



**BUPATI MEMPAWAH
PROVINSI KALIMANTAN BARAT**

**PERATURAN BUPATI MEMPAWAH
NOMOR 17 TAHUN 2016**

TENTANG

**PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI
SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA SKPD/UNIT KERJA/SATUAN KERJA
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN MEMPAWAH**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,

BUPATI MEMPAWAH,

- Menimbang** : a. bahwa untuk melaksanakan Pasal 5 ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan Pasal 6 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dalam rangka penguatan, peningkatan kapasitas, dan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah;
- b. bahwa penguatan akuntabilitas ini dilaksanakan dengan penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP);
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati Mempawah;
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Perpanjangan Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1953 Nomor 9 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 352) sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 72, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1820);
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011

Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);

3. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah beberapa kali *terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015* (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 165 Tambahan Lebaran Negara Republik Indonesia Nomor 4593);
6. 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);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 89, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4741);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2014 tentang Perubahan Nama Kabupaten Pontianak Menjadi Kabupaten Mempawah Di Provinsi Kalimantan Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 166, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5556);
9. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);

10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 64 Tahun 2007 tentang Pedoman Teknis Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat Propinsi dan Kabupaten/Kota;
 11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2013 Tentang Perubahan Lampiran Peraturan Menteri Pendayagunaan Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
 12. Peraturan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
 13. Peraturan Kementrian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2015 Tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 986);
 14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036);
 15. Peraturan Daerah Kabupaten Pontianak Nomor 1 Tahun 2010 tentang Pembentukan dan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Pontianak (Lembaran Daerah Tahun 2010 Nomor 1);
 16. Peraturan Bupati Pontianak Nomor 36 Tahun 2010 tentang Tugas dan Fungsi Inspektorat Kabupaten Pontianak (Berita Daerah Tahun 2010 Nomor 36);
 17. Peraturan Bupati Mempawah Nomor 35 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Mempawah (Berita Daerah Tahun 2014 Nomor 35);
 18. Peraturan Bupati Mempawah Nomor 41 Tahun 2015 tentang Indikator Kinerja Utama (IKU) Pemerintah Kabupaten Mempawah (Berita Daerah Tahun 2015 Nomor 41);
-

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA SKPD/UNIT KERJA/SATUAN KERJA DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN MEMPAWAH.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Pemerintah Daerah adalah Kepala Daerah sebagai unsur Penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan unsur pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom Kabupaten Mempawah.
2. Bupati adalah Bupati Mempawah.
3. Inspektorat Kabupaten adalah Inspektorat Kabupaten Mempawah.
4. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang selanjutnya disingkat SAKIP, adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.
5. Kinerja adalah keluaran/hasil dari kegiatan/program yang telah atau hendak dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur.
6. Keluaran (output) adalah barang atau jasa yang dihasilkan oleh kegiatan yang dilaksanakan untuk mendukung pencapaian sasaran dan tujuan program dan kebijakan.
7. Hasil (outcome) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran dari kegiatan-kegiatan dalam suatu program.
8. Kegiatan adalah bagian dari program yang dilaksanakan oleh satu atau beberapa satuan kerja sebagai bagian dari pencapaian sasaran terukur pada suatu program, dan terdiri dari sekumpulan tindakan pengerahan sumber daya, baik yang berupa personil (sumber daya manusia), barang modal termasuk peralatan dan teknologi, dana, atau kombinasi dari beberapa atau semua jenis sumber daya tersebut, sebagai masukan (input) untuk menghasilkan keluaran (output) dalam bentuk barang/jasa.
9. Program adalah penjabaran kebijakan instansi pemerintah daerah atau satuan kerja dalam bentuk upaya yang berisi satu atau beberapa kegiatan dengan menggunakan sumber daya yang disediakan untuk mencapai hasil yang terukur sesuai dengan misi instansi pemerintah atau satuan kerja perangkat daerah.
10. Indikator Kinerja adalah ukuran keberhasilan yang akan dicapai dari kinerja program dan kegiatan yang telah direncanakan.

11. Indikator Kinerja Program adalah ukuran atas hasil (outcome) dari suatu program yang merupakan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi suatu instansi pemerintah yang dilaksanakan oleh satuan kerja perangkat daerah.
12. Indikator Kinerja Kegiatan adalah ukuran atas keluaran (ouput) dari suatu kegiatan yang terkait secara logis dengan Indikator Kinerja Program.
13. Indikator Kinerja Utama yang selanjutnya disingkat IKU, adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan, dan merupakan ikhtisar hasil berbagai program dan kegiatan sebagai penjabaran tugas dan fungsi organisasi.
14. Laporan Kinerja adalah ikhtisar yang menjelaskan secara ringkas dan lengkap tentang capaian kinerja yang disusun berdasarkan rencana kerja yang ditetapkan dalam rangka pelaksanaan Anggaran Pendapatan Belanja Daerah (APBD).
15. Perjanjian Kinerja adalah lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan disertai dengan Indikator Kinerja.
16. Sasaran (target) adalah hasil yang diharapkan dari suatu program atau keluaran yang diharapkan dari suatu Kegiatan.
17. Akuntabilitas Kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran/target kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara periodik.
18. Evaluasi atas implementasi SAKIP adalah aktivitas analisis yang sistematis, pemberian nilai, atribut, apresiasi, dan pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi atas masalah yang ditemukan untuk tujuan peningkatan akuntabilitas dan kinerja instansi/unit kerja pemerintah.
19. Satuan Kerja Perangkat Daerah, yang selanjutnya disingkat SKPD adalah perangkat daerah pada pemerintah daerah selaku pengguna anggaran/ barang.
20. Entitas Akuntabilitas Kinerja SKPD adalah unit instansi pemerintah daerah selaku Pengguna Anggaran/Kuasa Pengguna Anggaran yang melakukan kegiatan pencatatan, pengolahan, dan pelaporan data Kinerja.
21. Pengguna Anggaran adalah pejabat pemegang kewenangan penggunaan anggaran satuan kerja/SKPD.
22. Rencana Kerja dan Anggaran adalah dokumen perencanaan dan penganggaran yang berisi program dan kegiatan SKPD yang merupakan penjabaran dari Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD) dan Rencana Kerja SKPD yang bersangkutan dalam satu tahun anggaran serta anggaran yang diperlukan untuk melaksanakannya.
23. Sistem Akuntansi Pemerintah adalah rangkaian sistematis dari prosedur, penyelenggara, peralatan, dan elemen lain untuk mewujudkan fungsi akuntansi sejak analisis transaksi sampai dengan pelaporan keuangan di lingkungan organisasi pemerintah.

24. Pejabat Pengelola Keuangan Daerah adalah kepala satuan kerja pengelola keuangan daerah yang mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan APBD dan bertindak sebagai Bendahara Umum Daerah.
25. Aparat Pengawasan Intern Pemerintah, yang selanjutnya disingkat APIP, adalah Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan, Inspektorat Jenderal Kementerian, Inspektorat Provinsi dan Inspektorat Kabupaten/ Kota.

Pasal 2

Tujuan evaluasi atas implementasi SAKIP adalah untuk :

- a. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP;
- b. Menilai tingkat implementasi SAKIP;
- c. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP;
- d. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

Pasal 3

- (1) Ruang lingkup evaluasi atas implementasi SAKIP, meliputi kegiatan evaluasi terhadap perencanaan kinerja dan perjanjian kinerja termasuk penerapan anggaran berbasis kinerja, pelaksanaan program dan kegiatan, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi internal serta pencapaian kinerja.
- (2) *Informasi kinerja yang dipertanggungjawabkan dalam laporan kinerja* bukanlah satu-satunya yang digunakan dalam menentukan nilai dalam evaluasi, akan tetapi juga termasuk berbagai hal (*knowledge*) yang dapat dihimpun guna mengukur keberhasilan ataupun keunggulan instansi.
- (3) Dalam penerapannya, lingkup evaluasi atas implementasi SAKIP sebagaimana dimaksud pada ayat (1), mencakup :
 - a. Penilaian terhadap perencanaan strategis, termasuk didalamnya perjanjian kinerja, dan sistem pengukuran kinerja;
 - b. Penilaian terhadap penyajian dan pengungkapan informasi kinerja;
 - c. *Evaluasi terhadap program dan kegiatan; dan*
 - d. Evaluasi terhadap kebijakan instansi/unit kerja yang bersangkutan.
- (4) Entitas akuntabilitas yang dievaluasi dilakukan secara sampling adalah Instansi Pemerintah dan unit-unit kerja.
- (5) Dalam pelaksanaan evaluasi atas implementasi SAKIP, Inspektorat Kabupaten dapat dibantu/diasistensi oleh Kementerian Negara PAN dan Reformasi Birokrasi (RB), maupun BPKP Perwakilan Provinsi Kalimantan Barat.
- (6) Kerangka kerja evaluasi atas implementasi SAKIP, secara umum terdiri dari 5 (lima) Bagian, sebagaimana tercantum dalam Lampiran I Peraturan Bupati ini.

BAB II
PERENCANAAN EVALUASI
Pasal 4

Dalam melakukan evaluasi, perlu diperhatikan beberapa kendala (*constraint*) yang secara umum dihadapi oleh evaluator, antara lain :

- a. Waktu, lokasi, dana personil yang berkompeten, fasilitas yang mendukung pelaksanaan evaluasi;
- b. Desain evaluasi untuk mengidentifikasi, jenis informasi yang perlu disesuaikan dengan tujuan evaluasi, seperti deskripsi, pertimbangan profesional (*judgement*), dan interpretasi, serta jenis pertimbangan yang akan dilakukan, sesuai dengan jenis evaluasi (evaluasi kelayakan, evaluasi efisiensi, dan evaluasi efektivitas) yang masing-masing memerlukan jenis perbandingan yang berbeda, sehingga memerlukan desain yang berbeda.
- c. Elemen-elemen desain yang harus dipertimbangkan secara spesifik sebelum pengumpulan informasi adalah :
 1. Jenis informasi yang diperoleh;
 2. Sumber informasi (misalnya : tipe responden)
 3. Metode yang akan digunakan dalam melakukan uji petik (misalnya : *random sampling*);
 4. Metode pengumpulan informasi (misalnya : struktur wawancara dan pembuatan kuesioner);
 5. Waktu dan frekuensi pengumpulan informasi;
 6. Dasar untuk membandingkan hasil dengan atau tanpa program (untuk pertanyaan tentang dampak atau hubungan sebab-akibat); dan
 7. Analisa perencanaan.

BAB III
PELAKSANAAN EVALUASI
Pasal 5

- (1) Evaluasi atas implementasi SAKIP, mencakup :
 - a. Pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD/Satker/Unit Kerja difokuskan untuk peningkatan mutu penerapan manajemen berbasis kinerja (Sistem AKIP) dan peningkatan kinerja SKPD/Satker/Unit dalam rangka mewujudkan instansi pemerintah yang berorientasi pada hasil (*result oriented government*);
 - b. Strategi yang akan dijalankan menggunakan prinsip : (i) *partisipasi dan coevaluation* dengan pihak yang dievaluasi. Keterlibatan pihak yang dievaluasi ini sangat penting untuk meningkatkan evaluasi; (ii) proses konsultasi yang terbuka dan memfokuskan pada pembangunan dan pengembangan serta implementasi komponen utama Sistem AKIP; dan
 - c. Untuk Instansi Pemerintah 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 instansi yang lebih tinggi atau pihak lain yang berwenang.

BAB II

PERENCANAAN EVALUASI

Pasal 4

Dalam melakukan evaluasi, perlu diperhatikan beberapa kendala (*constraint*) yang secara umum dihadapi oleh evaluator, antara lain :

- a. Waktu, lokasi, dana personil yang berkompeten, fasilitas yang mendukung pelaksanaan evaluasi;
- b. Desain evaluasi untuk mengidentifikasi, jenis informasi yang perlu disesuaikan dengan tujuan evaluasi, seperti deskripsi, pertimbangan profesional (*judgement*), dan interpretasi, serta jenis pertimbangan yang akan dilakukan, sesuai dengan jenis evaluasi (evaluasi kelayakan, evaluasi efisiensi, dan evaluasi efektivitas) yang masing-masing memerlukan jenis perbandingan yang berbeda, sehingga memerlukan desain yang berbeda.
- c. Elemen-elemen desain yang harus dipertimbangkan secara spesifik sebelum pengumpulan informasi adalah :
 1. Jenis informasi yang diperoleh;
 2. Sumber informasi (misalnya : tipe responden)
 3. Metode yang akan digunakan dalam melakukan uji petik (misalnya : *random sampling*);
 4. Metode pengumpulan informasi (misalnya : struktur wawancara dan pembuatan kuesioner);
 5. Waktu dan frekuensi pengumpulan informasi;
 6. Dasar untuk membandingkan hasil dengan atau tanpa program (untuk pertanyaan tentang dampak atau hubungan sebab-akibat); dan
 7. Analisa perencanaan.

BAB III

PELAKSANAAN EVALUASI

Pasal 5

- (1) Evaluasi atas implementasi SAKIP, mencakup :
 - a. Pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD/Satker/Unit Kerja difokuskan untuk peningkatan mutu penerapan manajemen berbasis kinerja (Sistem AKIP) dan peningkatan kinerja SKPD/Satker/Unit dalam rangka mewujudkan instansi pemerintah yang berorientasi pada hasil (*result oriented government*);
 - b. Strategi yang akan dijalankan menggunakan prinsip : (i) *partisipasi dan coevaluation* dengan pihak yang dievaluasi. Keterlibatan pihak yang dievaluasi ini sangat penting untuk meningkatkan evaluasi; (ii) proses konsultasi yang terbuka dan memfokuskan pada pembangunan dan pengembangan serta implementasi komponen utama Sistem AKIP; dan
 - c. Untuk Instansi Pemerintah 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 instansi yang lebih tinggi atau pihak lain yang berwenang.

- (2) Evaluasi Atas Implementasi SAKIP difokuskan pada kriteria-kriteria yang ada dalam Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) dengan tetap memperhatikan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja tahun sebelumnya, maka isu-isu penting adalah sebagai berikut :
 - a. Instansi Pemerintah dalam menyusun perencanaan kinerja benar-benar telah berfokus pada hasil;
 - b. Pembangunan sistem pengukuran dan pengumpulan data kinerja;
 - c. Pengungkapan informasi pencapaian kinerja SKPD dalam LAKIP;
 - d. Monitoring dan evaluasi kinerja pelaksanaan program, khususnya program strategis;
 - e. Keterkaitan diantara seluruh komponen-komponen perencanaan kinerja dengan penganggaran, kebijakan pelaksanaan dan pengendalian serta pelaporannya;
 - f. Capaian kinerja utama dari masing-masing instansi pemerintah;
 - g. Tingkat akuntabilitas kinerja instansi pemerintah; dan
 - h. Memastikan disusunnya rencana aksi terhadap rekomendasi hasil evaluasi yang belum ditindaklanjuti;
- (3) Evaluasi Atas Implementasi SAKIP SKPD/Satker/Unit Kerja, sebagaimana dimaksud pada ayat (2), meliputi : perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja internal, dan pencapaian kinerja, serta penerapan kebijakan penyusunan dokumen penetapan kinerja dan Indikator Kinerja Utama (IKU) sampai saat dilakukan evaluasi.
- (4) Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) beserta penjelasannya dan template LKE untuk evaluasi atas implementasi SAKIP SKPD/Satker/Unit Kerja, diatur lebih lanjut dengan Keputusan Inspektur Kabupaten.

Pasal 6

- (1) Pendokumentasian langkah evaluasi dalam Kertas Kerja Evaluasi (KKE) dilakukan agar pengumpulan data analisis fakta-fakta dapat ditelusuri kembali dan dijadikan dasar untuk penyusunan Laporan Hasil Evaluasi (LHE).
- (2) Setiap langkah evaluator yang cukup penting dan setiap penggunaan teknik evaluasi didokumentasikan dalam Kertas Kerja Evaluasi (KKE).
- (3) Kertas kerja tersebut berisi fakta, dan data yang dianggap relevan dan berarti untuk perumusan temuan permasalahan.
- (4) Data dan diskripsi fakta ini ditulis dari uraian fakta yang ada, analisis (pemilihan, perbandingan, pengukuran dan penyusunan argumentasi), sampai pada simpulannya.
- (5) Kertas Kerja Evaluasi (KKE) beserta penjelasannya dan template KKE untuk evaluasi atas implementasi SAKIP SKPD/Satker/Unit Kerja, diatur lebih lanjut dengan Keputusan Inspektur Kabupaten.

Pasal 7

- (1) Pengorganisasian evaluasi atas implementasi SAKIP SKPD/Satker/Unit Kerja merupakan aktivitas yang dimulai sebelum

pelaksanaan evaluasi yang bertujuan untuk mempersiapkan segala sesuatu yang diperlukan dalam melakukan evaluasi.

- (2) Kegiatan pengorganisasian evaluasi, meliputi :
 - a. kebutuhan sumber daya manusia evaluator;
 - b. perencanaan evaluasi;
 - c. pelaksanaan evaluasi; dan
 - d. pengendalian evaluasi.
- (3) Kebutuhan sumber daya manusia evaluator sebagaimana dimaksud pada ayat (2) harus memenuhi persyaratan, yaitu :
 - a. Telah mengikuti pelatihan/bimbingan teknis SAKIP; dan
 - b. Telah mengikuti pelatihan evaluasi penerapan SAKIP.
- (4) Persyaratan evaluator sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditunjukkan dengan adanya sertifikat pelatihan atau setidaknya surat tugas untuk mengikuti dan telah mengikuti pelatihan tersebut.
- (5) Dalam persyaratan evaluator belum terpenuhi, maka setidaknya evaluator yang ditugaskan untuk melakukan evaluasi SAKIP (mulai dari anggota tim sampai dengan penanggungjawab evaluasi) telah mengikuti pelatihan di kantor sendiri (*in house training*).
- (6) Perencanaan evaluasi, sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, dapat dikategorikan dalam berbagai tingkatan evaluasi, yaitu :
 - a. Evaluasi Sederhana (*desk evaluation*), yaitu evaluasi yang dilakukan di kantor tanpa menguji kebenaran dan pembuktian di lapangan, revidi, dan telaahan atas SAKIP. Evaluasi ini dapat meliputi : evaluasi atas pengungkapan dan penyajian informasi dalam laporan kinerja, misalnya keselarasan antar komponen dalam perencanaan strategis, logika program, dan logika strategi pemecahan masalah yang direncanakan/diusulkan;
 - b. Evaluasi terbatas, misalnya untuk mengetahui kemajuan dalam implementasi SAKIP atau untuk mengevaluasi akuntabilitas kinerja atas program tertentu. Evaluasi ini menggunakan langkah-langkah evaluasi sederhana ditambah berbagai konfirmasi dan penelitian, pengujian, dan penelitian terbatas pada program/kegiatan tertentu; dan
 - c. Evaluasi mendalam (*in-depth evaluation*) atau disebut evaluasi saja, sama seperti evaluasi pada butir a dan b, ditambah pengujian dan pembuktian di lapangan tentang beberapa hal yang dilaporkan dalam Laporan Kinerja.
- (7) Pelaksanaan evaluasi, sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c, meliputi:
 - a. Pengumpulan, analisis, dan interpretasi data;
 - b. Penyusunan draft Laporan Hasil Evaluasi (LHE);
 - c. Pembahasan dan revidi draft LHE;
 - d. Finalisasi LHE; dan
 - e. Penyebaran dan Pengkomunikasian LHE.
- (8) Pengendalian evaluasi, sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d dilakukan oleh Inspektorat Kabupaten, yang selanjutnya hasil evaluasi dapat digunakan sebagai bahan informasi evaluasi/asistensi oleh Kementerian Negara PAN dan RB;
- (9) Dalam rangka untuk menjaga objektivitas dalam penilaian, dilakukan revidi secara berjenjang atas proses dan hasil evaluasi dari tim evaluator;

- (10) Hal-hal yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian evaluasi, seperti : penanggungjawab evaluasi, mekanisme penerbitan surat tugas, penerbitan laporan hasil evaluasi tetap mengikuti kebijakan-kebijakan yang ditetapkan oleh Inspektorat Kabupaten;

Pasal 8

- (1) Metodologi yang digunakan untuk melakukan evaluasi atas implementasi SAKIP adalah metodologi yang pragmatis karena disesuaikan dengan tujuan evaluasi yang telah ditetapkan dan mempertimbangkan kendala yang ada.
- (2) Penentuan kriteria evaluasi seperti tertuang dalam Lembar Kriteria Evaluasi, dengan berdasarkan kepada :
 - a. Kebenaran normatif apa yang seharusnya dilakukan menurut pedoman penyusunan LAKIP;
 - b. Kebenaran normatif yang bersumber pada modul-modul atau buku-buku mengenai SAKIP;
 - c. Kebenaran normatif yang bersumber pada *best practice* baik di Indonesia maupun di luar negeri; dan
 - d. Kebenaran normatif yang bersumber pada berbagai praktik manajemen, strategi, manajemen kinerja, dan sistem akuntabilitas yang baik.
- (3) Dalam menilai apakah implementasi SAKIP telah memenuhi suatu kriteria, harus didasarkan pada fakta objektif dan profesional judgement dari para evaluator dan supervisor.
- (4) Teknik evaluasi yang dapat digunakan oleh evaluator, antara lain : kuisioner, wawancara, observasi, studi dokumentasi atau telaahan sederhana, berbagai analisa dan pengukuran, metode statistik, perbandingan, analisa logika program dan sebagainya.

Pasal 9

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

No.	Komponen	Bobot	Sub-Komponen
1	2	3	4
1.	Perencanaan Kinerja	30 %	a. Renstra 10%, meliputi : Pemenuhan Renstra (2%), Kualitas Renstra (5%), dan Implementasi Renstra (3%).

			b. Perencanaan Kinerja Tahunan (20%), meliputi : Pemenuhan RKT (4%), Kualitas (10%), dan Implementasi (6%)
2.	Pengukuran Kinerja	25 %	Meliputi : a. Pemenuhan Pengukuran (5 %). b. Kualitas Pengukuran (12,5 %). c. Implementasi Pengukuran (7,5 %)
3.	Pelaporan Kinerja	15 %	Meliputi : a. Pemenuhan Pelaporan (3 %) b. Kualitas Pelaporan (7,5%) c. Pemanfaatan Pelaporan (4,5 %)
4.	Evaluasi Kinerja	10 %	Meliputi : a. Pemenuhan Evaluasi (2 %) b. Kualitas Evaluasi (5 %) c. Pemanfaatan Hasil Evaluasi (3 %)
5.	Capaian Kinerja	20 %	Meliputi : a. Kinerja yang dilaporkan (<i>output</i>) (5%) b. Kinerja yang dilaporkan (<i>outcome</i>) (10%) c. Kinerja tahun berjalan (<i>benchmark</i>)/kinerja lainnya (5%)
	TOTAL	100 %	

- (3) Penilaian, sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terkait dengan penerapan SAKIP pada Instansi Pemerintah. Sedangkan penilaian terkait dengan pencapaian kinerja baik yang telah tertuang dalam dokumen LAKIP maupun dalam dokumen lainnya, penilaian didasarkan pada pencapaian kinerja yang telah disajikan dalam LAKIP maupun dokumen pendukung seperti Pengukuran Kinerja.
- (4) Penilaian pihak lain (stakeholders) seperti opini BPK terhadap Laporan Keuangan, dan lainnya.
- (5) Penilaian atas komponen dan sub komponen sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, dilakukan terhadap entitas yang disampel pada Pemerintah Daerah dan entitas Satker/SKPD.
- (6) Setiap komponen dan sub-komponen, sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, akan dibagi kedalam beberapa pertanyaan sebagai kriteria pemenuhan sub-komponen tersebut. Setiap pertanyaan akan diberikan nilai "1" apabila jawabannya "ya/tidak" atau "a/b/c/d/e". Jawaban ya/tidak diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan yang langsung dapat dijawab sesuai dengan pemenuhan kriteria. Jawaban a/b/c/d/e diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan yang membutuhkan "judgement" dari evaluator dan biasanya terkait dengan kualitas suatu sub komponen tertentu.
- (7) Setiap jawaban "ya" akan diberikan nilai "1", sedangkan jawaban "Tidak" maka akan diberikan nilai "0".
- (8) Pemilihan jawaban a/b/c/d/e, didasarkan pada kriteria tertentu dan Judgement evaluator .
- (9) Kriteria tertentu, sebagaimana dimaksud pada ayat (8) mengacu pada penjelasan template dalam LKE.

- (10) Penilaian atau penyimpulan atas pertanyaan yang terdiri dari beberapa sub kriteria dilakukan berdasarkan banyaknya jawaban "ya" atau "tidak" pada masing-masing sub kriteria.
- (11) Dalam memberikan penilaian "ya" atau "tidak" maupun "a/b/c/d/e", selain mengacu pada kriteria yang ada, evaluator juga harus menggunakan profesional judgement-nya dengan mempertimbangkan hal-hal yang mempengaruhi pada setiap kriteria, dan didukung dengan suatu Kertas Kerja Evaluasi (KKE) Capaian Sasaran Kinerja, sebagaimana Lampiran IV Pada Peraturan Bupati ini.
- (12) Setelah setiap pertanyaan diberikan nilai, maka penyimpulan akan dilakukan sebagai berikut :
- Tahap pertama dijumlahkan nilai pada setiap pertanyaan pada setiap sub-komponen, sehingga ditemukan suatu angka tertentu.
Misalnya : sub-komponen indikator kinerja mempunyai alokasi nilai 10 % dan memiliki 10 (sepuluh) pertanyaan. Dari 10 (sepuluh) pertanyaan tersebut, apabila terdapat 3 (tiga) jawaban "ya" maka nilai untuk sub-komponen adalah : $(3/10) \times 10 = 3$;
 - Untuk kriteria yang berhubungan dengan kondisi yang memerlukan penyimpulan, karena terdiri dari beberapa sub-kriteria, penyimpulan tentang kriteria dilakukan melalui nilai rata-rata; dan
 - Tahap berikutnya adalah melakukan penjumlahan seluruh nilai sub-komponen yang ada, sehingga ditemukan suatu angka total nilai dengan *range* nilai antara 0 s/d 100;
- (13) Setelah setiap pertanyaan diberikan nilai, maka penyimpulan akan dilakukan sebagai berikut :
- Penyimpulan atas hasil revidi terhadap sistem akuntabilitas kinerja instansi dilakukan dengan menjumlahkan angka tertimbang dari masing-masing komponen; dan
 - Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen akan dipergunakan untuk menentukan tingkat akuntabilitas kinerja SKPD/Satker/Unit Kerja yang bersangkutan, dengan kategori sebagai diatur lebih lanjut dengan Keputusan Inspektur Kabupaten Mempawah.

KATEGORI PENILAIAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA

No.	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1	AA	> 90 - 100	Sangat Memuaskan
2	A	> 80 - 90	Memuaskan , memimpin perubahan, berkinerja tinggi dan sangat akuntabel
3	BB	> 70 - 80	Sangat Baik , akuntabilitas, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal
4	B	> 60 - 70	Baik , akuntabilitas kinerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk dapat digunakan untuk manajemen

			kinerja, dan perlu sedikit perubahan.
5	CC	> 50 - 60	Cukup (memadai), akuntabilitas kinerjanya cukup baik, taat kebijakan, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk memproduksi informasi kinerja untuk pertanggung jawaban, dan perlu banyak perbaikan tidak mendasar.
5	C	> 30 - 50	Kurang , sistem dan tatanan kurang dapat diandalkan, memiliki sistem untuk manajemen kinerja, tetapi perlu banyak perbaikan minor dan perbaikan yang mendasar
	D	0 - 30	Sangat Kurang , sistem dan tatanan tidak dapat diandalkan untuk penerapan manajemen kinerja, perlu banyak perbaikan yang sangat mendasar

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

BAB IV PELAPORAN HASIL EVALUASI Pasal 10

- Setiap surat tugas untuk pelaksanaan evaluasi harus menghasilkan Kertas Kerja Evaluasi (KKE) dan Laporan Hasil Evaluasi (LHE). Laporan Hasil Evaluasi ini disusun berdasarkan berbagai hasil pengumpulan data dan fakta serta analisis yang didokumentasikan dalam Kertas Kerja Evaluasi.
- Sumber data untuk pelaporan hasil evaluasi adalah Lembar Kriteria Evaluasi (LKE). Informasi dalam LKE ini harus diisi dan diselesaikan setelah langkah-langkah evaluasi dilaksanakan.
- Bagi instansi yang sudah pernah dievaluasi, pelaporan hasil evaluasi diharapkan menyajikan informasi tindak lanjut dari rekomendasi tahun sebelumnya, sehingga pembaca laporan dapat memperoleh data yang diperbandingkan dan dapat mengetahui perbaikan-perbaikan yang telah dilakukan.
- LHE disusun berdasarkan prinsip kehati-hatian dan mengungkapkan hal-hal penting bagi perbaikan manajemen kinerja

instansi yang dievaluasi. Permasalahan atau temuan hasil evaluasi (*tentative findings*) dan saran perbaikannya harus diungkapkan secara jelas dan dikomunikasikan kepada pihak instansi yang dievaluasi untuk mendapatkan konfirmasi ataupun tanggapan secukupnya.

- (5) Penulisan LHE harus mengikuti kaidah-kaidah umum penulisan laporan yang baik, yaitu antara lain :
- Penggunaan kalimat dalam laporan, diupayakan menggunakan kalimat yang jelas dan persuasif untuk perbaikan. Akan tetapi disarankan tidak menggunakan ungkapan yang ambivalen atau membingungkan dalam proses penyimpulan dan kompilasi data; dan
 - Evaluator harus berhati-hati dalam menginterpretasikan data hasil penyimpulan dan menuangkan dalam laporan.
- (6) Format LHE, selain bentuk surat (*short-form*), juga dapat disusun dalam bentuk bab (*long-form*), sebagaimana Lampiran V pada Peraturan Bupati ini.
- (7) LHE atas implementasi SAKIP yang dievaluasi disampaikan kepada Kepala Daerah yang bersangkutan, dan ikhtisar dari LHE tersebut disampaikan kepada Kementerian PANRB.

BAB V

PENUTUP

Pasal 11

Peraturan Bupati Mempawah ini berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Mempawah
Pada tanggal 17 - 6 - 2016

BUPATI MEMPAWAH,

RIA NORSAN

Diundangkan di Mempawah
pada tanggal 17-6-2016
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN MEMPAWAH

RIOCHRIZAL

BERITA DAERAH KABUPATEN MEMPAWAH
TAHUN 2016 NOMOR 12

LAMPIRAN I PERATURAN BUPATI MEMPAWAH

NOMOR : 17 TAHUN 2016

TANGGAL : 17 - 6 - 2016

TENTANG : PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI ATAS
IMPLEMENTASI SISTEM AKUNTABILITAS
KINERJA SKPD/UNIT KERJA/SATUAN KERJA DI
LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN
MEMPAWAH

BAGAN ALIR KERANGKA KERJA EVALUASI



Diundangkan di Mempawah
pada tanggal 17-6-2016
SEKRETARIS KABUPATEN MEMPAWAH

MOCHRIZAL

BERITA DAERAH KABUPATEN MEMPAWAH
TAHUN 2016 NOMOR 17

BUPATI MEMPAWAH,

RIA NORSAN

LAMPIRAN II PERATURAN BUPATI MEMPAWAH

NOMOR : 17 TAHUN 2016

TANGGAL : 17 - 6 - 2016

TENTANG : PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI ATAS
IMPLEMENTASI SISTEM AKUNTABILITAS
KINERJA SKPD/UNIT KERJA/SATUAN KERJA DI
LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN
MEMPAWAH

PENJELASAN LEMBAR KRITERIA EVALUASI (LKE)

No	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	REFERENSI
1	2	3	4
A	PERENCANAAN KINERJA (30%)		
1	PERENCANAAN STRATEGIS (10%)		
a	PEMANTHAN (2%)		
1	Renstra SKPD telah disusun	Cukup jelas	
2	Renstra telah memuat tujuan	Cukup jelas	
3	Tujuan yang ditetapkan telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan (indikator)	a. Apabila seluruh tujuan telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan; b. Apabila > 90% tujuan telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan; c. Apabila 75% < tujuan yang telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan < 90%; d. Apabila 20% < tujuan yang telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan < 75%; e. Apabila tujuan yang telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan < 20%; Catatan : Ukuran keberhasilan tujuan adalah ukuran atau parameter terukur yang merepresentasikan tercapai/terwujud atau tidaknya tujuan yang ditetapkan. Dalam kondisi tertentu, ukuran keberhasilan tujuan dapat direpresentasikan oleh indikator sasaran tahun terakhir dari periode Renstra	
4	Tujuan telah disertai target keberhasilannya	a. Apabila seluruh tujuan telah dilengkapi dengan target pencapaiannya; b. Apabila > 90% tujuan telah dilengkapi dengan target pencapaiannya; c. Apabila 75% < tujuan yang telah dilengkapi dengan target pencapaiannya < 90%; d. Apabila 20% < tujuan yang telah dilengkapi dengan target pencapaiannya < 75%; e. Apabila tujuan yang telah dilengkapi dengan target pencapaiannya < 20%. Catatan : Dalam kondisi tertentu, target tujuan dapat direpresentasikan oleh target sasaran tahun terakhir dari periode Renstra	
5	Dokumen Renstra telah memuat sasaran	Cukup jelas	
6	Dokumen Renstra telah memuat indikator kinerja sasaran	a. Apabila seluruh sasaran telah dilengkapi dengan indikatornya; b. Apabila > 90% sasaran telah dilengkapi dengan indikatornya; c. Apabila 75% < sasaran yang telah dilengkapi dengan indikatornya < 90%; d. Apabila 20% < sasaran yang telah dilengkapi dengan indikatornya < 75%; e. Apabila sasaran yang telah dilengkapi dengan indikatornya < 20%.	
7	Dokumen Renstra telah memuat target tahunan	a. Apabila seluruh sasaran telah dilengkapi dengan target pencapaiannya; b. Apabila > 90% sasaran telah dilengkapi dengan target pencapaiannya; c. Apabila 75% < sasaran yang telah dilengkapi dengan target pencapaiannya < 90%; d. Apabila 20% < sasaran yang telah dilengkapi dengan target pencapaiannya < 75%; e. Apabila sasaran yang telah dilengkapi dengan target pencapaiannya < 20%.	

8	Dokumen Renstra telah menyajikan IKU	a. Apabila lebih dari 90% indikator yang di Renstra telah menggambarkan kinerja utama SKPD; b. Apabila $75\% \leq$ indikator yang menggambarkan kinerja utama SKPD $\leq 90\%$; c. Apabila $40\% \leq$ indikator yang menggambarkan kinerja utama SKPD $\leq 75\%$; d. Apabila $10\% \leq$ indikator yang menggambarkan kinerja utama SKPD $\leq 40\%$; e. Apabila indikator yang menggambarkan kinerja utama SKPD $\leq 10\%$; Catatan: - Renstra dikatakan menyajikan (memaparkan) IKU jika tujuan dan/atau sasaran yang ada dapat direpresentasikan (relevan) dengan IKU yang sudah diformalkan - Kriteria ini berlaku dengan asumsi IKU yang diformalkan telah memenuhi kriteria IKU yang baik, seperti spesifik, dapat diukur dan relevan dengan kinerja utama SKPD.	
9	Renstra telah dipublikasikan	Ya, jika dokumen Renstra dapat diakses dengan mudah setiap saat (misalnya: melalui website resmi Pemda atau media yang memudahkan publik untuk mengakses)	
b. KUALITAS RENSTRA (5%)			
10	Tujuan telah berorientasi hasil	a. Apabila lebih dari 90% tujuan yang ditetapkan telah berorientasi hasil b. Apabila $75\% <$ tujuan yang berorientasi hasil $\leq 90\%$ c. Apabila $40\% <$ tujuan yang berorientasi hasil $\leq 75\%$ d. Apabila $10\% <$ tujuan yang berorientasi hasil $\leq 40\%$ e. Apabila tujuan yang berorientasi hasil $\leq 10\%$ Catatan: Kriteria berorientasi hasil: - Berkualitas outcome atau output penting - Bukan proses/kegiatan - Menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan atau seharusnya terwujud - Terkait dengan itu strategis organisasi - Sesuai dengan tugas dan fungsi organisasi	
11	Ukuran keberhasilan (indikator) tujuan (outcome) telah memenuhi kriteria ukuran keberhasilan yang baik	a. Apabila lebih dari 90% ukuran keberhasilan tujuan dalam Renstra telah memenuhi kriteria SMART dan cukup; b. Apabila $75\% <$ ukuran keberhasilan SMART $< 90\%$ c. Apabila $40\% <$ ukuran keberhasilan SMART $< 75\%$ d. Apabila $10\% <$ ukuran keberhasilan SMART $< 40\%$ e. Apabila ukuran keberhasilan SMART $\leq 10\%$ Catatan: Kriteria ukuran keberhasilan yang SMART: - Spesifik tidak berdimensi - Measurable: dapat diukur, dapat diidentifikasi satuan atau parameternya - Achievable: dapat dicapai, relevan dengan tugas fungsinya (domainya) dan dalam kendalinya (controllable) - Relevance: terkait dengan (merepresentasikan) apa yang akan diukur - Timebound: mengacu atau menggambarkan waktu tertentu - Cukup dari segi jumlah, ukuran keberhasilan yang ada harus cukup mengidentifikasi tercapainya tujuan, sasaran dan hasil program	
12	Sasaran telah berorientasi hasil	a. Apabila lebih dari 90% sasaran dalam Renstra hasil program telah berorientasi hasil b. Apabila $75\% <$ berorientasi hasil $\leq 90\%$ c. Apabila $40\% <$ berorientasi hasil $\leq 75\%$ d. Apabila $10\% <$ berorientasi hasil $\leq 40\%$ e. Apabila kondisi jangka menengah dan sasaran berorientasi hasil $\leq 10\%$	
13	Indikator Kinerja Sasaran (outcome dan output) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a. Apabila lebih dari 90% indikator sasaran dalam Renstra telah memenuhi kriteria SMART dan cukup; b. Apabila $75\% <$ indikator SMART $\leq 90\%$ c. Apabila $40\% <$ indikator SMART $\leq 75\%$ d. Apabila $10\% <$ indikator SMART $\leq 40\%$ e. Apabila indikator SMART $\leq 10\%$	
14	Target kinerja ditetapkan dengan baik	a. Apabila lebih dari 90% target telah memenuhi kriteria yang baik; b. Apabila $75\% <$ target yang memenuhi seluruh kriteria $< 90\%$; c. Apabila sebagian besar ($> 75\%$) target yang ditetapkan tidak berdasarkan basis data yang memadai dan argumen yang logis; d. Apabila sebagian besar ($> 75\%$) target yang ditetapkan tidak berdasarkan indikator yang SMART; e. Apabila sebagian besar ($> 75\%$) target yang ditetapkan tidak memenuhi seluruh kriteria target yang baik. Catatan: Kriteria target yang SMART/baik: Menggambarkan suatu tingkatan tertentu yang seharusnya dicapai	

		(termasuk tingkatan yang standar, generally accepted) • Selaras dengan Renstra • Relevan dengan indikator yang SMART • Berbasis data yang memadai • Berdasarkan argumen yang logis	
15	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program/hasil kegiatan	a. Apabila program/kegiatan yang telah ditetapkan telah memenuhi seluruh kriteria; b. Apabila program/kegiatan yang telah ditetapkan telah memenuhi sebagian kriteria; c. Apabila program/kegiatan yang telah ditetapkan menjadi penyebab tidak langsung terwujudnya tujuan dan sasaran; d. Apabila program/kegiatan yang telah ditetapkan tidak cukup untuk mencapai tujuan dan sasaran; e. Apabila penetapan program/kegiatan mendahului (atau tidak disertai dengan) penetapan tujuan dan sasaran. Catatan : Program/kegiatan dikaitkan merumuskan cara untuk mencapai (selaras dengan) tujuan dan sasaran, jika memenuhi kriteria : • Menjadi penyebab langsung terwujudnya tujuan dan sasaran • Relevan; • Memiliki hubungan sebab-akibat (kausalitas); • Cukup untuk mewujudkan tujuan dan sasaran dalam Renstra	
16	Dokumen Renstra telah selaras dengan dokumen RPJMD	a. Apabila lebih dari 90% tujuan dan sasaran yang ditetapkan selar; b. Apabila 75% < tujuan dan sasaran yang selaras < 90% c. Apabila 40% < tujuan dan sasaran yang selaras < 75% d. Apabila 10% < tujuan dan sasaran yang selaras < 40% e. Apabila tujuan dan sasaran yang selaras < 10% Catatan : Kriteria keselarasan mengacu pada kondisi-kondisi : • Tujuan dan sasaran, yang ada di Renstra merupakan tujuan dan sasaran yang akan diwujudkan didalam RPJMD; • Target kinerja Renstra merupakan breakdown dari target kinerja dalam RPJMD; • Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam Renstra menjadi penyebab (memiliki hubungan sebab-akibat) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di RPJMD	
17	Dokumen Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan	a. Apabila lebih dari 90% tujuan, sasaran dan indikator Renstra telah mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan; b. Apabila lebih dari 75% tujuan, sasaran dan indikator Renstra telah mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan; c. Apabila tujuan, sasaran dan indikator Renstra tidak mengacu pada isu-isu strategis atau praktik terbaik; d. Apabila tujuan, sasaran dan indikator Renstra yang mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan tidak lebih dari 10%; e. Apabila lebih dari 75% tujuan, sasaran dan indikator Renstra yang ditetapkan tidak menggambarkan core business dan isu strategis yang berkembang Catatan : Pencapaian hal-hal yang seharusnya mengacu pada kriteria : • Mengacu/selaras dengan RPJMD; • Mengacu / selaras dengan konstruk kinerja (jika ada) • Mengacu/selaras dengan tugas pokok dan fungsi • Menggambarkan core business • Menggambarkan isu strategis yang berkembang di daerah (isu lokal) • Menggambarkan hubungan sebab-akibat (kausalitas) • Mengacu pada praktik praktik terbaik	
e.	IMPLEMENTASI RENSTRA (8%)	Jumlah tentang implementasi Renstra harus telah dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (umumnya) tentang pemerintahan dan kualitas Renstra	
18	Takutansi Renstra ditetapkan sebagai acuan penyusunan dokumen Rencana Kerja Anggaran (RKA)	a. Apabila lebih dari 90% indikator tujuan dan sasaran yang ada di Renstra telah selaras dengan indikator hasil/capaian program yang ada dalam RKT. b. Apabila 75% < keselarasan indikator tujuan dan sasaran Renstra dengan indikator hasil/capaian program yang ada dalam RKT < 90% c. Apabila 40% < keselarasan indikator tujuan dan sasaran Renstra dengan indikator hasil/capaian program yang ada dalam RKT < 75% d. Apabila 10% < keselarasan indikator tujuan dan sasaran Renstra dengan indikator hasil/capaian program yang ada dalam RKT < 40% e. Apabila keselarasan indikator tujuan dan sasaran Renstra dengan indikator hasil/capaian program yang ada dalam RKT < 10% Catatan : Rencana selaras atau dapat dipadukan dengan : • Target kinerja jangka menengah dalam Renstra telah di-breakdown dalam (selaras dengan) target-target kinerja tahunan dan rencana kinerja tahunan (RKT) • Sasaran yang ada di Renstra dipadukan outcome atau hasil program	

		yang akan diwujudkan dalam RKT - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam perencanaan tahun kerja memiliki hubungan kausalitas terwujudnya outcome dan sasaran di RKT; - Pemilihan jawaban a/b/c/d/e dengan asumsi indikator tujuan dan sasaran di Renstra telah memenuhi kriteria SMART.	
19	Target jangka menengah dalam Renstra telah dimonitor pencapaian sampai dengan tahun berjalan	a. Apabila target jangka menengah telah dimonitor dan memenuhi seluruh kriteria yang disebutkan dibawah; b. Apabila target jangka menengah telah dimonitor dan memenuhi seluruh kriteria yang disebutkan dibawah, namun belum seluruh rekomendasi ditindak lanjut; c. Apabila target jangka menengah telah dimonitor dan memenuhi seluruh kriteria yang disebutkan dibawah, namun tidak ada tindak lanjut terhadap rekomendasi yang diberikan; d. Apabila monitoring target jangka menengah dilakukan secara insidental, tidak terjadwal, tanpa SOP atau mekanisme yang jelas; e. Target jangka menengah tidak dimonitor. Catatan : Monitoring target (kinerja) jangka menengah mengacu pada kriteria : - Terdapat breakdown target kinerja jangka menengah kedalam target-target tahunan dan periodik yang selaras dan terukur; - Terdapat pihak atau bagian yang bertanggungjawab untuk melaporkan dan yang memonitor kinerja secara periodik - Terdapat jadwal, mekanisme atau SOP yang jelas tentang mekanisme monitoring Renstra secara periodik; - Terdapat dokumentasi hasil monitoring/capaian kinerja jangka menengah dilaporkan prosesnya dalam laporan kinerja - Terdapat tindak lanjut atas hasil monitoring	
20	Dokumen Renstra telah direvisi secara berkala	a. Apabila Renstra telah direvisi dan hasilnya menunjuk kan kondisi yang lebih baik (terdapat inovasi). b. Apabila Renstra telah direvisi dan hasilnya masih relevan dengan kondisi saat ini. c. Apabila Renstra telah direvisi, ada upaya perbaikan, namun belum ada perbaikan yang signifikan d. Apabila Renstra telah direvisi, e. Apabila tidak ada revisi	
II PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (20%)			
a. PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (4%)			
1	Dokumen Perencanaan Kinerja Tahunan telah disusun	Ya, apabila secara formal ada dokumen atau media yang memuat sasaran (kinerja/hasil), indikator dan target kinerja (bukan kerja) tahunan yang akan dicapai serta strategi (program/kegiatan) untuk mencapai sasaran tersebut dan dibuat sebelum mengajukan anggaran. Jika, rencana kinerja maksud tidak menjadi prasyarat dalam pengajuan anggaran, maka jawaban harus "tidak"	
2	Perjanjian Kinerja (PK) telah disusun	Ya, apabila terdapat dokumen PK yang secara formal telah ditandatangani oleh para pihak yang berkepentingan (sesuai dengan Peraturan Menteri PANRB No.53/2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Revisi Atas LAKIP)	
3	Perjanjian Kinerja (PK) telah menyajikan Indikator Kinerja Utama (IKU)	a. Apabila lebih dari 95%, IKU telah diperjanjikan dalam PK SKPD b. Apabila 80%, IKU telah diperjanjikan dalam PK SKPD < 95% c. Apabila 50%, IKU telah diperjanjikan dalam PK SKPD < 80% d. Apabila 10%, IKU telah diperjanjikan dalam PK SKPD < 50% e. Apabila IKU telah diperjanjikan dalam PK SKPD < 10% Catatan : - PK dikatakan menyajikan (memanfaatkan) IKU, jika tujuan dan atau sasaran yang ada dapat direpresentasikan (relevan) dengan IKU yang sudah diformalkan. - Kriteria ini berlaku dengan asumsi IKU yang diformalkan telah memenuhi kriteria IKU yang baik seperti spesifik, dapat diukur, dan relevan dengan Indikator Kinerja Utama (IKU) Pemda atau SKPD	
4	Perjanjian Kinerja (PK) telah dipublikasikan	Ya, jika dokumen Perjanjian Kinerja (PK) dapat diakses dengan mudah setiap saat (misalnya : melalui website resmi Pemda atau media yang memudahkan publik untuk mengakses)	
b. KUALITAS PERENCANAAN KINERJA (10%)			
5	Sasaran telah berorientasi hasil	a. Apabila lebih dari 90% sasaran yang ada di RKT dan PK telah berorientasi hasil b. Apabila 75% < sasaran berorientasi hasil ≤ 90% c. Apabila 40% < sasaran berorientasi hasil ≤ 75% d. Apabila 10% < sasaran berorientasi hasil ≤ 40% e. Apabila sasaran berorientasi hasil ≤ 10%	

		<i>Catatan :</i> Sasaran dikatakan berorientasi hasil dengan kriteria : • Berkualitas outcome atau output penting • Bukan proses/ kegiatan • Menggambarkan kondisi yang ingin diwujudkan • Terkait dengan strategi organisasi	
6	Indikator kinerja sasaran dan hasil program (outcome) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik.	a. Apabila lebih dari 90% indikator yang ada di RKT dan PK memenuhi kriteria SMART yang cukup b. Apabila 75% < memenuhi kriteria SMART < 90% c. Apabila 40% < memenuhi kriteria SMART < 75% d. Apabila 10% < memenuhi kriteria SMART < 40% e. Apabila memenuhi kriteria SMART < 10% <i>Catatan :</i> Kriteria ukuran keberhasilan yang baik/SMART : • Spesifik : tidak berdwimakna • Measureable : dapat diukur, dapat diidentifikasi satuan atau parameternya • Achievable : dapat dicapai, relevan dengan tugas fungsinya (domainnya) dan dalam kendalanya (controllable) • Relevance : terkait langsung dengan (merepresentasikan) apa yang akan diukur • Timebound : mengacu atau menggambarkan kurun waktu tertentu • Cukup, dari segi jumlah, ukuran keberhasilan yang ada harus cukup mengindikasikan tercapainya tujuan, sasaran dan hasil program	
7	Target kinerja ditetapkan dengan baik	a. Apabila lebih dari 90% target yang ditetapkan dalam RKT dan di PK memenuhi seluruh kriteria yang baik b. Apabila 75% < target yang memenuhi seluruh kriteria ≤ 90% c. Apabila sebagian besar (> 75%) target yang ditetapkan tidak berdasarkan basis data yang memadai dan argumen yang logis; d. Apabila sebagian besar (> 75%) target yang ditetapkan tidak berdasarkan indikator yang SMART; e. Apabila sebagian besar (> 75%) target yang ditetapkan tidak memenuhi seluruh kriteria target yang baik; <i>Catatan :</i> Kriteria target yang SMART/baik : • Menggambarkan suatu tingkatan tertentu yang seharusnya dicapai (termasuk tingkatan yang standar, generally accepted) • Selaras dengan Rencana • Relevan dengan indikator yang SMART • Berbasis data yang memadai • Berdasarkan argumen yang logis	
8	Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran	a. Apabila kegiatan yang ditetapkan memenuhi seluruh kriteria; b. Apabila kegiatan yang ditetapkan telah memenuhi sebagian besar kriteria; c. Apabila kegiatan yang ditetapkan menjadi penyebab tidak langsung terwujudnya sasaran; d. Apabila kegiatan yang ditetapkan tidak cukup untuk mencapai sasaran; e. Apabila kegiatan yang ditetapkan tidak relevan dengan pencapaian sasaran <i>Catatan :</i> Kriteria dikatakan merupakan cara untuk mencapai (selaras dengan) sasaran, jika memenuhi kriteria : • Menjadi penyebab langsung terwujudnya sasaran • Relevan; • Memiliki cukup hubungan sebab-akibat; • Cukup untuk mewujudkan sasaran dalam RKT • Pengertian kegiatan juga mencakup sub kegiatan/komponen kegiatan	
9	Kegiatan dalam rangka mencapai sasaran telah didukung oleh anggaran yang memadai	a. Jika untuk setiap sasaran yang ditetapkan dapat diidentifikasi kegiatan dan anggarannya, baik yang bersifat langsung maupun tidak langsung; b. Jika sasaran yang teridentifikasi sampai kepada anggarannya, (langsung dan tidak langsung) > 80%; c. Jika > 50% sasaran hanya dapat dikaitkan dengan anggaran yang bersifat langsung saja; d. Jika sasaran yang terkait dengan anggaran langsung < 50%; e. Jika sasaran ditetapkan setelah adanya kegiatan dan anggaran.	

10	Dokumen Perjanjian Kinerja (PK) telah selaras dengan Renstra	a. Apabila lebih dari 90% sasaran dalam PK telah selaras dengan tujuan/sasaran Renstra; b. Apabila lebih dari 75% < sasaran dalam PK telah selaras dengan tujuan/sasaran Renstra < 90%; c. Apabila lebih dari 40% < sasaran dalam PK telah selaras dengan tujuan/sasaran Renstra < 75%; d. Apabila lebih dari 10% < sasaran dalam PK telah selaras dengan tujuan/sasaran Renstra < 40%; e. Apabila keselarasan sasaran dalam PK dengan tujuan/sasaran Renstra < 10%; Catatan : Kriteria selaras : - Sasaran- sasaran yang ada di PK merupakan sasaran-sasaran yang akan diwujudkan dalam Renstra. - Target-target kinerja PK merupakan breakdown dari target-target kinerja dalam Renstra; Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam PK menjadi penyebab terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra.	
11	Dokumen Perjanjian Kinerja (PK) telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)	a. Apabila lebih dari 90% sasaran dan indikator dalam PK telah mengacu / selaras pada seluruh kriteria yang ditetapkan; b. Apabila lebih dari 75% < sasaran dan indikator dalam PK telah mengacu/selaras seluruh kriteria yang ditetapkan < 90%; c. Apabila sasaran dan indikator dalam PK tidak mengacu pada isu-isu strategis atau praktik terbaik dan tidak menggambarkan kondisi (outcome) yang seharusnya terwujud pada tahun yang bersangkutan; d. Apabila sasaran dan indikator dalam PK yang mengacu/ selaras pada seluruh kriteria tidak lebih dari 10%; e. Apabila > 75% sasaran dan indikator dalam PK yang ditetapkan tidak menggambarkan core business dan isu strategis. Catatan : Penetapan hal-hal yang seharusnya mengacu pada kriteria : - Mengacu/selaras dengan Renstra - Mengacu/selaras dengan kontrak kinerja atau kontrak lain yang pernah dibuat (jika) ada. - Mengacu/selaras dengan tugas pokok dan fungsi. - Menggambarkan core business. - Menggambarkan isu strategis yang berkembang dan menjawab permasalahan yang teridentifikasi saat proses perencanaan. - Menggambarkan hubungan kausalitas, (menjadi penyebab terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra. - Mengacu pada praktik-praktik terbaik. - Menggambarkan keadaan yang seharusnya terwujud pada tahun itu (memperhitungkan outcome yang seharusnya terwujud dalam tahun yang bersangkutan akibat kegiatan tahun-tahun sebelumnya.	
12	Rencana Aksi (RA) atas kinerja sudah ada	Ya, jika rencana aksi (RA) yang dimaksud merupakan penjabaran lebih lanjut dari target-target kinerja yang ada di Penetapan Kinerja (PK)	
13	Rencana Aksi (RA) atas kinerja telah mencantumkan target secara periodik atas kinerja	a. Apabila lebih dari 90% target kinerja dalam rencana/perjanjian kinerja tahunan telah (dapat) dijabarkan lebih lanjut menjadi target periodik dalam Rencana Aksi (RA); b. Apabila 75% < keselarasan target PK dengan target periodik dalam Rencana Aksi (RA) < 90%; c. Apabila 40% < keselarasan target PK dengan target periodik dalam Rencana Aksi (RA) < 75%; d. Apabila 10% < keselarasan target PK dengan target periodik dalam Rencana Aksi (RA) < 40%; e. Apabila keselarasan target PK dengan target periodik dalam Rencana Aksi (RA) < 10%; Catatan : Rencana atau Penetapan Kinerja Tahunan harus dapat dimanfaatkan dalam (selaras dengan) Rencana Aksi yang lebih detail. Keselarasan tersebut terwujud, jika capaian target RKT/PK terkait dengan (disebabkan oleh) capaian target-target Rencana Aksi (RA). Atau antara RKT/PK menjadi hubungan kausalitas dengan RA.	
14	Rencana Aksi (RA) atas kinerja telah mencantumkan sub-kegiatan komponen rinci setiap periode yang akan dilakukan dalam rangka mencapai kinerja	Cukup jelas (Y/T)	

e	IMPLEMENTASI RKT (6%)	<i>Jawaban tentang implementasi Perencanaan Kinerja Tahunan (RKT) harus selalu disertai dengan (dipengaruhi oleh) konklusi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas RKT</i>	
15	RKT dimanfaatkan dalam penyusunan anggaran	<i>Ya, jika target-target kinerja sasaran dalam RKT menjadi prasyarat dalam pengujian dan pengalokasian anggaran.</i> <i>Jika target-target kinerja sasaran dalam RKT dimaksud tidak menjadi prasyarat dalam pengujian anggaran, maka jawaban harus "tidak".</i>	
16	Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan,	a. Apabila terdapat bukti yang cukup bahwa pemanfaatan PK yang ditandatangani memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan; b. Apabila terdapat bukti yang cukup bahwa pemanfaatan PK yang ditandatangani menjadi dasar untuk mengukur dan menyimpulkan keberhasilan maupun kegagalan; c. Apabila terdapat bukti yang cukup bahwa pemanfaatan PK yang ditandatangani telah diukur dan hasil pengukuran telah diketahui oleh atasan (pemberi amanah); d. Apabila PK yang ditandatangani sebatas telah dilakukan monitoring; e. Apabila PK yang ditandatangani tidak dilakukan pengukuran atau monitoring. <i>Catatan :</i> <i>Kriteria pemanfaatan target kinerja untuk mengukur keberhasilan:</i> • (Capaian) target kinerja dijadikan dasar untuk memberikan penghargaan (reward) • (Capaian) target kinerja dijadikan dasar untuk memilih dan memilih 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) suatu kondisi atau keadaan.	
17	Rencana Aksi (RA) atas kinerja telah dimonitor ,pencapaiannya secara berkala	a. Apabila monitoring kinerja telah memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan; b. Apabila monitoring dilakukan sesuai kriteria, kecuali penerapan reward and punishment; c. Apabila monitoring dilakukan terbatas pada penyerahan atau pengumpulan hasil pengukuran capaian kinerja; d. Apabila pengukuran capaian kinerja periodik tidak lebih dari 80%; e. Apabila monitoring atau pengukuran capaian target periodik < 50% <i>Catatan :</i> <i>Monitoring pencapaian target periodik dengan kriteria :</i> • (Capaian) target dalam RA secara periodik (minimal 3 bulan) dipantau kemajuannya • Setiap ada deviasi segera dilakukan analisa dan dicarikan solusinya • Terdapat mekanisme yang memungkinkan pimpinan untuk mengetahui progress kinerja yang terbaru (up date performance) • Terdapat mekanisme dan implementasi reward and punishment terhadap keberhasilan atau kegagalan pencapaian target kinerja.	
18	Rencana Aksi (RA) telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian	a. Apabila pemanfaatan RA telah memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan; b. Apabila pemanfaatan RA telah memenuhi kriteria yang ditetapkan, kecuali hal terkait dengan otorisasi dan eksekusi pelaksanaan atau penundaan kegiatan ; c. Apabila pemanfaatan RA terbatas pada pelaporan atau dokumentasi semata tanpa ada tindakan nyata selanjutnya; d. Apabila capaian RA tidak berpengaruh terhadap penilaian atau penyimpulan capaian kinerja; e. Apabila target-target dalam RA yang disusun memiliki keselarasan < 50% dari target-target kinerja dalam PK. <i>Catatan :</i> <i>Pemanfaatan RA dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan meliputi kriteria :</i> • Target-target dalam RA dijadikan dasar/acuan untuk memulai pelaksanaan setiap kegiatan. • Target-target kinerja dalam RA dijadikan acuan untuk mengevaluasi capaian output-output kegiatan • Target-target kinerja dalam RA dijadikan alasan untuk memberikan otorisasi dan eksekusi diteruskan atau dinundanya suatu kegiatan • Terdapat hubungan yang logis antara setiap output kegiatan dengan sasaran (outcome) yang akan dicapai.	

1	2	3	4
19	Perjanjian Kinerja telah dimanfaatkan untuk penyusunan (identifikasi) kinerja sampai kepada tingkat eselon III dan IV	a. Apabila lebih dari 90% target kinerja dalam rencana perjanjian kinerja tahunan telah dapat dijabarkan lebih lanjut menjadi target kinerja eselon III dan IV; b. Apabila $75\% < \text{keselarasan target PK dengan target eselon III dan IV} \leq 90\%$ c. Apabila $40\% < \text{keselarasan target PK dengan target eselon III dan IV} \leq 75\%$ d. Apabila $10\% < \text{keselarasan target PK dengan target eselon III dan IV} \leq 40\%$ e. Apabila keselarasan target PK dengan target eselon III dan IV $\leq 10\%$ Catatan : Kriteria keselarasan perjanjian kinerja atasan dengan bawahan : - Target-target dalam PK atasan telah dibreakdown dalam (telasan) dengan target-target kinerja bawahan (eselon III dan IV) - Sasaran, indikator dan target kinerja bawahan (eselon III dan IV) menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya outcome atau hasil-hasil program yang ada di PK atasan. - Pemilihan a/b/c/d/e dengan asumsi indikator sasaran/hasil program di PK atasan telah memenuhi kriteria SMART.	
B	PENGUKURAN KINERJA (25%)		
I	PEMILIHAN PENGUKURAN (5%)		
1	Telah terdapat indikator Kinerja Utama (IKU) SKPD sebagai ukuran secara formal	Ya, apabila SKPD telah memiliki IKU tingkat SKPD yang ditetapkan secara formal dalam suatu Keputusan Pimpinan.	
2	Telah terdapat ukuran kinerja tingkat eselon III dan IV sebagai turunan kinerja atasannya	a. Apabila lebih dari 90% eselon III dan IV telah memiliki ukuran kinerja yang terukur; b. Apabila $75\% < \text{eselon III dan IV telah memiliki ukuran kinerja yang terukur} < 90\%$; c. Apabila lebih dari $40\% < \text{eselon III dan IV telah memiliki ukuran kinerja yang terukur} < 75\%$; d. Apabila lebih dari $10\% < \text{eselon III dan IV telah memiliki ukuran kinerja yang terukur} < 40\%$; e. Apabila eselon III dan IV telah memiliki ukuran kinerja yang terukur $< 10\%$;	
3	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja	a. Apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan; b. Apabila Apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan, kecuali penanggungjawab yang jelas; c. Apabila $> 80\%$ capaian (realisasi) kinerja dapat diyakini validitas datanya; d. Apabila realisasi data kinerja kurang dapat diyakini validitasnya/ sumber data diragukan; e. Apabila realisasi data kinerja tidak dapat diverifikasi. Catatan : Mekanisme pengumpulan data yang memadai dengan kriteria sebagai berikut: - Terdapat pedoman atau SOP tentang pengumpulan data kinerja yang up to date; - Adanya kemudahan mengakses sumber data yang valid; - Adanya kemudahan untuk mengakses data bagi pihak yang berkepentingan - Terdapat penanggungjawab yang jelas; - Jelas waktu deliverynya; - Terdapat SOP yang jelas jika terdapat kesalahan data	
4	Indikator Kinerja Utama (IKU) telah dipublikasikan	Ya, jika dokumen yang memuat IKU dapat diakses dengan mudah setiap saat (misalnya : melalui website resmi Pemda/SKPD)	
II	KUALITAS PENGUKURAN (12,5%)		
5	IKU telah memenuhi kriteria indikator yang baik	a. Apabila lebih dari 90% IKU telah memenuhi kriteria; b. Apabila $75\% < \text{IKU yang telah memenuhi kriteria} < 90\%$; c. Apabila $40\% < \text{IKU yang telah memenuhi kriteria} < 75\%$; d. Apabila $10\% < \text{IKU yang telah memenuhi kriteria} < 40\%$; e. Apabila IKU yang telah memenuhi kriteria $< 10\%$; Catatan : Kriteria Utama merupakan hasil kerja yang menggambarkan: - Manfaat dari SKPD - Prioritas SKPD - Isu strategis daerah tersebut - Alasan alasan dibentuknya SKPD dimaksud.	

1	2	3	4
		• Kriteria minimal IKU yang baik dan relevan dan dapat diukur (measurable): ✓ Indikator dikategorikan relevan apabila : ➢ 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. ✓ Indikator dikategorikan dapat diukur, apabila : ➢ Jelas satuan ukurannya ➢ Formulasi perhitungan dapat diidentifikasi ➢ Cara perhitungannya disepakati banyak pihak	
6	IKU telah cukup untuk mengukur kinerja	a. Apabila lebih dari 90% IKU yang ditetapkan telah cukup untuk mengukur atau menggambarkan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan; b. Apabila $75\% < \text{IKU yang cukup} \leq 90\%$; c. Apabila $40\% < \text{IKU yang cukup} \leq 75\%$; d. Apabila $10\% < \text{IKU yang cukup} \leq 40\%$; e. Apabila IKU yang cukup $\leq 10\%$; Catatan : • Kriteria cukup: ✓ Representatif (alat ukur yang mewakili) untuk mengukur kinerja yang seharusnya. ✓ Jumlahnya memadai untuk menyimpulkan tercapainya kondisi yang seharusnya (kinerja utamanya) • Kinerja (kondisi) yang seharusnya mengacu pada kriteria : ✓ Mengacu/selaras dengan tugas dan fungsi ✓ Menggambarkan core business (sesuai karakteristik organisasi) ✓ Menggambarkan keunikan/sifat khas yang membedakannya dengan organisasi/unit kerja lain ✓ Menggambarkan isu strategis yang berkembang ✓ Menjawab permasalahan yang teridentifikasi (diorganisasi/daerah) ✓ Menggambarkan kearifan lokal Mengacu pada praktik-praktik terbaik.	
7	IKU Unit Kerja/SKPD telah selaras dengan IKU IP (Pemda)	a. Apabila lebih dari 90% IKU Unit Kerja telah selaras dengan IKU Pemda; b. Apabila $75\% < \text{IKU Unit Kerja telah selaras dengan IKU Pemda} < 90\%$; c. Apabila $40\% < \text{IKU Unit Kerja telah selaras dengan IKU Pemda} < 75\%$; d. Apabila $10\% < \text{IKU Unit Kerja telah selaras dengan IKU Pemda} < 40\%$; e. Apabila IKU Unit Kerja telah selaras dengan IKU Pemda $< 10\%$; Catatan : Kriteria IKU yang selaras : • IKU Unit Kerja merupakan breakdown dari IKU Pemda • IKU Unit kerja menjadi penyebab (kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ditetapkan Pemda.	
8	Ukuran (indikator) kinerja eselon III dan IV telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik.	a. Apabila lebih dari 90% indikator yang ditetapkan telah memenuhi kriteria; b. Apabila $75\% < \text{indikator yang ditetapkan telah memenuhi kriteria} < 90\%$; c. Apabila $40\% < \text{indikator yang ditetapkan telah memenuhi kriteria} < 75\%$; d. Apabila $10\% < \text{indikator yang ditetapkan telah memenuhi kriteria} < 40\%$; e. Apabila indikator yang ditetapkan telah memenuhi kriteria $< 10\%$; Catatan : Kriteria minimal indikator kinerja yang baik adalah relevan dan dapat diukur (measurable): • Indikator dikategorikan relevan, apabila : ✓ Menggambarkan kinerja atau hasil sesuai dengan levelnya ✓ Terkait langsung dengan kinerja (sasaran) atau kondisi yang akan diukur ✓ Mewakili (representatif) kinerja (sasaran) atau kondisi yang akan diwujudkan ✓ Indikator tersebut mengindikasikan (mencerminkan) terwujudnya kinerja atau sasaran yang ditetapkan. • Indikator dikategorikan dapat diukur, apabila : ✓ Jelas satuan ukurannya ✓ Formulasi perhitungan dapat diidentifikasi ✓ Cara perhitungannya disepakati banyak pihak	

1	2	3	4
9	Indikator eselon III dan IV telah selaras dengan indikator kinerja atasannya	a. Apabila lebih dari 90% indikator kinerja eselon III dan IV telah selaras dengan indikator atasannya; b. Apabila 75% < indikator kinerja eselon III dan IV telah selaras dengan indikator atasannya $\leq 90\%$; c. Apabila 40% < indikator kinerja eselon III dan IV telah selaras dengan indikator atasannya $\leq 75\%$; d. Apabila 10% < indikator kinerja eselon III dan IV telah selaras dengan indikator atasannya $\leq 40\%$; e. Apabila indikator kinerja eselon III dan IV telah selaras dengan indikator atasannya $\leq 10\%$; Catatan : Kriteria IKU yang selaras : - Indikator kinerja eselon III dan IV merupakan breakdown dari indikator kinerja atasannya; - Indikator kinerja eselon III dan IV menjadi penyebab (kausalitas) terwujudnya tujuan kinerja atasan.	
10	Sudah terdapat ukuran (indikator) kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi/atasannya	a. Apabila lebih dari 90% individu telah memiliki indikator (alat ukur) yang menggambarkan keselarasan kinerja dengan IKU atasannya; b. Apabila 75% < individu telah memiliki indikator (alat ukur) $\leq 90\%$; c. Apabila 40% < individu telah memiliki indikator (alat ukur) $\leq 75\%$; d. Apabila 10% < individu telah memiliki indikator (alat ukur) $\leq 40\%$; e. Apabila individu telah memiliki indikator (alat ukur) $\leq 10\%$; Catatan : IKU yang selaras : - Indikator kinerja individu merupakan breakdown dari indikator kinerja atasannya; - Indikator kinerja individu menjadi penyebab (kausalitas) terwujudnya tujuan kinerja atasan.	
11	Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang	a. Apabila pengukuran kinerja sudah dilakukan dengan memenuhi kriteria; b. Apabila pengukuran kinerja sudah dilakukan dengan memenuhi kriteria, namun pengukuran tidak sampai ke individu/ staf; c. Apabila pengukuran kinerja sudah dilakukan dengan memenuhi kriteria, dan diterapkan hanya kepada tingkat managerial; d. Apabila pengukuran kinerja hanya dilakukan sampai ke eselon II yang menyusun PK dengan syarat tetap ada keterkaitan kinerja mulai dari Pemda sampai kepada eselon II; e. Apabila tidak ada pengukuran kinerja berjenjang atau pengukuran kinerja setiap jenjang tidak menggambarkan relevansi atau tidak ada hubungan kausalitas antara tiap jenjangnya. Catatan : Pengukuran yang berjenjang memenuhi kriteria : - Indikator-indikator yang ada sudah SMART dan cukup - Terdapat alur penjenjangan kinerja yang jelas mulai dari pimpinan sampai dengan staf (individu) - Setiap jenjang atau tingkatan memiliki indikator kinerja SMART yang formal - Setiap jenjang atau tingkatan memiliki target-target terukur - Terdapat hubungan kausalitas antara setiap jenjangnya - Hasil pengukuran dapat diverifikasi atau ditelusuri sampai ke sumbernya - Hasil pengukuran berjenjang tersebut sudah divalidasi.	
12	Pengumpulan data dapat diandalkan	a. Apabila lebih dari 90% data (capaian) kinerja yang dihasilkan dapat diandalkan; b. Apabila 75% < data (capaian) kinerja yang dihasilkan dapat diandalkan $\leq 90\%$; c. Apabila 40% < data (capaian) kinerja yang dihasilkan dapat diandalkan $\leq 75\%$; d. Apabila 10% < data (capaian) kinerja yang dihasilkan dapat diandalkan $\leq 40\%$; e. Apabila data (capaian) kinerja yang dihasilkan dapat diandalkan $\leq 10\%$; Catatan : Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan : - Informasi capaian kinerja berdasarkan fakta sebenarnya atau alat bukti yang memadai dan dapat dipertanggungjawabkan - Data yang dikumpulkan didasarkan suatu mekanisme yang memadai atau terstruktur (jelas mekanisme pengumpulan datanya, siapa yang mengumpulkan data, mencatat, dan siapa yang mensupervisi, serta sumber data valid) - Data kinerja yang diperoleh tepat waktu - Data yang dikumpulkan memiliki tingkat keselarasan yang minimal	

1	2	3	4
13	Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester)	Ya, apabila seluruh target yang ada dalam Rencana Aksi (RA) telah diukur realisasinya secara berkala (bulanan/triwulanan/semester)	
14	Pengukuran kinerja sudah dikembangkan menggunakan teknologi informasi	Ya, apabila Pemda telah melakukan pengukuran kinerja secara berjenjang mulai dari staf, manajerial sampai kepada pimpinan tertinggi dan tingkat instansi, dan pengukuran tersebut menggunakan bantuan teknologi sehingga capaian atau progres kinerja dapat diidentifikasi secara lebih tepat dan cepat.	
III IMPLEMENTASI PENGUKURAN (7,5%)			
15	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran	a. Apabila lebih dari 90% IKU yang ditetapkan telah dimanfaatkan sesuai dengan kriteria yang ditetapkan; b. Apabila 75% IKU yang ditetapkan telah dimanfaatkan sesuai dengan kriteria yang ditetapkan $\leq 90\%$; c. Apabila 40% IKU yang ditetapkan telah dimanfaatkan sesuai dengan kriteria yang ditetapkan $\leq 75\%$; d. Apabila IKU tidak dimanfaatkan dalam dokumen penganggaran (RKA); e. Apabila IKU tidak dimanfaatkan, baik dalam perencanaan maupun penganggaran (RKA); <i>Catatan :</i> Kriteria dimanfaatkan dalam dokumen perencanaan dan penganggaran: • Dijadikan alat ukur pencapaian kondisi jangka menengah/ sasaran utama dalam dokumen RPJMD, RKT, Penganggaran dan Perjanjian Kinerja. • Dijadikan alat ukur tercapainya outcome atau hasil- hasil program yang ditetapkan dalam dokumen RKA	
16	IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja	a. Apabila terdapat bukti yang cukup IKU telah dimanfaatkan sepenuhnya sebagaimana kriteria yang ditetapkan; b. Apabila IKU yang ada dimanfaatkan sesuai kriteria namun tidak termasuk mengenai sanksi dan punishment; c. Apabila hasil pengukuran IKU tidak berdampak apapun bagi entitas; <i>Catatan :</i> Dimanfaatkan untuk penilaian kinerja memenuhi kriteria : • Capaian IKU dijadikan dasar penilaian kinerja • Capaian IKU dijadikan dasar reward atau punishment • Capaian IKU dijadikan dasar promosi atau kenaikan/pemurunan peringkat	
17	Target kinerja eselon III dan IV telah dimonitor pencapaiannya	a. Apabila target kinerja telah dimonitor dan memenuhi seluruh kriteria; b. Apabila target kinerja telah dimonitor dan memenuhi kriteria, namun belum seluruh rekomendasi ditindaklanjuti; c. Apabila target kinerja telah dimonitor dengan kriteria, namun tidak ada tindak lanjut terhadap rekomendasi yang diberikan; d. Apabila monitoring target dilakukan secara insidental, tidak terjadwal, tanpa SOP atau mekanisme yang jelas; e. Target kinerja tidak dimonitor. <i>Catatan :</i> Monitoring target (kinerja) mengacu pada persyaratan : • Terdapat breakdown target kinerja tahunan kedalam target-target bulanan/periodik yang selaras dan terukur; • Terdapat pihak atau bagian yang bertanggungjawab untuk melaporkan dan memonitor kinerja secara periodik. • Terdapat jadwal, mekanisme atau SOP yang jelas tentang mekanisme monitoring kinerja secara periodik • Terdapat dokumentasi hasil monitoring • Terdapat tindak lanjut atas hasil monitoring	
18	Hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai dari setingkat eselon IV keatas telah dikaitkan dengan (dimanfaatkan sebagai dasar pemberian) reward dan punishment.	a. Jika seluruh jabatan setingkat eselon IV keatas telah menerima reward dan punishment yang sebanding (terkait) dengan hasil pengukuran (capaian) kinerjanya; b. Jika 70% < pejabat yang memiliki keterkaitan capaian dengan reward dan punishment < 100%; c. Jika 50% < pejabat yang memiliki keterkaitan capaian dengan reward dan punishment < 70%; d. Jika 10% < pejabat yang memiliki keterkaitan capaian dengan reward dan punishment < 50%; e. Jika capaian kinerja tidak memiliki keterkaitan dengan reward dan punishment.	

1	2	3	4
		<i>Catatan :</i> Hasil pengukuran dikatakan terkait dengan reward dan punishment apabila terdapat perbedaan (dapat diidentifikasi) tingkat reward dan punishment antara : • Pejabat/pegawai yang berkinerja dengan yang tidak berkinerja (tidak jelas kinerjanya) • Pejabat/pegawai yang mencapai target dengan yang tidak mencapai target • Pejabat/pegawai yang selesai tepat waktu dengan yang tidak tepat waktu (tidak selesai) • Pejabat/pegawai dengan capaian diatas standar dengan yang standar.	
19	IKU telah direvisi secara berkala	a. Apabila IKU telah direvisi dan hasilnya menunjukkan kondisi yang lebih baik (inovatif); b. Apabila IKU telah direvisi secara berkala dan hasilnya masih relevan dengan kondisi saat ini; c. Apabila IKU telah direvisi, ada upaya perbaikan namun belum ada perbaikan yang signifikan; d. Apabila IKU telah direvisi; e. Apabila IKU tidak direvisi.	
20	Pengukuran kinerja atas Rencana Aksi digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala	a. Apabila hasil pengukuran Rencana Aksi (RA) telah dimanfaatkan sebagaimana seluruh kriteria yang ditetapkan; b. Apabila hasil pengukuran sebatas hanya untuk menyimpulkan (tidak sampai mempengaruhi strategi) c. Apabila hasil pengukuran RA tidak ditindaklanjuti <i>Catatan :</i> Kriteria digunakan untuk pengendalian dan pemantauan : • Hasil pengukuran RA menjadi dasar untuk menyimpulkan kemajuan (progress) kinerja • Hasil pengukuran RA menjadi dasar (ditindaklanjuti) untuk mengambil tindakan (action) dalam rangka mencapai target kinerja yang ditetapkan • Hasil pengukuran RA menjadi dasar (ditindaklanjuti) untuk menyesuaikan strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran.	
C. PELAPORAN KINERJA (15%)			
I. PEMENULIHAN PELAPORAN (3%)			
1	Laporan Kinerja telah disusun	Cukup jelas	
2	Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu	Ya, jika laporan kinerja disampaikan sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan	
3	Laporan Kinerja telah diupload kedalam website Pemda SKPD	Cukup jelas	
4	Laporan Kinerja menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU	a. Apabila lebih dari 90% capaian yang disajikan bersifat IKU; b. Apabila 75% < % capaian yang disajikan bersifat IKU < 90% c. Apabila 40% < capaian yang disajikan bersifat IKU < 75% d. Apabila 10% < capaian yang disajikan bersifat IKU < 40% e. Apabila capaian yang disajikan bersifat IKU < 10% <i>Catatan :</i> IKU yang disajikan harus mengacu kepada kriteria IKU yang baik yaitu SMART dan menggambarkan kinerja utama yang seharusnya, dengan mengacu pada kriteria : • Sesuai dengan tugas dan fungsi • Menggambarkan core business • Mempertimbangkan isu strategis yang berkembang • Menggambarkan hubungan kausalitas (antara outcome- output-process-input) • Mengacu pada praktik-praktik terbaik	
II. PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (7,5%)			
5	Laporan kinerja menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome	a. Apabila lebih dari 90% sasaran yang disajikan dalam Laporan Kinerja berorientasi outcome; b. Apabila 75% < % sasaran yang disajikan dalam Laporan Kinerja berorientasi outcome < 90% c. Apabila 40% < sasaran yang disajikan dalam Laporan Kinerja berorientasi outcome < 75% d. Apabila 10% < sasaran yang disajikan dalam Laporan Kinerja berorientasi outcome < 40% e. Apabila sasaran yang disajikan dalam Laporan Kinerja berorientasi outcome < 10%	

1	2	3	4
		<i>Catatan :</i> <i>Informasi Laporan Kinerja berorientasi outcome artinya :</i> • Informasi yang disajikan dalam Laporan Kinerja menggambarkan hasil-hasil (termasuk output-output penting) yang telah dicapai dan seharusnya tercapai sampai dengan saat ini • Laporan Kinerja tidak hanya berfokus pada informasi tentang kegiatan atau proses yang telah dilaksanakan pada tahun yang bersangkutan • Laporan Kinerja tidak berorientasi hanya pada informasi tentang realisasi seluruh anggaran yang telah digunakan.	
6	Laporan Kinerja menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan	a. Apabila lebih dari 90% capaian yang disajikan bersifat kinerja yang disepakati dalam perjanjian kerja (PK); b. Apabila $75\% < \text{capaian yang disajikan bersifat kinerja yang disepakati dalam perjanjian kerja (PK)} \leq 90\%$ c. Apabila $40\% < \text{capaian yang disajikan bersifat kinerja yang disepakati dalam perjanjian kerja (PK)} \leq 75\%$ d. Apabila $10\% < \text{capaian yang disajikan bersifat kinerja yang disepakati dalam perjanjian kerja (PK)} \leq 40\%$ e. Apabila capaian yang disajikan bersifat kinerja yang disepakati dalam perjanjian kerja (PK) $\leq 10\%$	
7	Laporan Kinerja menyajikan evaluasi dan analisa mengenai capaian kinerja	a. Apabila Laporan Kinerja menyajikan lebih dari 90% sasaran yang dievaluasi dan dianalisa capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses; b. Apabila $75\% < \text{sasaran yang dievaluasi dan dianalisa capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses} \leq 90\%$ c. Apabila $40\% < \text{sasaran yang dievaluasi dan dianalisa capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses} \leq 75\%$ d. Apabila $10\% < \text{sasaran yang dievaluasi dan dianalisa capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses} \leq 40\%$ e. Apabila sasaran yang dievaluasi dan dianalisa capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses $\leq 10\%$ <i>Catatan :</i> Menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja, artinya : Laporan Kinerja menguraikan hasil evaluasi dan analisis tentang capaian-capaian kinerja outcome atau output penting, bukan hanya proses atau realisasi kegiatan-kegiatan yang ada didokumen DPA.	
8	Laporan Kinerja menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan	a. Apabila Laporan Kinerja menyajikan seluruh perbandingan sebagaimana yang tercakup dalam kriteria yang dibawah; b. Laporan Kinerja menyajikan seluruh perbandingan sebagaimana yang tercakup dalam kriteria dibawah, kecuali, perbandingan dengan standart nasional; c. Apabila Laporan Kinerja hanya menyajikan perbandingan Realisasi vs Target dan Kinerja Tahun berjalan dengan Kinerja Tahun sebelumnya; d. Apabila Laporan Kinerja hanya menyajikan perbandingan Realisasi vs Target; e. Apabila tidak ada perbandingan data kinerja (capaian sasaran). <i>Catatan :</i> Perbandingan yang memadai, mencakup : • Target vs Realisasi; • Realisasi Tahun berjalan vs Realisasi Tahun sebelumnya; • Realisasi Tahun berjalan vs Target Jangka Menengah; • Realisasi atau capaian tahun berjalan dibanding standar nasional atau RPJMN; • Realisasi atau capaian organisasi/ instansi sejenis yang setara atau sekelas	
9	Laporan Kinerja menyajikan informasi tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya	a. Jika besaran efisiensi yang terjadi dapat dikualifikasikan b. Jika hanya berupa informasi tentang efisiensi yang telah dilakukan; c. Jika hanya berupa informasi tentang upaya efisiensi yang dilakukan d. Jika tidak ada informasi tentang efisiensi	
10	Laporan Kinerja menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian sasaran kinerja instansi	a. Apabila Laporan Kinerja mampu menyajikan informasi keuangan yang terkait langsung dengan seluruh pencapaian sasaran (outcome); b. Apabila Laporan Kinerja mampu menyajikan informasi keuangan yang terkait langsung dengan seluruh pencapaian sasaran (outcome) diatas $> 80\%$; c. Apabila Laporan Kinerja hanya menyajikan informasi keuangan yang terkait langsung dengan seluruh pencapaian sasaran (outcome) diatas $> 50\%$; d. Apabila Laporan Kinerja hanya menyajikan realisasi keuangan yang terkait langsung dengan seluruh pencapaian sasaran (outcome) diatas $> 50\%$; e. Apabila tidak ada informasi keuangan yang dapat dikaitkan dengan sasaran atau kinerja tertentu	

1	2	3	4
11	Informasi Kinerja dalam Laporan Kinerja dapat diandalkan	a. Apabila lebih dari 90% realisasi kinerja dapat diandalkan sesuai dengan kriteria; b. Apabila 75% < keandalan data realisasi kinerja $\leq$ 90%; c. Apabila 60% < keandalan data realisasi kinerja $\leq$ 75%; d. Apabila 40% < keandalan data realisasi kinerja $\leq$ 60%; e. Apabila keandalan data realisasi kinerja $\leq$ 40%; Catatan : Dapat diandalkan dengan kriteria : • Datanya valid • Dapat ditelusuri ke sumber datanya • Diperoleh dari sumber yang kompeten • Dapat diverifikasi • Konsisten	
III	PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4,5%)	Jawaban tentang pemanfaatan informasi kinerja harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan Pelaporan dan Penyampaian Informasi Kinerja	
12	Informasi kinerja digunakan dalam pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja	Ya, jika informasi kinerja dalam Laporan Kinerja dapat dimanfaatkan dalam evaluasi APJP Itulah dapat dimanfaatkan sangat terkait dengan kualitas informasi kinerja. Jika capaian bobot kualitas informasi kinerja kurang dari 60% maka informasi kinerja dianggap tidak dapat dimanfaatkan (tidak bermanfaat)	
13	Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan	Pemilihan a, b, c, d, dan e didasarkan pada profesional judgment evaluator dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan sebagaimana ilustrasi: a. Apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh; b. Apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian); c. Apabila pemanfaatan hanya sebagian; d. Apabila kurang dimanfaatkan; e. Apabila tidak dimanfaatkan. Catatan : Telah digunakan dalam perbaikan perencanaan, artinya : Laporan Kinerja yang disusun sampai dengan saat ini telah berdampak kepada perbaikan perencanaan, baik perencanaan jangka menengah, tahunan maupun dalam penetapan atau Perjanjian Kinerja yang disusun.	
14	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi	Pemilihan a, b, c, d, dan e didasarkan pada profesional judgment evaluator dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan sebagaimana ilustrasi : a. Apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh; b. Apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian); c. Apabila pemanfaatan hanya sebagian; d. Apabila kurang dimanfaatkan; e. Apabila tidak dimanfaatkan. Catatan : Telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki program dan kegiatan, artinya : Informasi yang disajikan dalam Laporan Kinerja telah mengakibatkan perbaikan dalam pengelolaan program dan kegiatan serta dapat menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program secara terukur.	
15	Informasi yang digunakan untuk peningkatan kinerja	Pemilihan a, b, c, d, dan e didasarkan pada profesional judgment evaluator dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan sebagaimana ilustrasi: a. Apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh; b. Apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian); c. Apabila pemanfaatan hanya sebagian; d. Apabila kurang dimanfaatkan; e. Apabila tidak dimanfaatkan. Catatan : Telah digunakan untuk peningkatan kinerja, artinya : Terdapat bukti yang cukup bahwa informasi dalam Laporan Kinerja (termasuk Laporan Kinerja tahun sebelumnya) telah digunakan untuk perbaikan capaian kinerja organisasi yang lebih baik periode berikutnya.	

1	2	3	4
16	Informasi yang digunakan untuk penilaian kinerja	Pemilihan a, b, c, d, dan e didasarkan pada profesional judgment evaluator dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan sebagaimana ilustrasi: a. Apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh; b. Apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian); c. Apabila pemanfaatan hanya sebagian; d. Apabila kurang dimanfaatkan; e. Apabila tidak dimanfaatkan. Catatan: Telah digunakan untuk penilaian kinerja, artinya: Informasi capaian kinerja yang disajikan dalam Laporan Kinerja dijadikan dasar untuk menilai dan menyimpulkan kinerja serta dijadikan dasar reward dan punishment.	
D. EVALUASI INTERNAL (10%)			
I. PEMENUHAN EVALUASI (2%)			
1	Terdapat pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatan	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. Catatan: Pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatan, artinya: • Mengidentifikasi, mencatat, mencari tahu, mengadministrasikan kemajuan (progress) kinerja; • Dapat menjawab atau menyimpulkan posisi (prestasi atau capaian) kinerja terakhir • Mengambil langkah yang diperlukan untuk mengatasi hambatan pencapaian kinerja; • Melaporkan hasil pemantauan tersebut kepada pimpinan.	
2	Evaluasi program telah dilakukan	Ya, apabila seluruh program telah dievaluasi dan mampu menjawab seluruh kriteria sebagaimana ditetapkan; Tidak, apabila evaluasi program hanya menginformasikan pelaksanaan program serta kegiatannya, tanpa menginformasikan atau menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program. Catatan: Program telah dievaluasi: • Terdapat informasi tentang capaian hasil-hasil program; • Terdapat simpulan keberhasilan atau ketidakberhasilan atau ketidakberhasilan program; • Terdapat analisis dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu program; • Terdapat analisis tentang perubahan target group yang dituju oleh program; • Terdapat ukuran yang memadai tentang keberhasilan program.	
3	Evaluasi atas pelaksanaan Rencana Aksi (RA) telah dilakukan	a. Pemanfaatan RA dilakukan periodik minimal triwulan b. Pemantauan RA dilakukan periodik semesteran c. Pemantauan RA dilakukan periodik tahunan; d. Tidak dilakukan evaluasi RA. Catatan: Rencana Aksi (RA) telah dievaluasi, dengan kriteria: • Terdapat informasi tentang capaian hasil-hasil rencana atau agenda-agenda • Terdapat simpulan keberhasilan atau ketidakberhasilan rencana atau agenda • Terdapat analisis dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu rencana atau agenda • Terdapat ukuran yang memadai tentang keberhasilan rencana atau agenda	
4	Hasil Evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan	a. Apabila hasil evaluasi telah disampaikan atau dibahas dengan pihak yang dievaluasi (yang berkepentingan) dan terjadi kesepakatan dengan pihak yang terkait langsung dengan temuan hasil evaluasi, untuk menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi. Kesepakatan tersebut secara formal menjelaskan siapa dan kapan batas waktu rekomendasi tersebut ditindaklanjuti; b. Apabila hasil evaluasi telah disampaikan atau dibahas dengan pihak yang dievaluasi (yang berkepentingan) dan terjadi kesepakatan dengan pihak yang terkait langsung dengan temuan hasil evaluasi, namun belum ada kesepakatan menindaklanjuti; c. Apabila hasil evaluasi telah disampaikan atau dibahas dengan pihak yang dievaluasi (yang berkepentingan); d. Apabila hasil evaluasi telah disampaikan, tanpa ada pembahasan pendahuluan dengan pihak yang dievaluasi; e. Hasil evaluasi tidak dikomunikasikan atau pihak yang dievaluasi tidak menerima simpulan hasil evaluasi.	

1	2	3	4
II	KUALITAS EVALUASI (5%)		
5	Evaluasi Program dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program	a. Apabila terdapat simpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan program yang dievaluasi dan terdapat bukti yang cukup, rekomendasi telah (akan) ditindaklanjuti; b. Apabila terdapat simpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan program yang dievaluasi; c. Apabila evaluasi program telah dilaksanakan, namun belum menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program (karena ukuran keberhasilan masih belum jelas); d. Apabila evaluasi telah dilakukan sebatas pelaksanaan program dan kegiatan serta penyerapan anggaran; e. Apabila belum dilakukan evaluasi program.	
6	Evaluasi Program telah memberikan rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan	a. Apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yang terkait dengan peningkatan kinerja dan rekomendasi tersebut telah disetujui untuk dilaksanakan; b. Apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yang terkait dengan peningkatan kinerja dan 80% rekomendasi tersebut telah disetujui untuk dilaksanakan; c. Apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yang terkait dengan peningkatan kinerja dan 60% rekomendasi tersebut telah disetujui untuk dilaksanakan; d. Apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yang terkait dengan peningkatan kinerja dan rekomendasi tersebut telah disetujui untuk dilaksanakan tidak lebih dari 50%; e. Apabila evaluasi program tidak disertai rekomendasi perbaikan peningkatan kinerja dan rekomendasi tidak dapat dilaksanakan.	
7	Evaluasi Program telah memberikan rekomendasi peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan	a. Apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yang terkait dengan peningkatan kinerja dan rekomendasi tersebut telah disetujui untuk dilaksanakan; b. Apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yang terkait dengan peningkatan kinerja dan 80% rekomendasi tersebut telah disetujui untuk dilaksanakan; c. Apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yang terkait dengan peningkatan kinerja dan 60% rekomendasi tersebut telah disetujui untuk dilaksanakan; d. Apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yang terkait dengan peningkatan kinerja dan rekomendasi tersebut telah disetujui untuk dilaksanakan tidak lebih dari 50%; e. Apabila evaluasi program tidak disertai rekomendasi perbaikan peningkatan kinerja dan rekomendasi tidak dapat dilaksanakan.	
8	Pemantauan Rencana Aksi (RA) dilaksanakan dalam rangka mengendalikan kinerja.	a. Apabila pemantauan atas RA telah dilakukan secara bulanan; b. Apabila pemantauan atas RA telah dilakukan secara triwulan; c. Apabila pemantauan atas RA telah dilakukan secara tahunan; d. Apabila pemantauan atas RA telah dilakukan secara bulanan; e. Apabila tidak dilakukan pemantauan RA.	
9	Pemantauan Rencana Aksi (RA) telah memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan.	a. Jika terdapat penilaian atas seluruh aksi yang dilaksanakan dan alternatif yang diberikan; b. Jika terdapat penilaian atas seluruh aksi yang dilaksanakan dan sebagian alternatif yang diberikan; c. Jika terdapat penilaian atas seluruh aksi yang dilaksanakan dan tidak ada alternatif yang diberikan; d. Jika tidak terdapat penilaian dan tidak alternatif yang diberikan; e. Jika tidak terdapat pemantauan.	
10	Hasil evaluasi Rencana Aksi (RA) telah menunjukkan perbaikan setiap periode	a. Jika setiap triwulan menunjukkan perbaikan; b. Jika tidak setiap triwulan menunjukkan perbaikan; c. Jika setiap semester menunjukkan perbaikan; d. Jika tidak ada perbaikan.	
III	PEMANFAATAN EVALUASI (3%)		
11	Hasil Evaluasi program telah ditindaklanjuti untuk perbaikan pelaksanaan program di masa yang akan datang.	a. Jika > 90% rekomendasi yang terkait dengan perencanaan telah ditindaklanjuti; b. Jika 75% < rekomendasi yang terkait dengan perencanaan telah ditindaklanjuti < 90% c. Jika 40% < rekomendasi yang terkait dengan perencanaan telah ditindaklanjuti < 75% d. Jika 10% < rekomendasi yang terkait dengan perencanaan telah ditindaklanjuti < 40% e. Jika rekomendasi yang terkait dengan perencanaan telah ditindaklanjuti < 10%	

1	2	3	4
12	Hasil Evaluasi Rencana Aksi telah ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata	a. Jika > 90% rekomendasi hasil evaluasi telah ditindaklanjuti; b. Jika 75% < rekomendasi telah ditindaklanjuti ≤ 90% c. Jika 40% < rekomendasi telah ditindaklanjuti ≤ 75% d. Jika 10% < rekomendasi telah ditindaklanjuti ≤ 40% e. Jika rekomendasi telah ditindaklanjuti ≤ 10%	
E. PENCAPAIAN SASARAN/ KINERJA ORGANISASI (20%)			
KINERJA YANG DI LAPORKAN (OUTPUT) (5%)			
1	Target dapat dicapai	a. Jika rata-rata capaian kinerja > 110%; b. Jika 90% < rata-rata capaian kinerja ≤ 110%; c. Jika 60% < rata-rata capaian kinerja ≤ 90%; d. Jika 40% < rata-rata capaian kinerja ≤ 60%; e. Jika rata-rata capaian kinerja ≤ 40%	
2	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	a. Apabila lebih dari 120% rata-rata capaian kinerja tahun berjalan melebihi capaian tahun sebelumnya; b. Apabila 110% < rata-rata capaian kinerja tahun berjalan melebihi capaian tahun sebelumnya ≤ 120%; c. Apabila 90% < rata-rata capaian kinerja tahun berjalan melebihi capaian tahun sebelumnya ≤ 110%; d. Apabila 60% < rata-rata capaian kinerja tahun berjalan melebihi capaian tahun sebelumnya ≤ 90%; e. Apabila rata-rata capaian kinerja tahun berjalan melebihi capaian tahun sebelumnya ≤ 60%	
3	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	a. Apabila informasi capaian output memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan; b. Apabila lebih dari 80% informasi capaian output memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan; c. Apabila lebih dari 60% informasi capaian output memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan; d. Apabila sebagian besar informasi capaian output sangat diragukan validasi datanya; e. Apabila capaian output tidak dapat diandalkan. <u>Catatan :</u> Informasi kinerja dapat diandalkan, dengan kriteria : • Diperoleh dari dasar perhitungan (formulasi) yang valid • Dihasilkan dari sumber-sumber atau basis data yang dapat dipercaya (kompeten) • Dapat ditelusuri sumber datanya; • Dapat diverifikasi dan up to date.	
KINERJA YANG DI LAPORKAN (OUTCOME) (5%)			
4	Target dapat dicapai	a. Apabila rata-rata capaian kinerja lebih dari 110%; b. Apabila 90% < rata-rata capaian kinerja < 110%; c. Apabila 60% < rata-rata capaian kinerja < 90%; d. Apabila 40% < rata-rata capaian kinerja < 60%; e. Apabila rata-rata capaian kinerja < 40% <u>Catatan :</u> (Jawaban ditulis pada lembar KKE 1-I Capaian)	
5	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	a. Apabila lebih dari 120% rata-rata capaian kinerja tahun berjalan melebihi capaian tahun sebelumnya; b. Apabila 110% < rata-rata capaian kinerja tahun berjalan melebihi capaian tahun sebelumnya < 120%; c. Apabila 90% < rata-rata capaian kinerja tahun berjalan melebihi capaian tahun sebelumnya < 110% d. Apabila 60% < rata-rata capaian kinerja tahun berjalan melebihi capaian tahun sebelumnya < 90%; e. Apabila rata-rata capaian kinerja < 60%	
6	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	a. Apabila informasi capaian outcome memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan; b. Apabila lebih dari 80% informasi capaian outcome memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan; c. Apabila lebih dari 60% informasi capaian outcome memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan; d. Apabila sebagian besar informasi capaian outcome sangat diragukan validitas datanya; e. Apabila capaian outcome tidak dapat diandalkan.	

		Catatan : Informasi kinerja dapat diandalkan, dengan kriteria : • Diperoleh dari dasar perhitungan (formulasi) yang valid. • Dihasilkan dari sumber-sumber atau basis data yang dapat dipercaya (kompeten). • Dapat ditelusuri sumber datanya. • Dapat diverifikasi. • Up to date.	
--	--	---	--

Diundangkan di Mempawah
pada tanggal 17-6-2016
SEKRETARI DAERAH KABUPATEN MEMPAWAH

MOCHRIZAL

BERITA DAERAH KABUPATEN MEMPAWAH
TAHUN 2016 NOMOR 17

BUPATI MEMPAWAH,

RIA NORSAN

LAMPIRAN III PERATURAN BUPATI MEMPAWAH

NOMOR : 17 TAHUN 2016

TANGGAL : 17-6-2016

TENTANG : PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI ATAS
IMPLEMENTASI SISTEM AKUNTABILITAS
KINERJA SKPD/UNIT KERJA/SATUAN KERJA DI
LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN
MEMPAWAH

**TEMPLATE LEMBAR KRITERIA EVALUASI (LKE) SISTEM AKIP
SKPD/SATKER/UNIT KERJA
DILINGKUNGAN KABUPATEN MEMPAWAH**

No	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	SKPD		TOTAL	KONTROL KRANGKA LOGIS
		Y/T	NILAI		
1	2	3	4	5	6
A	PERENCANAAN KINERJA (30%)	-	-	-	
1	PERENCANAAN STRATEGIS (10%)	-	-	-	
a	PEMENUHAN RENSTRA (2%)	-	-	-	
1	Renstra SKPD telah disusun	Y/T			
2	Renstra telah memuat tujuan	Y/T			
3	Tujuan yang telah ditetapkan telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan (indikator)	A/B/C/D/E			
4	Tujuan telah disertai target keberhasilan	A/B/C/D/E			
5	Dokumen Renstra telah memuat sasaran	Y/T			
6	Dokumen Renstra telah memuat indikator kinerja sasaran	A/B/C/D/E			
7	Dokumen Renstra telah memuat target tahunan	A/B/C/D/E			
8	Renstra telah menyajikan IKU	A/B/C/D/E			
9	Renstra telah dipublikasikan	Y/T			
b	KUALITAS RENSTRA (5%)				
10	Tujuan telah berorientasi hasil	A/B/C/D/E			
11	Ukuran keberhasilan (indikator) tujuan (outcome) telah memenuhi kriteria ukuran yang baik	A/B/C/D/E			
12	Sasaran telah berorientasi hasil	A/B/C/D/E			
13	Indikator kinerja sasaran (outcome dan output) telah memenuhi kriteria ukuran yang baik	A/B/C/D/E			
14	Target kinerja ditetapkan dengan baik	A/B/C/D/E			
15	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program/ hasil kegiatan	A/B/C/D/E			
16	Dokumen Renstra telah selaras dengan RPJMN/RPJMD	A/B/C/D/E			
17	Dokumen Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan	A/B/C/D/E			
c	IMPLEMENTASI RENSTRA (3%)				
18	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen RKA	A/B/C/D/E			
19	Target jangka menengah dalam Renstra telah dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan	A/B/C/D/E			
20	Dokumen Renstra telah direvisi secara berkala	A/B/C/D/E			
II	PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (20%)				
a	PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (4%)				
1	Dokumen Perencanaan Kinerja Tahunan telah disusun	Y/T			
2	Perjanjian Kinerja (PK) telah disusun	Y/T			
3	Perjanjian Kinerja (PK) telah menyajikan Indikator Kinerja Utama (IKU)	A/B/C/D/E			
4	Perjanjian Kinerja (PK) telah dipublikasikan	Y/T			
b	KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (16%)				
5	Sasaran telah berorientasi hasil	A/B/C/D/E			
6	Indikator kinerja sasaran dan hasil program (outcome) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	A/B/C/D/E			
7	Target kinerja ditetapkan dengan baik	A/B/C/D/E			
8	Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran	A/B/C/D/E			
9	Kegiatan dalam rangka mencapai sasaran telah didukung oleh anggaran yang memadai	A/B/C/D/E			
10	Dokumen Perjanjian Kinerja (PK) telah selaras dengan Renstra	A/B/C/D/E			
11	Dokumen Perjanjian Kinerja (PK) telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)	A/B/C/D/E			

12	Rencana Aksi (RA) atas kinerja sudah ada	Y/T			
13	Rencana Aksi (RA) atas kinerja telah mencantumkan target secara periodik atas kinerja	A/B/C/D/E			
14	Rencana Aksi (RA) atas kinerja telah mencantumkan sub-kegiatan komponen rinci setiap periode yang akan dilakukan dalam rangka mencapai kinerja	Y/T			
e IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (6%)					
15	IKU dimanfaatkan dalam penyusunan anggaran	Y/T			
16	Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan	A/B/C/D/E			
17	Rencana Aksi (RA) atas kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala	A/B/C/D/E			
18	Rencana Aksi (RA) telah dimanfaatkan dalam pengarah dan pengorganisasian	A/B/C/D/E			
19	Perjanjian Kinerja telah dimanfaatkan untuk penyusunan (identifikasi) kinerja sampai kepada tingkat eselon III dan IV	A/B/C/D/E			
B PENGUKURAN KINERJA (25%)					
I PEMENUHAN PENGUKURAN (5%)					
1	Telah terdapat Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai ukuran secara formal	Y/T			
2	Telah terdapat ukuran kinerja tingkat eselon III dan IV sebagai turunan kinerja atasannya	A/B/C/D/E			
3	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja	A/B/C/D/E			
4	Indikator Kinerja Utama (IKU) telah dipublikasikan	Y/T			
II KUALITAS PENGUKURAN (12,5%)					
5	IKU telah memenuhi kriteria indikator yang baik	A/B/C/D/E			
6	IKU telah cukup untuk mengukur kinerja	A/B/C/D/E			
7	IKU SKPD telah selaras dengan IKU IP (Pemda)	A/B/C/D/E			
8	Ukuran (indikator) kinerja eselon III dan IV telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	A/B/C/D/E			
9	Indikator eselon III dan IV telah selaras dengan indikator kinerja atasannya	A/B/C/D/E			
10	Sudah terdapat ukuran (indikator) kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi/atasannya	A/B/C/D/E			
11	Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang	A/B/C/D/E			
12	Pengumpulan data dapat diandalkan	A/B/C/D/E			
13	Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/ semester)	Y/T			
14	Pengukuran kinerja sudah dikembangkan menggunakan teknologi informasi	Y/T			
III IMPLEMENTASI PENGUKURAN (7,5%)					
15	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran	A/B/C/D/E			
16	IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja	A/B/C			
17	Target kinerja eselon III dan IV telah dimonitor pencapaiannya	A/B/C			
18	Hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai dari setingkat eselon IV keatas telah dikaitkan dengan (dimafatkan sebagai dasar pemberian) reward dan punishment.	A/B/C/D/E			
19	IKU telah direvisi secara berkala	A/B/C/D/E			
20	Pengukuran kinerja atas Rencana Aksi digunakan untuk pengendalian dan pemanfaatan kinerja secara berkala	A/B/C			
C PELAPORAN KINERJA (15%)					
I PEMENUHAN PELAPORAN (3%)					
1	Laporan Kinerja telah disusun	Y/T			
2	Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu	Y/T			
3	Laporan Kinerja telah diupload kedalam website	Y/T			
4	Laporan Kinerja menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU	A/B/C/D/E			
II PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (7,5%)					
5	Laporan kinerja menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome	A/B/C/D/E			
6	Laporan Kinerja menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan	A/B/C/D/E			
7	Laporan Kinerja menyajikan evaluasi dan analisa mengenai capaian kinerja	A/B/C/D/E			
8	Laporan Kinerja 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	Laporan Kinerja menyajikan informasi tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya	A/B/C/D			
10	Laporan Kinerja menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian sasaran kinerja instansi	A/B/C/D/E			
11	Informasi kinerja dalam Laporan Kinerja dapat diandalkan	A/B/C/D/E			

No	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	SKPD		TOTAL	KONTROL KRANGKA LOGIS
		Y/T	Nilai		
1	2	3	4	5	6
III PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4,5%)					
12	Informasi kinerja digunakan dalam pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja	Y/T			
13	Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan	A/B/C/D/E			
14	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi	A/B/C/D/E			
15	Informasi yang digunakan untuk peningkatan kinerja	A/B/C/D/E			
16	Informasi yang 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	Y/T			
2	Evaluasi program telah dilakukan	Y/T			
3	Evaluasi atas pelaksanaan Rencana Aksi (RA) telah dilakukan	A/B/C/D			
4	Hasil Evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan	A/B/C/D/E			
II KUALITAS EVALUASI (5%)					
5	Evaluasi Program dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program	A/B/C/D/E			
6	Evaluasi Program telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan	A/B/C/D/E			
7	Evaluasi Program telah memberikan rekomendasi-rekomendasi peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan	A/B/C/D/E			
8	Pemantauan Rencana Aksi (RA) dilaksanakan dalam rangka mengendalikan kinerja	A/B/C/D/E			
9	Pemantauan Rencana Aksi (RA) telah memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan	A/B/C/D/E			
10	Hasil evaluasi Rencana Aksi (RA) telah menunjukkan perbaikan setiap periode	A/B/C/D			
III PEMANFAATAN EVALUASI (3%)					
11	Hasil Evaluasi program telah ditindaklanjuti untuk perbaikan pelaksanaan program dimasa yang akan datang	A/B/C/D/E			
12	Hasil Evaluasi Rencana Aksi telah ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata	A/B/C/D/E			
E PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI (20%)					
KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (7,5%)					
1	Target dapat dicapai	A/B/C/D/E			
2	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	A/B/C/D/E			
3	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	A/B/C/D/E			
KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (12,5%)					
4	Target dapat dicapai	A/B/C/D/E			
5	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	A/B/C/D/E			
6	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	A/B/C/D/E			
HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (100%)					

Diundangkan di Mempawah
pada tanggal 17-6-2016
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN MEMPAWAH

MOCHRIZAL
BERITA DAERAH KABUPATEN MEMPAWAH
TAHUN 2016 NOMOR 17

BUPATI MEMPAWAH,

RIA NORSAN

LAMPIRAN IV PERATURAN BUPATI MEMPAWAH

NOMOR : 17 TAHUN 2016

TANGGAL : 17 - 6 - 2016

TENTANG : PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI SISTEM
AKUNTABILITAS KINERJA SKPD/UNIT KERJA/SATUAN KERJA DI
LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN MEMPAWAH

KERTAS KERJA EVALUASI (KKE) SKPD/SATKER/UNIT KERJA
CAPAIAN SASARAN/KINERJA.

No	SASARAN	INDIKATOR KINERJA	OUTCOME														
			SASARAN TEPAT		IK TEPAT		TARGET CAPAIAN			KINERJA LEBIH BAIK			DATA ANDAL				
							E.4			E.5			E.6				
	OUTCOME																
1			Y/T		Y/T		a/b/c/d/e	OK		a/b/c/d/e	OK		a/b/c/d/e	OK			
2			Y/T		Y/T		a/b/c/d/e	OK		a/b/c/d/e	OK		a/b/c/d/e	OK			
3			Y/T		Y/T		a/b/c/d/e	OK		a/b/c/d/e	OK		a/b/c/d/e	OK			
4			Y/T		Y/T		a/b/c/d/e	OK		a/b/c/d/e	OK		a/b/c/d/e	OK			
5			Y/T		Y/T		a/b/c/d/e	OK		a/b/c/d/e	OK		a/b/c/d/e	OK			
6			Y/T		Y/T		a/b/c/d/e	OK		a/b/c/d/e	OK		a/b/c/d/e	OK			
7			Y/T		Y/T		a/b/c/d/e	OK		a/b/c/d/e	OK		a/b/c/d/e	OK			
8			Y/T		Y/T		a/b/c/d/e	OK		a/b/c/d/e	OK		a/b/c/d/e	OK			
9	dst		Y/T		Y/T		a/b/c/d/e	OK		a/b/c/d/e	OK		a/b/c/d/e	OK			
		Persentase Pemenuhan Kriteria						>= 0			>= 0			>= 0			

Keterangan

Tulis Sasaran Program pada kolom yang berwarna biru

Ketik "Y" atau "T" pada kolom yang berwarna hijau
 Jangan melakukan perubahan pada kolom yang berwarna kuning atau abu-abu

KERTAS KERJA EVALUASI (KKE) SKPD/SATKER/UNIT KERJA
 SASARAN

No	TUJUAN	RENSTRA SKPD		SASARAN	RENSTRA SKPD		PK SKPD	
		ORIENTASI HASIL			ORIENTASI HASIL		ORIENTASI HASIL	
	RENSTRA SKPD			RENSTRA SKPD				
1		Y/T			Y/T			
2		Y/T			Y/T			
3		Y/T			Y/T			
4		Y/T			Y/T			
5		Y/T			Y/T			
6		Y/T			Y/T			
7		Y/T			Y/T			
8		Y/T			Y/T			
9		Y/T			Y/T			
10		Y/T			Y/T			
				PK SKPD				
1							Y/T	
2							Y/T	
3							Y/T	
4							Y/T	
5							Y/T	
6							Y/T	
7							Y/T	
8							Y/T	
9							Y/T	
10							Y/T	

Keterangan

Tulis sasaran program pada kolom berwarna biru

Ketik "Y" atau "T" pada kolom berwarna hijau

Jangan melakukan perubahan pada kolom yang berwarna kuning atau abu-abu

**KERTAS KERJA EVALUASI (KKE) SKPD/SATKER/UNIT KERJA
INDIKATOR KINERJA**

No	TUJUAN	INDIKATOR KINERJA TUJUAN	RENSTRA SKPD	SASARAN	INDIKATOR KINERJA SASARAN	INDIKATOR TERUKUR DALAM DOKUMEN PERENCANAAN										KRITERIA				PENG-UKURAN	
						RENSTRA	PK	MEASURE ABLE	OREINTASI HASIL	RELEVAN	CUKUP	DIUKUR	MEASURE ABLE	ORIENTASI HASIL	RELEVAN	CUKUP					
	RENSTRA SKPD			RENSTRA SKPD																	
1			Y/T			Y/T										Y/T	Y/T	Y/T	Y/T	Y/T	
2			Y/T			Y/T										Y/T	Y/T	Y/T	Y/T	Y/T	
3			Y/T			Y/T										Y/T	Y/T	Y/T	Y/T	Y/T	
4			Y/T			Y/T										Y/T	Y/T	Y/T	Y/T	Y/T	
5			Y/T			Y/T										Y/T	Y/T	Y/T	Y/T	Y/T	
				PK IP																	
								V/T								Y/T	Y/T	Y/T	Y/T	Y/T	
								V/T								Y/T	Y/T	Y/T	Y/T	Y/T	
								V/T								Y/T	Y/T	Y/T	Y/T	Y/T	
								V/T								Y/T	Y/T	Y/T	Y/T	Y/T	
								V/T								Y/T	Y/T	Y/T	Y/T	Y/T	
				IKU IP																	
									V/T	V/T	V/T	V/T	V/T								
									V/T	V/T	V/T	V/T	V/T								
									V/T	V/T	V/T	V/T	V/T								
									V/T	V/T	V/T	V/T	V/T								
									V/T	V/T	V/T	V/T	V/T								
									V/T	V/T	V/T	V/T	V/T								
									V/T	V/T	V/T	V/T	V/T								

Keterangan

Tulis sasaran program serta indikator pada kolom yang berwarna biru

Ketik "Y" atau "T" pada kolom yang berwarna hijau

Jangan melakukan perubahan pada kolom yang berwarna kuning atau abu-abu

Diundangkan di Mempawah
pada tanggal 17-6-2016
SEKRETARIS DINAS KABUPATEN MEMPAWAH

MOCHRIZAL

BERITA DAERAH KABUPATEN MEMPAWAH
TAHUN 2016 NOMOR 17

BUPATI MEMPAWAH,

RIA NORSAN

LAMPIRAN V PERATURAN BUPATI MEMPAWAH

NOMOR : 17 TAHUN 2016
TANGGAL : 17 - 6 - 2016
TENTANG : PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI ATAS
IMPLEMENTASI SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA
SKPD/UNIT KERJA/SATUAN KERJA DI
LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN
MEMPAWAH

FORMAT LAPORAN HASIL EVALUASI

INSPEKTORAT KABUPATEN

.....
Nomor :
Lampiran :
Hal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas
Instansi Pemerintah

Yth.
Kepala.....
Di
.....

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Peraturan Bupati Mempawah Nomor :/ITKAB/2016 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Mempawah, kami sampaikan hal-hal sebagai berikut :

1. Kami telah melakukan evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada SKPD, dengan tujuan :
 - a. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP;
 - b. Menilai tingkat implementasi SAKIP;
 - c. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP;
 - d. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.
2. Ruang Lingkup Evaluasi Atas Implementasi SAKIP meliputi : Perencanaan Kinerja dan Perjanjian Kinerja termasuk penerapan anggaran berbasis kinerja; Pelaksanaan Program dan Kegiatan; Pengukuran Kinerja; Pelaporan Kinerja; Evaluasi Internal; serta Pencapaian Kinerja.
Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Tahun, merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain Rencana Strategis (Renstra), dokumen Perjanjian Kinerja, dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dokumen Penetapan Kinerja (PK), dokumen Program dan Kegiatan, serta dokumen terkait lainnya.
3. Hasil evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s.d 100. SKPD, memperoleh nilai sebesar.....
4. Nilai sebagaimana tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Mempawah, dengan rincian sebagai berikut :

- a. Perencanaan Kinerja.....
- b. Pengukuran Kinerja.....
- c. Pelaporan Kinerja.....
- d. Evaluasi Kinerja.....
- e. Pencapaian Kinerja.....
- f. Rekomendasi Evaluasi Tahun Lalu yang belum ditindak lanjuti
(Dalam poin a s/d e menyajikan hasil penilaian atas berbagai atribut akuntabilitas instansi yang telah dituangkan dalam LKE, yang dapat mengindikasikan tingkat Akuntabilitas Kinerja Instansi).

5. Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan diatas, kami merekomendasikan kepada SKPD beserta seluruh jajarannya agar dilakukan perbaikan sebagai berikut :

- a.
- b.
- c.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja SKPD ini. Kami menghargai upaya Saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan manajemen kinerja SKPD Berikut terlampir beberapa hal yang merupakan penjelasan dari point 1 s/d 5. (jika ada dan benar-benar merupakan penjelasan).....

Terima kasih atas perhatian dan kerjasama Saudara.

Pimpinan APIP

.....

Tembusan Yth :

- Kementerian Negara PAN dan RB
- Kementerian Dalam Negeri
- Gubernur Kalimantan Barat
- Kepala BPKP
- Bupati Mempawah

Diundangkan di Mempawah
pada tanggal 17-6-2016
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN MEMPAWAH

MOCHRIZAL

BERITA DAERAH KABUPATEN MEMPAWAH
TAHUN 2016 NOMOR 17

BUPATI MEMPAWAH,



RIA NORSAN