang berkepentingan; • Terdapat penanggungjawab yang jelas; • Jelas waktu deliverynya; • Terdapat SOP yang jelas jika terjadi kesalahan data" 	
II. KUALITAS PENGUKURAN (10%)			
	3. IKU telah dapat diukur secara obyektif	<p>a. apabila lebih dari 95% IKU dapat diukur (measurable);</p> <p>b. apabila 80% < IKU dapat diukur (measurable) < 95%;</p> <p>c. apabila 40% < IKU dapat diukur (measurable) < 80%;</p> <p>d. apabila 20% < IKU dapat diukur (measurable) < 40%</p> <p>e. apabila IKU dapat diukur (measurable) < 20%</p> <p>Dapat diukur artinya:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ jelas satuan ukurannya; ✓ formulasi perhitungan dapat diidentifikasi ✓ cara perhitungannya disepakati banyak pihak . 	
	4. IKU telah menggambarkan hasil	<p>a. apabila lebih dari 95% IKU yg ditetapkan telah menggambarkan hasil</p> <p>b. apabila 80% < IKU yg ditetapkan telah menggambarkan hasil < 95%;</p> <p>c. apabila 40% < IKU yg ditetapkan telah menggambarkan hasil < 80%;</p> <p>d. apabila 20% < IKU yg ditetapkan telah menggambarkan hasil < 40%</p> <p>e. apabila IKU yg ditetapkan telah menggambarkan hasil < 20% .</p> <p>Menggambarkan hasil:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ berkualitas outcome atau output penting ✓ bukan proses/kegiatan ✓ menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan 	

NO.	KOMPONEN / SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
	5. IKU telah relevan dengan kondisi yang akan diukur	<p>a. apabila lebih dari 95% IKU yang ditetapkan terkait langsung (relevan) dengan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan;</p> <p>b. apabila 80% < IKU yang relevan < 95%;</p> <p>c. apabila 40% < IKU yang relevan < 80%;</p> <p>d. apabila 20% < IKU yang relevan < 40%</p> <p>e. apabila IKU yang relevan < 20%</p> <p>Relevan:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ terkait langsung dengan kinerja (sasaran) utama atau kondisi yang akan diukur ✓ Mewakili (representatif) kinerja (sasaran) utama atau kondisi yang akan diwujudkan ✓ IKU mengindikasikan (mencerminkan) terwujudnya Kinerja Utama atau sasaran strategis yang ditetapkan. 	
	6. IKU telah cukup untuk mengukur kinerja	<p>a. apabila lebih dari 95% IKU yang ditetapkan telah cukup untuk mengukur atau menggambarkan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan;</p> <p>b. apabila 80% < IKU yang cukup < 95%;</p> <p>c. apabila 40% < IKU yang cukup < 80%;</p> <p>d. apabila 20% < IKU yang cukup < 40%</p> <p>e. apabila IKU yang cukup < 20%</p> <p>Cukup artinya:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Representatif (alat ukur yg mewakili) untuk mengukur kinerja yang seharusnya (lihat penjelasan A.II.b.12) ✓ Jumlahnya memadai utk menyimpulkan tercapainya tujuan atau sasaran atau kinerja utama. 	
	7. IKU telah diukur realisasinya	<p>a. apabila lebih dari 95% IKU yang ditetapkan telah diukur realisasinya dan dilaporkan dalam LAKIP;</p> <p>b. apabila 80% < IKU telah diukur < 95%;</p> <p>c. apabila 40% < IKU telah diukur < 80%;</p> <p>d. apabila 20% < IKU telah diukur < 40%;</p> <p>e. apabila IKU yang telah diukur < 20% .</p>	
	8. IKU unit kerja telah selaras dengan IKU IP	<p>a. apabila lebih dari 95% IKU Unit Kerja telah selaras dengan IKU Pemerintah Daerah atau K/L;</p> <p>b. apabila 80% < keselarasan IKU < 95%;</p> <p>c. apabila 40% < keselarasan IKU < 80%;</p> <p>d. apabila 20% < keselarasan IKU < 40%;</p> <p>e. apabila keselarasan IKU < 20% .</p> <p>Keselarasan IKU:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ IKU Unit Kerja merupakan breakdown dari IKU Pemerintah Daerah atau K/L; ✓ Indikator Kinerja Utama Unit Kerja menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ditetapkan Pemerintah Daerah atau K/L. 	

NO.	KOMPONEN / SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
	9. Indikator kinerja sasaran dapat diukur secara obyektif	<p>a. apabila lebih dari 95% Indikator sasaran dapat diukur (measurable);</p> <p>b. apabila 80% < Indikator yang dapat diukur < 95%;</p> <p>c. apabila 40% < Indikator yang dapat diukur < 80%;</p> <p>d. apabila 20% < Indikator yang dapat diukur < 40%;</p> <p>e. apabila Indikator yang dapat diukur < 20% .</p> <p>Dapat diukur artinya:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ jelas satuan ukurannya; ✓ formulasi perhitungan dapat diidentifikasi; ✓ cara perhitungannya disepakati banyak pihak . 	
	10. Indikator kinerja sasaran menggambarkan hasil	<p>a. apabila lebih dari 95% Indikator sasaran telah menggambarkan hasil (outcome), bukan proses/kegiatan;</p> <p>b. apabila 80% < Indikator yang menggambarkan hasil < 95%;</p> <p>c. apabila 40% < Indikator yang menggambarkan hasil < 80%;</p> <p>d. apabila 20% < Indikator yang menggambarkan hasil < 40%</p> <p>e. apabila Indikator yang menggambarkan hasil < 20%</p> <p>Menggambarkan hasil:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ berkualitas outcome atau output penting; ➤ bukan proses/kegiatan; ➤ menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan. 	
	11. Indikator kinerja sasaran relevan dengan sasaran yang akan diukur	<p>a. apabila lebih dari 80% Indikator sasaran terkait langsung (relevan) dengan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan;</p> <p>b. apabila 60% < indikator yg relevan < 80%;</p> <p>c. apabila 40% < indikator yg relevan < 60%;</p> <p>d. apabila 20% < indikator yg relevan < 40%</p> <p>e. apabila indikator yg relevan < 20%</p> <p>Relevan:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ terkait langsung dengan sasaran atau kondisi yang akan diukur; ✓ Mewakili (representatif) sasaran/kondisi yang akan diwujudkan; ✓ Indikator mengindikasikan (mencerminkan) terwujudnya kinerja atau sasaran strategis yang ditetapkan" 	
	12. Indikator kinerja sasaran cukup untuk mengukur sasarnya	<p>a. apabila lebih dari 95% indikator yang ditetapkan telah cukup untuk mengukur atau menggambarkan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan;</p> <p>b. apabila 80% < indikator yang cukup < 95%;</p> <p>c. apabila 40% < indikator yang cukup < 80%;</p> <p>d. apabila 20% < indikator yang cukup < 40%</p> <p>e. apabila indikator yang cukup < 20%</p> <p>Cukup artinya:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Representatif (alat ukur yg mewakili) untuk mengukur kinerja yang seharusnya (lihat penjelasan A.I.b.17); ✓ Jumlahnya memadai utk menyimpulkan tercapainya sasaran. 	

NO.	KOMPONEN / SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
	13. Indikator kinerja sasaran telah diukur realisasinya	<p>a. apabila lebih dari 95% Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya dan dilaporkan dalam LAKIP;</p> <p>b. apabila 80% < Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya < 95%;</p> <p>c. apabila 40% < Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya < 80%;</p> <p>d. apabila 20% < Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya < 40%</p> <p>e. apabila Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya < 20%</p>	
	14. Indikator kinerja unit kerja telah selaras dengan indikator kinerja IP	<p>a. apabila lebih dari 95% indikator Unit Kerja telah selaras dengan indikator K/L atau Pemerintah Daerah;</p> <p>b. apabila 80% < keselarasan indikator < 95%;</p> <p>c. apabila 40% < keselarasan indikator < 80%;</p> <p>d. apabila 20% < keselarasan indikator < 40%</p> <p>e. apabila keselarasan indikator < 20%</p> <p>Keselarasan indikator:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ indikator Unit Kerja merupakan breakdown dari indikator K/L atau Pemerintah Daerah; ✓ Indikator Unit Kerja menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ditetapkan K/L atau Pemerintah Daerah. <p>"</p>	
	15. Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan	<p>a. apabila lebih dari 95% data (capaian) kinerja yang dihasilkan dapat diandalkan;</p> <p>b. apabila 80% < data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan < 95%;</p> <p>c. apabila 40% < data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan < 80%;</p> <p>d. apabila 20% < data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan < 40%</p> <p>e. apabila data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan < 20%</p> <p>Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan;</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Informasi capaian kinerja berdasarkan fakta sebenarnya atau bukti yang memadai dan dapat dipertanggungjawabkan; ✓ Data yang dikumpulkan didasarkan suatu mekanisme yang memadai atau terstruktur (tidak bersifat dadakan); ✓ Data kinerja yang diperoleh tepat waktu; ✓ - Data yang dikumpulkan memiliki tingkat kesalahan yang minimal;" 	

NO.	KOMPONEN / SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
III.	IMPLEMENTASI PENGUKURAN (6%)	Jawaban tentang Implementasi Pengukuran harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas Pengukuran	
	16. IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran	<p>a. apabila lebih dari 95% IKU yang ditetapkan telah dimanfaatkan dalam perencanaan dan penganggaran;</p> <p>b. apabila 80% < IKU yang telah dimanfaatkan < 95%;</p> <p>c. apabila 40% < IKU yang telah dimanfaatkan < 80%;</p> <p>d. apabila 20% < IKU yang telah dimanfaatkan < 40%</p> <p>e. apabila IKU yang telah dimanfaatkan < 20%</p> <p>"</p> <p>Dimanfaatkan dalam dokumen perencanaan dan penganggaran:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ dijadikan alat ukur pencapaian tujuan/sasaran utama dalam dokumen Renstra, Rencana Kinerja Tahunan dan PK; ✓ dijadikan alat ukur tercapainya outcome atau hasil-hasil program yang ditetapkan dalam dokumen anggaran (RKA). <p>"</p>	
	17. IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja	<p>a. apabila terdapat bukti yang cukup IKU telah dimanfaatkan sepenuhnya sebagaimana kriteria yang ditetapkan;</p> <p>b. apabila IKU yang ada dimanfaatkan sesuai kriteria namun tidak termasuk penganan sanksi atau punishment;</p> <p>c. apabila hanya terdapat pengukuran IKU;</p> <p>d. apabila IKU yang SMART > 50% dan dapat dimanfaatkan untuk mengukur/menilai kinerja</p> <p>e. apabila IKU yang SMART < 50% .</p> <p>"</p> <p>Dimanfaatkan untuk penilaian kinerja memenuhi kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Capaian IKU dijadikan dasar penilaian kinerja; ✓ Capaian IKU dijadikan dasar reward atau punishment; ✓ Capaian IKU dijadikan dasar promosi atau kenaikan/penurunan peringkat. 	
	18. IKU telah direviu secara berkala	<p>a. apabila IKU telah direvisi dan hasilnya menunjukkan kondisi yang lebih baik (inovatif);</p> <p>b. apabila IKU telah direviu secara berkala dan hasilnya masih relevan dengan kondisi saat ini;</p> <p>c. apabila IKU telah direviu, ada upaya perbaikan namun belum ada perbaikan yang signifikan ;</p> <p>d. apabila IKU telah direviu</p> <p>e. Tidak ada reviu.</p>	

NO.	KOMPONEN / SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
	19. Pengukuran kinerja digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala	<p><i>"Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan.</i></p> <p><i>Sebagai ilustrasi:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>a. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh</i> <i>b. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian)</i> <i>c. apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian</i> <i>d. apabila kurang dimanfaatkan</i> <i>e. apabila tidak ada pemanfaatan</i> <p><i>Prasyarat: terdapat pengukuran atau pemantauan kinerja secara berkala (minimal semesteran), digunakan untuk pengendalian dan pemantauan, artinya (kriteria):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>✓ Hasil pengukuran menjadi dasar untuk menyimpulkan kemajuan (progress) kinerja;</i> <i>✓ Hasil pengukuran menjadi dasar untuk mengambil tindakan (action) dalam rangka mencapai target kinerja yang ditetapkan;</i> <i>✓ Hasil pengukuran menjadi dasar untuk menyesuaikan strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran.</i> 	
C. PELAPORAN KINERJA (15%)			
I.	PEMENUHAN PELAPORAN (3%)		
	1. LAKIP telah disusun	<i>Cukup jelas</i>	
	2. LAKIP telah disampaikan tepat waktu	<i>Waktu penyampaian LAKIP mengacu pada SE Menpan dan RB No 29 Tahun 2010</i>	
	3. LAKIP menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU	<ul style="list-style-type: none"> <i>a. apabila lebih dari 95% capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU);</i> <i>b. apabila 60% < capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) < 80%;</i> <i>c. apabila 40% < capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) < 60%;</i> <i>d. apabila 20% < capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) < 40%</i> <i>e. apabila capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) < 20%</i> <p><i>"</i></p> <p><i>IKU yang disajikan harus mengacu kepada kriteria IKU yang baik yaitu SMART dan menggambarkan kinerja utama yang seharusnya, dengan mengacu pada kriteria sbb:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>✓ sesuai dengan tugas dan fungsi</i> <i>✓ menggambarkan core business</i> <i>✓ mempertimbangkan isu strategis yang berkembang</i> <i>✓ menggambarkan hubungan kausalitas (antara outcome - output - process - input)</i> <i>✓ mengacu pada praktik2 terbaik.</i> 	
II.	PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (7.5%)		
	4. LAKIP bukan merupakan kompilasi dari Unit Kerja di bawahnya	<ul style="list-style-type: none"> <i>a. apabila informasi kinerja dalam LAKIP menggambarkan Kinerja Utama sesuai tingkatnya;</i> <i>b. apabila LAKIP sudah menggambarkan kinerja utama sesuai tingkatnya, namun masih dijumpai informasi yang sifatnya supporting, yang jika tidak disajikanpun tidak berpengaruh</i> <i>c. apabila informasi yang disajikan semata-mata gabungan dari kegiatan (output) unit-unit kerja dibawahnya.</i> 	

NO.	KOMPONEN / SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
	5. LAKIP menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome	<p>a. apabila lebih dari 95% sasaran yang disampaikan dalam LAKIP berorientasi outcome;</p> <p>b. apabila 80% < sasaran outcome dalam LAKIP < 95%;</p> <p>c. apabila 40% < sasaran outcome dalam LAKIP < 80%;</p> <p>d. apabila 20% < sasaran outcome dalam LAKIP < 40%</p> <p>e. apabila sasaran outcome dalam LAKIP < 20%</p> <p>"</p> <p>"Sasaran yang diinformasikan dalam LAKIP berorientasi outcome artinya:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Informasi yang disajikan dalam LAKIP menggambarkan hasil2 (termasuk output2 penting) yang telah dicapai sampai dengan saat ini; ✓ LAKIP tidak berfokus pada informasi tentang kegiatan atau proses yang telah dilaksanakan pada tahun ybs; ✓ LAKIP tidak berorientasi pada informasi tentang realisasi seluruh anggaran yang telah digunakan. 	
	6. LAKIP menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan	<p>a. apabila lebih dari 95% capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan/disepakati dalam Penetapan/Perjanjian Kinerja (PK);</p> <p>b. apabila 80% < capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK < 95%;</p> <p>c. apabila 40% < capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK < 80%;</p> <p>d. apabila 20% < capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK < 40%;</p> <p>e. apabila capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK < 20%.</p>	
	7. LAKIP menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja	<p>a. apabila LAKIP menyajikan lebih dari 95% sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses;</p> <p>b. apabila 80% < sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses < 95%;</p> <p>c. apabila 40% < sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses < 80%;</p> <p>d. apabila 20% < sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses < 40%</p> <p>e. apabila sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses < 20%</p> <p>"</p> <p>" menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja, artinya:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ LAKIP menguraikan hasil evaluasi dan analisis tentang capaian2 kinerja outcome atau output penting (sasaran yang bersifat outcome atau output penting), bukan hanya proses atau hanya realisasi kegiatan2 yang ada di dokumen anggaran (DIPA) " 	

NO.	KOMPONEN / SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
	<p>8. LAKIP menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan</p>	<p>a. apabila LAKIP menyajikan seluruh perbandingan sebagaimana yang tercakup dalam kriteria dibawah;</p> <p>b. LAKIP menyajikan seluruh perbandingan sebagaimana yang tercakup dalam kriteria dibawah, kecuali perbandingan dengan standar nasional;</p> <p>c. apabila LAKIP hanya menyajikan perbandingan Realisasi vs Target dan Kinerja tahun berjalan vs kinerja tahun sebelumnya;</p> <p>d. apabila LAKIP hanya menyajikan perbandingan Realisasi vs Target;</p> <p>e. apabila tidak ada perbandingan data kinerja (capaian sasaran)</p> <p>"</p> <p>Pembandingan yang memadai, mencakup:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Target vs Realisasi; ✓ Realisasi tahun berjalan vs realisasi tahun sebelumnya; ✓ Realisasi sampai dengan tahun berjalan vs target jangka menengah; ✓ Realisasi atau capaian tahun berjalan dibanding standar nasional atau RPJMN ✓ Realisasi atau capaian organisasi/instansi dibanding realisasi atau capaian organisasi/instansi sejenis yang setara atau sekelas <p>"</p>	
	<p>9. LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja</p>	<p>a. apabila LAKIP mampu menyajikan informasi keuangan yang terkait langsung dengan sasaran atau terdapat informasi keuangan yang dapat mengidentifikasi jumlah biaya yang dibutuhkan untuk mewujudkan sasaran tertentu (cost per outcome);</p> <p>b. apabila LAKIP hanya menyajikan informasi keuangan per program;</p> <p>c. apabila tidak ada informasi keuangan yang dapat dikaitkan dengan sasaran atau kinerja tertentu</p> <p>"</p>	
	<p>10. Informasi kinerja dalam LAKIP dapat diandalkan</p>	<p>a. apabila lebih dari 95% realisasi kinerja dapat diandalkan;</p> <p>b. apabila 80% < keandalan data realisasi kinerja < 95%;</p> <p>c. apabila 40% < keandalan data realisasi kinerja < 80%;</p> <p>d. apabila 20% < keandalan data realisasi kinerja < 40%</p> <p>e. apabila keandalan data realisasi kinerja < 20%</p> <p>"</p> <p>Dapat diandalkan dengan kriteria:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ datanya valid; ✓ dapat ditelusuri kesumber datanya; ✓ diperoleh dari sumber yang kompeten; ✓ dapat diverifikasi; ✓ konsisten. 	

NO.	KOMPONEN / SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
III.	PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4.5%)	Jawaban tentang pemanfaatan informasi kinerja harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan Pelaporan dan Penyajian Informasi Kinerja	
	11. Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan	<p>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan.</p> <p>Sebagai ilustrasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh b. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian) c. apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian d. apabila kurang dimanfaatkan e. apabila tidak ada pemanfaatan" <p>telah digunakan dalam perbaikan perencanaan, artinya: LAKIP yang disusun sampai dengan saat ini telah berdampak kepada perbaikan perencanaan, baik perencanaan jangka menengah, tahunan maupun dalam penetapan atau perjanjian kinerja yang disusun.</p>	
	12. Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi	<p>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan.</p> <p>Sebagai ilustrasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh b. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian) c. apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian d. apabila kurang dimanfaatkan e. apabila tidak ada pemanfaatan" <p>Telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan, artinya: informasi yang disajikan dalam LAKIP telah mengakibatkan perbaikan dalam pengelolaan program dan kegiatan dan dapat menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program secara terukur.</p>	
	13. Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja	<p>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan.</p> <p>Sebagai ilustrasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh b. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian) c. apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian d. apabila kurang dimanfaatkan e. apabila tidak ada pemanfaatan" <p>Telah digunakan untuk peningkatan kinerja, artinya: informasi dalam LAKIP (termasuk LAKIP tahun sebelumnya) benar-benar telah digunakan untuk perbaikan capaian kinerja organisasi yang lebih baik periode berikutnya.</p>	

NO.	KOMPONEN / SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
	14. Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja.	<p><i>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan.</i></p> <p><i>Sebagai ilustrasi:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>a. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh</i> <i>b. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian)</i> <i>c. apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian</i> <i>d. apabila kurang dimanfaatkan</i> <i>e. apabila tidak ada pemanfaatan"</i> <p><i>Telah digunakan untuk penilaian kinerja, artinya: informasi capaian kinerja yang disajikan dalam LAKIP dijadikan dasar untuk menilai dan menyimpulkan kinerja serta dijadikan dasar reward dan punishment.</i></p>	
D. EVALUASI INTERNAL (10%)			
I. PEMENUHAN EVALUASI (2%)			
	1. Terdapat pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya	<p><i>"Ya, apabila terdapat pemantauan kemajuan kinerja dan hambatan yang ekstensif dan memenuhi kriteria sebagaimana disebutkan dibawah; Tidak, apabila pemantauan hanya melalui pertemuan-pertemuan yang tidak terdokumentasi;"</i></p> <p><i>Pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya, artinya:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>✓ mengidentifikasi, mencatat (membuat catatan), mencari tahu, mengadministrasikan kemajuan (progress) kinerja;</i> <i>✓ dapat menjawab atau menyimpulkan posisi (prestasi atau capaian) kinerja terakhir;</i> <i>✓ -mengambil langkah yang diperlukan untuk mengatasi hambatan pencapaian kinerja;</i> <i>✓ melaporkan hasil pemantauan tersebut kepada pimpinan.</i> 	
	2. Evaluasi program telah dilakukan	<ul style="list-style-type: none"> <i>a. apabila terdapat simpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan program yang dievaluasi dan terdapat bukti yang cukup rekomendasi telah (akan) ditindaklanjuti;</i> <i>b. apabila terdapat simpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan program yang dievaluasi ;</i> <i>c. apabila evaluasi program telah dilaksanakan namun belum menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program (karena ukuran keberhasilan program masih belum jelas) ;</i> <i>d. apabila evaluasi telah dilakukan sebatas pelaksanaan program dan kegiatan serta penyerapan anggaran.</i> <i>e. belum dilakukan evaluasi program.</i> 	
	3. Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan	<p><i>"Ya, apabila hasil evaluasi telah disampaikan atau dibahas dengan pihak yang dievaluasi (yang berkepentingan) dan terjadi kesepakatan untuk menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi;</i></p> <p><i>"</i></p>	

NO.	KOMPONEN / SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
II.	KUALITAS EVALUASI (5%)		
	4. Evaluasi program dilaksanakan oleh SDM yang berkompetensi	<p>a. apabila evaluasi telah dilakukan oleh SDM yang sudah terlatih dan kompeten dibidangnya dan hasil atau simpulannya tidak memiliki perbedaan yg signifikan dengan hasil evaluasi eksternal serta dapat ditindaklanjuti</p> <p>b. apabila evaluasi telah dilakukan oleh SDM yang sudah terlatih dan kompeten dibidangnya, namun tidak ada informasi yang memadai atas tindak lanjut rekomendasi yang (pernah) disarankan;</p> <p>c. apabila simpulan hasil evaluasi tidak menggambarkan kondisi yang sesungguhnya"</p>	
	5. Pelaksanaan evaluasi program telah disupervisi dengan baik melalui pembahasan-pembahasan yang reguler dan bertahap	<p>a. apabila telah dilakukan kegiatan supervisi dan terdapat dokumentasi komunikasi yang reguler (teratur);</p> <p>b. apabila telah dilakukan kegiatan supervisi, namun belum terdokumentasi;</p> <p>c. terdapat supervisi namun tidak regular;</p> <p>d. supervisi sangat minimal</p> <p>e. tdk disupervisi ;</p>	
	6. Evaluasi program dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program	<p>a. apabila terdapat simpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan program yang dievaluasi dan terdapat bukti yang cukup rekomendasi telah (akan) ditindaklanjuti;</p> <p>b. apabila terdapat simpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan program yang dievaluasi ;</p> <p>c. apabila evaluasi program telah dilaksanakan namun belum menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program (karena ukuran keberhasilan program masih belum jelas) ;</p> <p>d. apabila evaluasi telah dilakukan sebatas pelaksanaan program dan kegiatan serta penyerapan anggaran.</p> <p>e. belum dilakukan evaluasi program.</p>	
	7. Evaluasi program telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan	<p>a. apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan perencanaan kinerja dan rekomendasi tsb telah (disetujui untuk) dilaksanakan;</p> <p>b. apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan perencanaan kinerja dan rekomendasi tsb belum dilaksanakan;</p> <p>c. apabila evaluasi program tidak disertai rekomendasi perbaikan perencanaan atau rekomendasi tersebut tidak dapat dilaksanakan.</p>	
	8. Evaluasi program telah memberikan rekomendasi-rekomendasi peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan	<p>a. apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan peningkatan kinerja dan rekomendasi tsb telah (disetujui untuk) dilaksanakan</p> <p>b. apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan peningkatan kinerja dan rekomendasi tsb belum dilaksanakan;</p> <p>c. apabila evaluasi program tidak disertai rekomendasi ppeningkatan kinerja atau rekomendasi tersebut tidak dapat dilaksanakan"</p>	

NO.	KOMPONEN / SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
III.	PEMANFAATAN EVALUASI (3%)	<i>Jawaban tentang pemanfaatan evaluasi harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan Evaluasi dan Kualitas Evaluasi</i>	
	9. Hasil evaluasi program/akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti untuk perbaikan Perencanaan	<ul style="list-style-type: none"> a. <i>Jika > 95% rekomendasi yang terkait dengan perencanaan telah ditindaklanjuti;</i> b. <i>Jika 80% < rekomendasi yang terkait dengan perencanaan yang ditindaklanjuti ≤ 95%;</i> c. <i>Jika 40% < rekomendasi yang terkait dengan perencanaan yang ditindaklanjuti ≤ 80%;</i> d. <i>Jika 20% < rekomendasi yang terkait dengan perencanaan yang ditindaklanjuti ≤ 40%;</i> e. <i>Jika rekomendasi yang terkait dengan perencanaan yang ditindaklanjuti ≤ 20%.</i> 	
	10. Hasil evaluasi program telah ditindaklanjuti untuk perbaikan kinerja	<ul style="list-style-type: none"> a. <i>Jika > 95% rekomendasi yang terkait dengan penerapan manajemen kinerja telah ditindaklanjuti;</i> b. <i>Jika 80% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 95%;</i> c. <i>Jika 40% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 80%;</i> d. <i>Jika 20% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 40%;</i> e. <i>Jika rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 20%.</i> 	
F. PENCAPAIAN SASARAN / KINERJA ORGANISASI (20%)			
I.	KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (10%)		
	1. Target dapat dicapai	<ul style="list-style-type: none"> a. <i>apabila rata2 capaian kinerja lebih dari 95%;</i> b. <i>apabila 80% < rata2 capaian kinerja < 95%;</i> c. <i>apabila 40% < rata2 capaian kinerja < 80%;</i> d. <i>apabila 20% < rata2 capaian kinerja < 40%;</i> e. <i>apabila rata2 capaian kinerja < 20% .</i> " 	
	2. Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	<ul style="list-style-type: none"> a. <i>apabila lebih dari 95% rata2 capaian kinerja tahun berjalan melebihi capaian tahun sebelumnya;</i> b. <i>pabila 80% < rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya < 95%;</i> c. <i>apabila 40% < rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya < 80%;</i> d. <i>apabila 20% < rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya < 40%;</i> e. <i>apabila rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya < 20% .</i> " 	

NO.	KOMPONEN / SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
	3. Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	<p>a. apabila informasi capaian output memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan;</p> <p>b. apabila informasi capaian output memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan, namun tidak mudah memverifikasinya;</p> <p>c. apabila sebian besar informasi capaian output sangat diragukan validitas datanya</p> <p>Informasi kinerja dapat diandalkan, dengan kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Diperoleh dari dasar perhitungan (formulasi) yang valid; ✓ Dihasilkan dari sumber2 atau basis data yang dapat dipercaya (kompeten); ✓ Dapat ditelusuri sumber datanya; ✓ dapat diverifikasi; ✓ up to date. 	
II.	KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (10%)		
	4. Target dapat dicapai	<p>"a, apabila rata2 capaian kinerja > 100%; b, apabila rata2 capaian kinerja = 100%; c, apabila 80% < rata2 capaian kinerja < 100%; d, apabila 50% < rata2 capaian kinerja < 80% e, apabila rata2 capaian kinerja < 50%</p> <p>(Jawaban ditulis pada lembar KKE1-I Capaian)"</p>	
	5. Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	<p>a. apabila rata2 capaian kinerja tahun berjalan > 150% dibanding tahun sebelumnya;</p> <p>b. apabila 120% < rata2 peningkatan kinerja < 150% ;</p> <p>c. apabila 80% < rata2 peningkatan kinerja < 120%;</p> <p>d. apabila 50% < rata2 peningkatan kinerja < 80%</p> <p>e. apabila rata2 peningkatan kinerja < 50%</p> <p>(Jawaban ditulis pada lembar KKE1-I Capaian)"</p>	
	6. Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	<p>a. apabila informasi capaian outcome memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan;</p> <p>b. apabila informasi capaian outcome memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan, namun tidak mudah memverifikasinya;</p> <p>c. apabila sebian besar informasi capaian outcome sangat diragukan validitas datanya</p> <p>Informasi kinerja dapat diandalkan, dengan kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Diperoleh dari dasar perhitungan (formulasi) yang valid; ✓ Dihasilkan dari sumber2 atau basis data yang dapat dipercaya (kompeten); ✓ Dapat ditelusuri sumber datanya; ✓ dapat diverifikasi ✓ up to date <p>(Jawaban ditulis pada lembar KKE1-I Capaian)"</p>	

III. PENILAIAN DAN PENYIMPULAN.

Evaluasi atas akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah satuan kerja perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kayong Utara harus menyimpulkan hasil penilaian atas fakta objektif pada satuan kerja perangkat daerah dalam implementasi perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja dan capaian kinerja sesuai dengan kriteria masing-masing komponen yang ada dalam Lembar Kriteria Evaluasi (LKE).

Langkah penilaian terhadap laporan akuntabilitas kinerja satuan kerja perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kayong Utara dilakukan sebagai berikut:

1. Dalam melakukan penilaian, terdapat tiga variable yaitu:
 - (i) komponen,
 - (ii) sub-komponen, dan
 - (iii) kriteria.
2. Setiap komponen dan sub-komponen penilaian diberikan alokasi nilai sebagai berikut:

No.	Aspek	Bobot	Komponen / Sub Komponen
1	Perencanaan	35 %	a. Rencana Strategis 12,5%, meliputi: Pemenuhan Renstra, Kualitas Renstra, dan Implementasi Renstra b. Perencanaan Kinerja Tahunan 22,5%, meliputi: <ul style="list-style-type: none"> • Pemenuhan Perencanaan Kinerja Tahunan (4,5%), • Kualitas Perencanaan Kinerja Tahunan (11,25%), dan • Implementasi Perencanaan Kinerja Tahunan (6,75%)
2	Pengukuran Kinerja	20 %	a. Pemenuhan pengukuran 4%, b. Kualitas pengukuran 10% c. Implementasi pengukuran 6%.
3	Laporan 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 tahun berjalan (benchmark) 5%; d. Kinerja Lainnya 5%
Total		100 %	

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

3. Setiap sub-komponen akan dibagi kedalam beberapa pernyataan sebagai kriteria pemenuhan sub-komponen tersebut. Setiap pertanyaan/pernyataan akan dijawab dengan ya/tidak atau a/b/c atau a/b/c/d/e. Jawaban ya/tidak diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan yang langsung dapat dijawab ya atau tidak. Jawaban a/b/c/d/e dan a/b/c diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan-pernyataan yang menggunakan skala ordinal.

4. Setiap jawabannya “Ya” akan diberikan nilai 1 sedangkan jawaban “Tidak” maka akan diberikan nilai 0.
5. Untuk jawaban a/b/c/d/e dan a/b/c, penilaian yang berdasarkan pada judgement evaluator, maka penilaian dilakukan dengan pertimbangan logis berdasarkan data dan fakta yang tersedia, dan dituangkan di dalam kertas kerja evaluasi (KKE), dengan kriteria penilaian sebagai berikut :

Jabawan	Kriteria	Nilai
a	Memenuhi hampir semua kriteria (lebih dari 80% s/d 100%)	1,00
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 atau sama dengan 20%)	0,00

6. Apabila pertanyaan yang digunakan dalam kriteria berhubungan dengan kondisi yang memerlukan penyimpulan, karena terdiri dari beberapa sub kriteria, (misal kriteria mengenai kondisi sasaran atau Indikator Kinerja, berhubungan dengan lebih dari satu sasaran atau indikator kinerja, penilaian “Ya” atau “Tidak” dilakukan atas masing-masing sasaran atau indikator kinerja).
7. Dalam memberikan penilaian “ya” atau “tidak” maupun “a/b/c/d/e”, evaluator harus menggunakan professional judgement-nya dengan mempertimbangkan hal-hal yang mempengaruhi pada setiap kriteria, dan didukung dengan suatu kertas kerja evaluasi.
8. Setelah setiap pertanyaan diberikan nilai maka penyimpulan akan dilakukan sebagai berikut:
 - a. Tahap pertama dijumlahkan nilai pada setiap pertanyaan pada setiap subkomponen sehingga ditemukan suatu angka tertentu misal: subkomponen Indikator Kinerja mempunyai alokasi nilai 10% dan memiliki 10 (sepuluh) buah pertanyaan. Dari 10 (sepuluh) pertanyaan tersebut apabila pertanyaan yang dijawab “Ya” ada 3 (tiga) pertanyaan maka nilai untuk sub-komponen tersebut adalah: $(3/10) \times 10 = 3$;
 - b. Untuk kriteria yang berhubungan dengan kondisi yang memerlukan penyimpulan, karena terdiri dari beberapa sub kriteria, penyimpulan tentang kriteria dilakukan melalui nilai rata-rata;
 - c. Tahap berikutnya adalah melakukan penjumlahan seluruh nilai subkomponen yang ada sehingga ditemukan suatu angka tertentu untuk total nilai dengan range nilai antara 0 s.d. 100.
9. Setelah setiap pertanyaan diberikan nilai maka penyimpulan akan dilakukan sebagai berikut: Penyimpulan atas hasil reuiu terhadap akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah dilakukan dengan menjumlahkan angka tertimbang dari masing-masing komponen. Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen komponen akan dipergunakan untuk menentukan tingkat akuntabilitas Instansi Pemerintah yang bersangkutan terhadap kinerjanya, dengan kategori sebagai berikut:

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

10. Dalam rangka untuk menjaga obyektivitas dalam penilaian maka dilakukan revidi secara berjenjang atas proses dan hasil evaluasi dari tim evaluator dengan pengaturan sebagai berikut:

- a. Revidi tingkat 1 dilakukan di masing-masing tim evaluator oleh supervisor tim (Inspektur Pembantu/Sekretaris Inspektorat).
- b. Revidi tingkat 2 dilakukan dalam bentuk forum panel, khusus untuk menentukan pemeringkatan nilai dan penentuan kategori (rating) hasil evaluasi.

IV. PELAPORAN HASIL EVALUASI.

A. Umum

1. Laporan Hasil Evaluasi internal terhadap LAKIP satuan kerja perangkat daerah di lingkungan pemerintah Kabupaten Kayong Utara disusun berdasarkan berbagai hasil pengumpulan data dan fakta serta analisis yang didokumentasikan dalam Kertas Kerja Evaluasi.
2. Sumber data untuk pelaporan hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja satuan kerja perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kayong Utara adalah Lembar Kriteria Evaluasi (LKE), yang diisi dan dilengkapi selama proses evaluasi dilaksanakan.
3. LHE disusun berdasarkan prinsip kehati-hatian dan mengungkapkan hal-hal penting bagi perbaikan manajemen kinerja dalam implementasi SAKIP pada satuan kerja perangkat daerah yang dievaluasi.
4. Permasalahan atau temuan hasil evaluasi (tentative finding) dan saran perbaikannya harus diungkapkan secara jelas dan dikomunikasikan kepada SKPD yang dievaluasi untuk mendapatkan konfirmasi ataupun tanggapan secukupnya.
5. Penulisan LHE harus mengikuti kaidah-kaidah umum penulisan laporan yang baik, yaitu antara lain:
 - a. Penggunaan kalimat dalam laporan, diupayakan menggunakan kalimat yang jelas dan bersifat persuasif untuk perbaikan. Akan tetapi disarankan tidak menggunakan ungkapan yang ambivalen atau membingungkan dalam proses penyimpulan dan kompilasi data.
 - b. Evaluator harus berhati-hati dalam menginterpretasikan data hasil evaluasi, menyimpulkan dan menuangkannya dalam laporan.
6. SKPD yang sudah pernah dievaluasi, pelaporan hasil evaluasi diharapkan menyajikan informasi tindak lanjut dari rekomendasi tahun sebelumnya, sehingga pembaca laporan dapat memperoleh data yang diperbandingkan dan dapat mengetahui perbaikan-perbaikan yang telah dilakukan.

B. Format Laporan

LHE LAKIP SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kayong Utara dapat disusun dalam bentuk bab dan bentuk surat. Pelaporan dalam bentuk bab dapat dilakukan dengan memperhatikan kebiasaan yang baik dalam pelaporan. Sedangkan untuk pelaporan hasil evaluasi dalam laporan bentuk surat, dapat diilustrasikan sebagai berikut:



PEMERINTAH KABUPATEN KAYONG UTARA INSPEKTORAT

Alamat : Jalan Bhayangkara ☎ Sukadana – Kayong Utara Kode Pos : 78852

Sukadana,

Kepada

Nomor	: 700/	/ITKAB-A	Yth.	BUPATI KAYONG UTARA
Sifat	: -			
Lampiran	: -		Di -	
Perihal	: Laporan Hasil Evaluasi LAKIP			
		<u>SKPD</u>		<u>SUKADANA</u>

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Keputusan MENPAN Nomor:KEP-135/M.PAN/2004 tentang Pedoman Umum Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Peraturan Bupati Kayong Utara Nomor ... Tahun 2014 tentang Pedoman Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Dilingkungan Pemerintah Kabupaten Kayong Utara, kami sampaikan hal-hal sebagai berikut:

1. Kami telah melakukan evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kayong Utara dengan tujuan:
 - a. Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem AKIP.
 - b. Menilai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
 - c. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas instansi.
 - d. Memonitor tindak lanjut hasil evaluasi periode sebelumnya
2. Evaluasi dilaksanakan terhadap 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 20..., merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain Rencana Strategis (Renstra), dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dokumen Penetapan Kinerja (PK), serta dokumen terkait lainnya.
3. Hasil evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s.d. 100. Pemerintah Kabupaten/Kota , memperoleh nilai sebesar dengan kategori
4. Nilai sebagaimana tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruhkomponen manajemen kinerja yang dievaluasi di lingkungan PemerintahKabupaten/Kota , dengan rincian sebagai berikut:
 - a. Perencanaan Kinerja.....
 - b. Pengukuran Kinerja
 - c. Pelaporan Kinerja
 - d. Evaluasi Kinerja
 - e. Pencapaian Kinerja
 - f. Rekomendasi Evaluasi Tahun Lalu yang belum ditindak lanjuti :

(Dalam poin a sampai dengan 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 satuan kerja perangkat daerah Dinas/Badan/Kantor....., beserta seluruh jajarannya agar dilakukan perbaikan sebagai berikut:
- a.
 - b.
 - c.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah Dinas/Badan/Kantor

Berikut terlampir beberapa hal yang merupakan penjelasan dari poin 1 s/d 5. (jika ada dan benar-benar merupakan penjelasan).

Inspektur,

.....
NIP.

Tembusan disampaikan Kepada Yth:

- 1. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi;
- 2. Menteri Dalam Negeri;
- 3. Gubernur Kalimantan Barat;
- 4. Kepala BPKP Perwakilan Provinsi Kalimantan Barat;
- 5. Kepala SKPD yang bersangkutan.

C. Penyampaian dan Tindak Lanjut LHE.

1. LAKIP SKPD Kabupaten Kayong Utara disampaikan kepada Bupati, dan tembusan disampaikan kepada :
 - a. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi;
 - b. Gubernur Kalimantan Barat;
 - c. Kepala BPKP Perwakilan Provinsi Kalimantan Barat, dan
 - d. SKPD yang bersangkutan.
2. LHE diselesaikan selambat-lambatnya 15 (lima belas) hari kerja setelah selesai pelaksanaan evaluasi.
3. LHE LAKIP SKPD disampaikan kepada Bupati selambat-lambatnya 3 (tiga) hari kerja setelah penyusunan laporan diselesaikan.
4. Tembusan LHE disampaikan selambat-lambatnya 5 (lima) hari kerja setelah penyusunan laporan diselesaikan.
5. Satuan kerja perangkat daerah wajib menindaklanjuti rekomendasi laporan hasil evaluasi selambat-lambatnya 60 (enam puluh) hari setelah diterimanya LHE LAKIP SKPD.
6. Proses dan hasil tindak lanjut LHE yang telah dilakukan SKPD, dilaporkan kepada Bupati melalui Inspektorat.

V. PENUTUP.

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja merupakan bagian dari siklus manajemen yang tidak terlepas dari perubahan paradigma baru dalam manajemen pemerintahan terutama melalui manajemen kinerja yang berorientasikan hasil. Dalam hal ini diawali dari perencanaan program/kegiatan dan perumusan indikator kinerja beserta target capaian kinerja sehingga didapatkan sinkronisasi antara RPJMD, Renstra SKPD, dan RKT SKPD.

Untuk dapat mencapai tujuan tersebut, para penyelenggara evaluasi harus mengembangkan keahlian profesionalnya, termasuk mengikuti perkembangan terbaru di bidang manajemen pemerintahan dan auditing, agar dapat memberikan sumbangan yang berarti untuk perbaikan kinerja instansi pemerintah.

Dalam hal terjadi kondisi yang belum tercakup atau terdapat keraguan terhadap suatu hal dari petunjuk pelaksanaan ini, maka kepada pihak-pihak yang terkait diharapkan untuk senantiasa melakukan komunikasi dengan Deputi Bidang Pengawasan dan Akuntabilitas Aparatur Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

BUPATI KAYONG UTARA,

TTD

HILDI HAMID