

**PERATURAN MENTERI NEGARA
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI
NOMOR 13 TAHUN 2010**

TENTANG

**PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH TAHUN 2010**

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

Menimbang : bahwa untuk melaksanakan ketentuan sebagaimana dalam Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor KEP/135/M.PAN/9/2004 tentang Pedoman Umum Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, perlu menetapkan Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2010 dalam suatu Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

Mengingat : 1. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);

2. Peraturan Presiden Nomor 5 Tahun 2010 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2010-2014;

3. Instruksi Presiden Nomor 5 Tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi;

4. Instruksi Presiden Nomor 7 tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
5. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor KEP/135/M.PAN/9/2004 tentang Pedoman Umum Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
6. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/01/M.PAN/01/2009 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : **PERATURAN MENTERI NEGARA PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA DAN REFORMASI BIROKRASI TENTANG PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH TAHUN 2010.**

Pasal 1

Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2010 adalah sebagaimana tercantum dalam lampiran peraturan ini, merupakan panduan bagi evaluator yang berkaitan dengan:

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

Pasal 2

Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2010 menjadi panduan dalam mengelola pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi tahun 2010 bagi pejabat dan staf pelaksana.

Pasal 3

Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2010 menjadi bahan acuan bagi Kementerian/Lembaga/Pemerintah Provinsi/Kabupaten/Kota dalam menyusun petunjuk pelaksanaan evaluasi internal di masing-masing instansi pemerintah tersebut.

Pasal 4

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

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal Juni 2010

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

E. E. Mangindaan

LAMPIRAN

**PERATURAN MENTERI NEGARA
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA
DAN REFORMASI BIROKRASI
NOMOR 13 TAHUN 2010**

TENTANG

**PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
TAHUN 2010**



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

*PETUNJUK PELAKSANAAN
EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH
TAHUN 2010*

*DEPUTI BIDANG
PENGAWASAN DAN AKUNTABILITAS APARATUR
Jakarta, Juni 2010*

KATA PENGANTAR

Petunjuk Pelaksanaan (Juklak) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2010 merupakan petunjuk yang lebih spesifik dan menjadi pelengkap bagi Pedoman Umum Evaluasi LAKIP yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor KEP/135/M.PAN/9/2004. Juklak ini secara umum menyajikan berbagai acuan teknis serta sebagai tolok ukur pelaksanaan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Diharapkan Juklak ini dapat memperlancar pelaksanaan tugas evaluasi sehingga dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuan evaluasi yang ditetapkan. Hal-hal teknis yang disarankan pada Juklak Evaluasi tahun-tahun sebelumnya yang tidak bertentangan dengan Juklak Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2010 masih dapat digunakan sebagai acuan.

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

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

Akhirnya saya mengucapkan terima kasih kepada seluruh jajaran Deputi Bidang Akuntabilitas Aparatur yang telah menyusun Juklak evaluasi ini sebagai sumbangsih Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dalam upaya menyempurnakan praktik-praktik penyelenggaraan pemerintahan yang baik. Semoga Juklak ini dapat memandu seluruh evaluator dalam menjalankan tugasnya.

Deputi Meneg PAN dan RB
Bidang Pengawasan dan Akuntabilitas Aparatur,

Herry Yana Sutisna

DAFTAR ISI

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



BAB I PENDAHULUAN

1.1 UMUM

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

- d. Pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi yang merupakan bagian *inherent* dengan Sistem AKIP, haruslah dilakukan dengan sebaik-baiknya. Untuk itu diperlukan adanya petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi Tahun 2010 bagi evaluator LAKIP.
- e. Petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi Tahun 2010 ini, disusun seiring dan selaras dengan kebijakan Pemerintah sebagaimana tertuang dalam pedoman umum evaluasi akuntabilitas kinerja instansi yang ditetapkan oleh MENPAN dengan Surat Keputusan Menteri Negara PAN Nomor KEP/135/M.PAN/9/2004. Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi akuntabilitas kinerja instansi Tahun 2010 ini merupakan petunjuk yang lebih teknis dari pedoman umum evaluasi akuntabilitas kinerja instansi tersebut di atas.

1.2 MAKSUD DAN TUJUAN

1. Petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi Tahun 2010 ini dimaksudkan untuk:
 - a. Memberi panduan bagi evaluator yang berkaitan dengan:
 - 1). Pemahaman mengenai tujuan evaluasi dan penetapan ruang lingkup evaluasi;
 - 2). Pemahaman mengenai strategi evaluasi dan metodologi yang digunakan dalam evaluasi;
 - 3). Penetapan langkah-langkah kerja yang harus ditempuh dalam proses evaluasi;
 - 4). Penyusunan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) dan mekanisme pelaporan hasil evaluasi serta proses pengolahan datanya.
 - b. Menjadi panduan dalam mengelola pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi 2010 bagi pejabat dan staf pelaksana.
 - c. Menjadi bahan acuan bagi Kementerian/Lembaga/Pemerintah Provinsi/Kabupaten/Kota dalam menyusun petunjuk pelaksanaan evaluasi internal di masing-masing instansi pemerintah tersebut.
2. Tujuan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi tahun 2010 ini adalah sebagai berikut:

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

1.3 RUANG LINGKUP EVALUASI

1. Ruang lingkup evaluasi tahun 2010 meliputi :
 - a. Evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah meliputi evaluasi atas penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (sistem AKIP), dan pencapaian kinerja organisasi.
 - b. Menyusun pemeringkatan hasil evaluasi Pemerintah Pusat dan Daerah.
2. Entitas akuntabilitas yang dievaluasi pada tahun 2010 adalah seluruh pemerintah pusat, propinsi dan kurang lebih 50% pemerintah kabupaten /kota yang telah menyampaikan LAKIP 2009 kepada Kementerian PAN dan RB.

1.4 PENUGASAN

1. Dalam pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi, Kementerian Negara PAN dan RB dibantu oleh BPKP.
2. Kementerian PAN dan RB melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja seluruh instansi Pemerintah Pusat dan Pemerintah Provinsi serta 2 Kabupaten/Kota terpilih di setiap Provinsi (terlampir).
3. BPKP melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten/ Kota selain pada butir 2, dan diupayakan pada Pemerintah Kabupaten/Kota yang belum pernah dievaluasi oleh Kementerian PAN DAN RB maupun BPKP pada tahun-tahun sebelumnya (terlampir).
4. Evaluasi akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah Kabupaten/Kota dilaksanakan oleh BPKP cq. Perwakilan BPKP setempat, yang penugasannya diatur oleh Kepala BPKP cq. Deputi Pengawasan Keuangan Daerah.
5. Evaluasi akuntabilitas kinerja instansi unit kerja, di lingkungan Kementerian/ Lembaga/ Pemerintah Provinsi/ Kabupaten/ Kota

dilaksanakan oleh unit pengawasan internal (Inspektorat Jenderal/ Inspektorat atau Badan Pengawas Daerah Provinsi/Kabupaten/Kota) atau Tim Khusus yang dibentuk oleh Pemerintah Provinsi/Kabupaten/ Kota yang bersangkutan apabila pada instansi tersebut tidak ada unit pengawasan internal.

1.5 SISTEMATIKA

Sistematika Juklak Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Tahun 2009 terdiri dari 5 (lima) BAB, yaitu:

BAB I. PENDAHULUAN

BAB II. PELAKSANAAN EVALUASI SECARA UMUM

BAB III. EVALUASI ATAS AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI

BAB IV. PELAPORAN HASIL EVALUASI

BAB V. PENUTUP

LAMPIRAN-LAMPIRAN



BAB II

PELAKSANAAN EVALUASI SECARA UMUM

2.1 STRATEGI EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI

1. Pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pada tahun 2010 masih seperti tahun sebelumnya, yaitu difokuskan untuk peningkatan mutu penerapan manajemen berbasis kinerja (Sistem AKIP) dan peningkatan kinerja instansi pemerintah pusat dan daerah dalam rangka mewujudkan instansi pemerintah yang berorientasi pada hasil (*result oriented government*)
2. Strategi yang akan dijalankan menggunakan prinsip: (i) partisipasi dan *coevaluation* dengan pihak yang dievaluasi. Keterlibatan pihak yang dievaluasi pada proses evaluasi ini sangat penting untuk meningkatkan efektivitas evaluasi; (ii) proses konsultasi yang terbuka dan memfokuskan pada pembangunan dan pengembangan serta implementasi komponen utama Sistem AKIP.
3. Untuk instansi Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi/Kabupaten/Kota yang sudah pernah dievaluasi, langkah pertama yang perlu dilakukan oleh evaluator dalam melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi, adalah mengumpulkan informasi mengenai berbagai saran atau rekomendasi yang diberikan oleh evaluator tahun lalu. Hambatan dan kendala pelaksanaan tindak lanjut hasil evaluasi tahun lalu, jika cukup relevan perlu dilaporkan kepada instansi yang lebih tinggi atau pihak lain yang berwenang.

2.2 TAHAPAN EVALUASI

Tahapan evaluasi yang dilakukan pada tahun 2010 meliputi:

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

2.3 METODOLOGI EVALUASI

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

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

Dalam menilai apakah suatu instansi telah memenuhi suatu kriteria, harus didasarkan pada fakta obyektif dan *profesional judgement* dari para evaluator dan supervisor.

Lembar kriteria evaluasi yang digunakan dalam petunjuk pelaksanaan ini dalam lampiran .

2.4 TEKNIK EVALUASI

Teknik evaluasi pada dasarnya merupakan cara/alat/metode yang digunakan untuk pengumpulan dan analisis data. Berbagai teknik evaluasi dapat dipilih untuk digunakan dalam evaluasi ini, namun demikian pada akhirnya apapun teknik yang digunakan harus dapat mendukung penggunaan metode evaluasi yang telah ditetapkan, sehingga mampu menjawab tujuan dilakukannya evaluasi ini. Berbagai teknik pengumpulan data antara lain: kuisisioner, wawancara, observasi, studi dokumentasi atau kombinasi beberapa teknik tersebut. Sedangkan teknik analisis data antara lain: telaahan sederhana, berbagai analisis dan pengukuran, metode statistik, perbandingan, analisis logika program dan sebagainya.

2.5 KERTAS KERJA EVALUASI

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

2.6 ORGANISASI DAN JADWAL EVALUASI

1. Pengorganisasian evaluasi akuntabilitas kinerja instansi 2010 untuk tingkat Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi/ Kabupaten/Kota sepenuhnya dikendalikan oleh Kementerian PAN dan RB, sedangkan pada tingkat unit kerja dilakukan Oleh Inspektorat Jenderal/Inspektorat atau Badan Pengawas Daerah atau Tim Khusus yang dibentuk oleh Kementerian/Lembaga, Pemerintah Provinsi/Kabupaten/Kota yang bersangkutan, yang selanjutnya hasil evaluasinya dapat digunakan sebagai bahan informasi evaluasi oleh Kementerian Negara PAN dan RB.
2. Hal-hal yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian evaluasi, seperti: penanggung jawab evaluasi, mekanisme penerbitan surat tugas, penerbitan laporan hasil evaluasi tetap mengikuti kebijakan-kebijakan yang ditetapkan oleh Deputi Bidang Pengawasan dan Akuntabilitas Aparatur Kementerian PAN dan RB.
3. Pejabat Kementerian PAN dan RB melakukan sosialisasi juklak evaluasi dan monitoring atas pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi yang dilakukan oleh BPKP maupun yang dilakukan oleh Inspektorat Jenderal/Inspektorat atau Badan Pengawas Daerah atau Tim Khusus yang dibentuk oleh Pemerintah Provinsi/Kabupaten/Kota.
4. Laporan Hasil Evaluasi terhadap unit kerja yang dilakukan oleh Inspektorat kementerian/lembaga dan Inspektorat pada pemerintah provinsi/kabupaten/kota atau Tim Khusus yang dibentuk oleh Pemerintah Provinsi/Kabupaten/Kota dengan waktu penyelesaian paling lambat tanggal 30 September 2010 dan ikhtisar hasil evaluasi

tersebut disampaikan kepada Kementerian PAN dan RB paling lambat tanggal 31 Oktober 2010.

5. Laporan Hasil Evaluasi terhadap Pemerintah Kabupaten/Kota yang dilakukan oleh BPKP Perwakilan dengan waktu penyelesaian, paling lambat tanggal 30 September 2010 dan disampaikan kepada Kementerian PAN dan RB paling lambat tanggal 31 Oktober 2010.
6. Laporan Hasil Evaluasi terhadap Pemerintah Provinsi/Kabupaten/Kota yang dilakukan oleh Kementerian PAN dan RB dengan waktu penyelesaian paling lambat 30 September 2010.
7. Laporan Hasil Evaluasi terhadap Instansi Pemerintah Pusat yang dilakukan oleh Kementerian PAN dan RB dengan waktu penyelesaian paling lambat 31 Oktober 2010.
8. Laporan Hasil Evaluasi secara nasional, akan dilaporkan oleh Menteri Negara PAN dan RB kepada Presiden pada bulan Desember 2010.



BAB III

EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI

3.1 UMUM

Terdapat beberapa langkah kerja yang berkaitan dengan evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi yang tidak dapat dilepaskan dari ruang lingkup dan tujuan evaluasi. Langkah-langkah kerja tersebut terdiri dari (i) evaluasi atas komponen akuntabilitas kinerja; dan (ii) penilaian dan penyimpulan.

3.2 EVALUASI ATAS KOMPONEN AKUNTABILITAS KINERJA

1. Evaluasi akuntabilitas kinerja instansi difokuskan pada kriteria-kriteria yang dalam Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) dengan tetap memperhatikan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja tahun sebelumnya, maka isu-isu penting yang ingin diungkap melalui evaluasi akuntabilitas kinerja tahun 2010 adalah sebagai berikut:
 - a. Kesungguhan instansi pemerintah dalam menyusun perencanaan kinerja benar-benar telah berfokus pada hasil.
 - b. Pembangunan sistem pengukuran dan pengumpulan data kinerja.
 - c. Pengungkapan informasi pencapaian kinerja instansi dalam LAKIP.
 - d. Monitoring dan evaluasi kinerja pelaksanaan program, khususnya program strategis instansi.
 - e. Keterkaitan diantara seluruh komponen-komponen perencanaan kinerja dengan penganggaran, kebijakan pelaksanaan dan pengendalian serta pelaporannya.
 - f. Capaian kinerja utama dari masing-masing instansi pemerintah.
 - g. Tingkat akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
2. Evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, terdiri atas evaluasi penerapan komponen manajemen kinerja (Sistem AKIP) yang meliputi: perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja dan pencapaian kinerja yaitu pencapaian sasaran-sasaran organisasi.

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

3.3 PENILAIAN DAN PENYIMPULAN

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

No	Komponen	Bobot	Sub-Komponen
1	Perencanaan Kinerja	35 %	a. Rencana Strategis 15%, meliputi: Pemenuhan Renstra, Kualitas Renstra, dan Implementasi Renstra b. Rencana Kinerja Tahunan 10%, meliputi : Pemenuhan RKT, Kualitas RKT, dan Implementasi RKT c. Penetapan Kinerja 10%, meliputi: Pemenuhan PK, Kualitas PK, dan Implementasi PK
2	Pengukuran Kinerja	20 %	a. Pemenuhan pengukuran 4%, b. Kualitas pengukuran 10% c. Implementasi pengukuran 6%.

3	Pelaporan Kinerja	15 %	a. Pemenuhan pelaporan 3%, b. Penyajian informasi kinerja 8%, c. Pemanfaatan informasi kinerja 4%.
4	Evaluasi Kinerja	10 %	a. Pemenuhan evaluasi 2%, b. Kualitas evaluasi 5% c. Pemanfaatan hasil evaluasi 3%.
5	Capaian Kinerja	20 %	a. Kinerja yang dilaporkan (output) 5%; b. Kinerja yang dilaporkan (outcome) 5%; c. Kinerja Lainnya 10%
Total		100%	

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

- c. Penilaian atas komponen dan sub komponen, terbagi atas dua entitas, yaitu: 1) Pemda meliputi entitas Pemda (Provinsi, Kabupaten, Kota) dan entitas SKPD; 2) Pemerintah Pusat meliputi entitas K/L dan Unit Organisasi dengan alokasi nilai sebagai berikut:

No		Bobot Komponen	Bobot Sub-Komponen	Bobot Sub-komponen KL/PEMDA	Bobot Sub komponen UNIT/SKPD
1	Perencanaan Kinerja	35 %	15%	10%	5%
			10%	5%	5%
			10%	5%	5%
2	Pengukuran Kinerja	20 %	4%	2%	2%
			10%	5%	5%
			6%	3%	3%
3	Pelaporan Kinerja	15 %	3%	2%	1%
			8%	5%	3%
			4%	3%.	1%.

4	Evaluasi Kinerja	10 %	2% 5% 3%.	2% 5% 3%	
5	Capaian Kinerja	20 %	5% 5% 10%	2,5% 2,5% 10%	2,5% 2,5%
Total		100%	100%	65%	35%

- d. Setiap sub-komponen akan dibagi kedalam beberapa pertanyaan sebagai kriteria pemenuhan sub-komponen tersebut. Setiap pertanyaan akan dijawab dengan **ya/tidak** atau **a/b/c/d/e**. Jawaban **ya/tidak** diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan yang langsung dapat dijawab sesuai dengan pemenuhan kriteria. Jawaban **a/b/c/d/e** diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan yang membutuhkan "*judgement*" dari evaluator dan biasanya terkait dengan kualitas suatu sub komponen tertentu.
- e. Setiap jawabannya "Ya" akan diberikan nilai 1 sedangkan jawaban "Tidak" maka akan diberikan nilai 0.
- f. Untuk jawaban a/b/c/d/e, penilaian didasarkan pada *judgement* evaluator dengan kriteria sebagai berikut:

Jawaban	Kriteria	Nilai
a	Memenuhi <i>hampir semua</i> kriteria (lebih dari 80% s/d 100%)	1
b	Memenuhi <i>sebagian besar</i> kriteria (lebih dari 60% s/d 80%)	0,75
c	Memenuhi <i>sebagian kriteria</i> (lebih dari 40% s/d 60%)	0,50
d	Memenuhi <i>sebagian kecil kriteria</i> (lebih dari 20% s/d 40%)	0,25
e	<i>Sangat kurang memenuhi kriteria</i> (kurang dari 20%)	0

- g. Apabila pertanyaan yang digunakan dalam kriteria berhubungan dengan kondisi yang memerlukan penyimpulan, karena terdiri dari beberapa sub kriteria, (misal kriteria mengenai kondisi sasaran atau

Indikator Kinerja, berhubungan dengan lebih dari satu sasaran atau indikator kinerja, penilaian “Ya” atau “Tidak” dilakukan atas masing-masing sasaran atau indikator kinerja).

- h. Dalam memberikan kategori ya atau tidak maupun a/b/c/d/e, evaluator harus benar-benar menggunakan *profesional judgement* dengan mempertimbangkan hal-hal yang mempengaruhi pada setiap kriteria, yang didukung dengan suatu kertas kerja evaluasi.
 - i. Setelah setiap pertanyaan diberikan nilai maka penyimpulan akan dilakukan sebagai berikut:
 - Tahap pertama dijumlahkan nilai pada setiap pertanyaan pada setiap sub-komponen sehingga ditemukan suatu angka tertentu misal: sub-komponen Indikator Kinerja mempunyai alokasi nilai 10% dan memiliki 8 (delapan) buah pertanyaan. Dari 8 (delapan) pertanyaan tersebut apabila terdapat jawaban “Ya” sebanyak 3 (tiga) pertanyaan, maka nilai untuk sub-komponen tersebut adalah: $(3/8) \times 10 = 3,75$;
 - Untuk kriteria yang berhubungan dengan kondisi yang memerlukan penyimpulan, karena terdiri dari beberapa sub kriteria, penyimpulan tentang kriteria dilakukan melalui nilai rata-rata;
 - Tahap berikutnya adalah melakukan penjumlahan seluruh nilai sub-komponen yang ada sehingga ditemukan suatu angka tertentu untuk total nilai dengan *range* nilai antara 0 s.d. 100.
3. Penyimpulan atas hasil revidu terhadap akuntabilitas kinerja instansi dilakukan dengan menjumlahkan angka tertimbang dari masing-masing komponen. Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen akan dipergunakan untuk menentukan tingkat akuntabilitas kinerja instansi yang bersangkutan, dengan kategori sebagai berikut:

No	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1	AA	>85-100	Memuaskan
2	A	>75-85	Sangat Baik
3	B	>65-75	Baik , perlu sedikit perbaikan
4	CC	>50-65	Cukup baik (memadai), perlu banyak perbaikan yang tidak mendasar

5	C	>30-50	Agak kurang , perlu banyak perbaikan, termasuk perubahan yang mendasar
	D	0-30	Kurang , perlu banyak sekali perbaikan & perubahan yang sangat mendasar.

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



BAB IV

PELAPORAN HASIL EVALUASI

4.1 UMUM

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

4.2 FORMAT DAN ISI LHE

1. Bentuk dari LHE Tahun 2010 yang dilaksanakan oleh BPKP terhadap Pemerintah Kabupaten/Kota dalam bentuk surat, dengan contoh sebagai berikut:

**BADAN PENGAWASAN KEUANGAN DAN PEMBANGUNAN
PERWAKILAN PROVINSI**

Nomor : 2010
Lampiran :
Hal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
Instansi Pemerintah

Yth.
di

.....
Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Surat Keputusan MENPAN Nomor: KEP-135/M.PAN/2004 tentang Pedoman Umum Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Surat Menteri Negara PAN **No.B/1301/M.PAN/04/2009** perihal Kebijakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Tahun 2010, kami sampaikan hal-hal sebagai berikut::

1. Kami telah melakukan evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pemerintah Kabupaten/Kota, dengan tujuan:
 - a. Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem AKIP.
 - b. Menilai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
 - c. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas instansi.
2. Evaluasi dilaksanakan terhadap 5 (lima) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi: Perencanaan Kinerja; Pengukuran Kinerja; Pelaporan Kinerja; Evaluasi Kinerja, dan Capaian Kinerja.
Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) tahun 2009, merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain Rencana Strategis (Renstra), dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dokumen Penetapan Kinerja (PK), serta dokumen terkait lainnya.
3. Hasil evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s.d. 100. Pemerintah Kabupaten/Kota, memperoleh nilai sebesar
4. Nilai sebagaimana tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten/Kota, dengan rincian sebagai berikut:
 - a. Perencanaan Kinerja
.....
 - b. Pengukuran Kinerja
.....

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

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

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

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

Terima kasih atas perhatian dan kerjasama Saudara.

Kepala,

Tembusan:

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

**KEMENTERIAN NEGARA
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA**

Nomor : B/ /M.PAN/...../2010 2010
Lampiran :
Hal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
Instansi Pemerintah

Yth. **Gubernur**
di

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Surat Keputusan MENPAN Nomor: KEP-135/M.PAN/2004 tentang Pedoman Umum Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Surat Menteri Negara PAN No.B/1301/M.PAN/04/2009 perihal Kebijakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Tahun 2010, kami sampaikan hal-hal sebagai berikut::

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

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) tahun 2009, merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain Rencana Strategis (Renstra), dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dokumen Penetapan Kinerja (PK), serta dokumen terkait lainnya.
3. Hasil evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s.d. 100. Pemerintah Provinsi, memperoleh nilai sebesar
4. Nilai sebagaimana tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi di lingkungan Pemerintah Provinsi, dengan rincian sebagai berikut:
 - e. Perencanaan Kinerja
.....
 - f. Pengukuran Kinerja
.....
 - g. Pelaporan Kinerja
.....
 - h. Evaluasi Kinerja
.....
 - i. Pencapaian Kinerja
.....

- j. Rekomendasi Evaluasi Tahun Lalu yang belum ditindak lanjuti
.....

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

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

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

Terima kasih atas perhatian dan kerjasama Saudara.

Menteri Negara
Pendayagunaan Aparatur Negara
Dan Reformasi Birokrasi,

.....

Tembusan:
Menteri Dalam Negeri.

**KEMENTERIAN NEGARA
PENDAYAGUNAAN APARATUR NEGARA**

Nomor : B/ /M.PAN/...../2010 2010
Lampiran :
Hal : Laporan Hasil Evaluasi atas Implementasi
Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi
Pemerintah (Sistem AKIP)

Yth.
di
.....

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Surat Keputusan MENPAN Nomor: KEP-135/M.PAN/2004 tentang Pedoman Umum Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Surat Menteri Negara PAN No.B/1301/M.PAN/04/2009 perihal Kebijakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Tahun 2009, kami sampaikan hal-hal sebagai berikut::

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

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) tahun 2009, merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain Rencana Strategis (Renstra), dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dokumen Penetapan Kinerja (PK), serta dokumen terkait lainnya.
3. Hasil evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s.d. 100. Instansi, memperoleh nilai sebesar
4. Nilai sebagaimana tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi di lingkungan Instansi Pemerintah, dengan rincian sebagai berikut:
 - a. Perencanaan Kinerja
.....
 - b. Pengukuran Kinerja
.....
 - c. Pelaporan Kinerja
.....
 - d. Evaluasi Kinerja
.....
 - e. Pencapaian Kinerja
.....

f. Rekomendasi Evaluasi Tahun Lalu yang belum ditindak lanjuti
.....

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

5. Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan di atas, kami merekomendasikan Instansi, beserta seluruh jajarannya agar dilakukan perbaikan sebagai berikut:

- a.
- b.
- c.

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

Terima kasih atas perhatian dan kerjasama Saudara.

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

.....

Tembusan :
Presiden RI.

4.3 PENYAMPAIAN LAPORAN HASIL EVALUASI

1. Kementerian PAN dan RB menyampaikan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) Instansi Pemerintah Pusat kepada Pimpinan Instansi yang akuntabilitas kerjanya telah dievaluasi.
2. Kementerian PAN dan RB menyampaikan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) Kepada Gubernur/Bupati/Walikota yang akuntabilitas kerjanya telah dievaluasi dengan tembusan kepada Menteri Dalam Negeri.
3. BPKP Perwakilan menyampaikan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) Kepada Bupati/Walikota yang akuntabilitas kerjanya telah dievaluasi dengan tembusan kepada :
 - a. Menteri Negara PAN dan RB;
 - b. Menteri Dalam Negeri;
 - c. Kepala BPKP;
 - d. Gubernur.
4. Inspektorat pada kementerian/lembaga dan Inspektorat pada pemerintah provinsi/kabupaten/kota atau Tim Khusus yang dibentuk oleh Pemerintah Provinsi/Kabupaten/ Kota menyampaikan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) kepada pimpinan unit kerja yang dievaluasi dengan tembusan kepada menteri/pimpinan lembaga/gubernur/bupati/walikota yang bersangkutan. Ikhtisar dari laporan hasil evaluasi tersebut disampaikan kepada Kementerian PAN dan RB.
5. Laporan Hasil Evaluasi (LHE) Instansi Pemerintah secara nasional akan disampaikan kepada Presiden oleh Menteri Negara PAN dan RB pada bulan Desember 2010. Khusus tembusan kepada Kementerian PAN dan RB perlu dilampirkan *soft copy* LKE untuk bahan penyusunan LKE Nasional kepada Presiden.



BAB V

P E N U T U P

5.1 HAL-HAL YANG PERLU DIPERHATIKAN

1. Sebuah evaluasi, termasuk evaluasi Akuntabilitas Kinerja merupakan bagian dari siklus manajemen yang tidak terlepas dari perubahan paradigma baru dalam manajemen pemerintahan terutama melalui manajemen kinerja yang berorientasikan hasil.
2. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut di atas, para penyelenggara evaluasi hendaknya mengembangkan keahlian profesionalnya untuk melakukan tugas ini. Perkembangan baru di bidang manajemen pemerintahan dan di bidang audit serta evaluasi hendaknya terus diikuti agar dapat memberikan sumbangan yang berarti untuk perbaikan kinerja instansi pemerintah.
3. Meskipun telah diusahakan untuk mengatur segala hal yang berkaitan dengan pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi di tahun 2010 ini, mungkin masih terdapat hal-hal lain yang belum dicakup dalam petunjuk pelaksanaan ini. Jika kondisi tersebut terjadi atau terdapat keraguan terhadap suatu hal dari petunjuk pelaksanaan ini, maka kepada pihak-pihak yang terkait diharapkan untuk senantiasa melakukan komunikasi dengan Deputi Bidang Pengawasan dan Akuntabilitas Aparatur Kementerian PAN dan RB.

Lampiran 1
Lembar Kriteria Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
Instansi Pemerintah Pemerintah Pusat

LEMBAR KRITERIA EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH PUSAT

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		Keterangan
		K/L	UNIT	
1	2	3	4	5
A. PERENCANAAN KINERJA (35%)				
I. RENCANA STRATEGIS (RENSTRA)(15%)				
a. PEMENUHAN RENSTRA (3%)				
1	Dokumen Renstra telah ada	Cukup jelas. Renstra KL untuk K/L. Penilaian dengan ya/tidak	Tidak berlaku untuk UNIT	
	Dokumen Renstra UNIT telah ada	Tidak berlaku untuk K/L	Cukup jelas. Penilaian dengan ya/tidak	
2	Dokumen Renstra UNIT di bawahnya telah tersedia	Cukup jelas.Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % UNIT yang telah memiliki dokumen Renstra	Tidak berlaku untuk UNIT	
3	Dokumen Renstra telah memuat visi, misi, tujuan, sasaran, program, indikator kinerja sasaran, dan target jangka menengah	Renstra KL memuat keseluruhan substansi komponen tersebut. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % pemenuhan substansi komponen tersebut dalam dokumen Renstra KL	Renstra UNIT memuat keseluruhan substansi komponen tersebut. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % pemenuhan substansi komponen tersebut dalam dokumen Renstra UNIT	
b. KUALITAS RENSTRA (7%)				
4	Tujuan dan sasaran telah berorientasi hasil	Tujuan/sasaran dalam Renstra KL telah berkualitas outcome.Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % tujuan dan sasaran yang telah berkualitas outcome.	Tujuan/sasaran dalam Renstra UNIT telah berkualitas outcome, atau output penting,yaitu output yang secara logis mengarah dapat outcome yang jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % tujuan dan sasaran yang telah berkualitas outcome/output penting	Dijawab dengan KKE2
5	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran	Program/Kegiatan (nama ataupun hasil program/kegiatan) yang direncanakan memiliki hubungan sebab akibat secara logis dengan tujuan/sasaran K/L dalam Renstra KL. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % program dan kegiatan yang memiliki hubungan sebab akibat dengan sasarnya	Program/kegiatan (nama ataupun hasil program/kegiatan) yang direncanakan memiliki hubungan sebab akibat secara logis dengan tujuan/sasaran UNIT. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % program dan kegiatan yang memiliki hubungan sebab akibat dengan sasarnya	
6	Indikator kinerja tujuan dan sasaran telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	Indikator tujuan/sasaran K/L dalam Renstra KL telah memenuhi kriteria SMART. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % indikator kinerja tujuan dan sasaran yang memenuhi kriteria SMART	Indikator tujuan/sasaran UNIT dalam Renstra telah memenuhi kriteria SMART.Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % indikator kinerja tujuan dan sasaran yang memenuhi kriteria SMART	Dijawab dengan KKE3
7	Target kinerja sesuai dengan target yang ditetapkan dalam Dokumen RPJMN/Dokumen Renstra atasannya	Penetapan target kinerja dalam Renstra KL mengacu pada target-target dalam RPJMN .Penilaian a/b/c/d/e sarkan pada % target kinerja dalam Renstra KL relevan dengan RPJMN	Penetapan target kinerja dalam Renstra UNIT mengacu pada target-target dalam Renstra KL .Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % target kinerja dalam Renstra UNIT relevan Renstra KL	
8	Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan	Sasaran dalam Renstra KL merupakan rincian yang jelas dan terukur dari pernyataan tujuannya. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % sasaran yang relevan dengan tujuannya	Sasaran dalam Renstra UNIT merupakan rincian yang jelas dan terukur dari pernyataan tujuannya. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % sasaran yang relevan dengan tujuannya	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		Keterangan
		K/L	UNIT	
1	2	3	4	5
9	Dokumen Renstra telah menetapkan seluruh hal yang ditetapkan dalam Dokumen RPJMN/Dokumen Renstra atasannya	Renstra KL telah memuat tujuan/sasaran prioritas dan strategi pencapaiannya dalam RPJMN. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan % tujuan/sasaran prioritas dan strateginya dalam Renstra KL relevan dengan RPJMN	Renstra UNIT telah memuat tujuan/sasaran prioritas dan strategi pencapaiannya dalam Renstra KL. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan % tujuan/sasaran prioritas dan strateginya dalam Renstra UNIT relevan dengan Renstra KL	
10	Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMN/Dokumen Renstra atasannya	Renstra KL telah memuat tujuan/sasaran yang ada dalam RPJMN. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan % tujuan/sasaran Renstra KL yang relevan dengan RPJMN	Renstra UNIT telah memuat tujuan/sasaran yang ada dalam Renstra KL. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % tujuan/sasaran prioritas Renstra UNIT yang relevan dengan Renstra KL	
11	Dokumen Renstra telah selaras dengan dokumen perencanaan jangka menengah lainnya	Renstra KL telah memuat tujuan/sasaran yang ada dalam dokumen perencanaan jangka menengah lainnya yang relevan. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % tujuan/sasaran dalam Renstra KL yang relevan dengan dokumen perencanaan jangka menengah lainnya	Renstra UNIT telah memuat tujuan/sasaran yang ada dalam dokumen perencanaan jangka menengah lainnya yang relevan. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % tujuan/sasaran UNIT yang relevan dengan dokumen perencanaan jangka menengah lainnya	
c. IMPLEMENTASI RENSTRA (5%)				
12	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan	Tujuan/sasaran dan indikator kinerja dalam Renstra KL digunakan dalam Rencana Kinerja Tahunan (RKT) K/L. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % tujuan/sasaran dan indikator kinerja dalam RKT yang relevan dengan Renstra KL	Tujuan/sasaran dan indikator kinerja dalam Renstra UNIT digunakan dalam Rencana Kinerja Tahunan (RKT) UNIT. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % tujuan/sasaran dan indikator kinerja dalam RKT yang relevan dengan Renstra UNIT	
13	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan Dokumen Renstra UNIT	Tujuan/sasaran dalam Renstra KL digunakan dalam dalam Renstra UNIT. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % Renstra UNIT yang relevan dengan Renstra KL	Tidak berlaku untuk UNIT	
	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran	Tidak berlaku untuk K/L	Tujuan/sasaran dan indikator kinerja dalam Renstra UNIT digunakan dalam RKA UNIT. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % sasaran dan indikator dalam RKA UNIT relevan dengan RKTnya	
14	Dokumen Renstra KL/Renstra telah direviu secara berkala	Cukup jelas. Renstra KL untuk K/L. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada kesungguhan dan kedalaman pelaksanaan reviu	Cukup jelas. Renstra untuk UNIT. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada kesungguhan dan kedalaman pelaksanaan reviu	
ii. DOKUMEN RENCANA KINERJA TAHUNAN (RKT)(10%)				
a. PEMENUHAN RKT (2%)				
1	Dokumen RKT telah ada	Dokumen RKT K/L adalah dokumen rencana kinerja tahunan K/L (Prov/Kab/Kota) yang isinya minimal sesuai dengan formulir RKT. Penilaian dilakukan terhadap keberadaan dokumen RKT dengan ya/tidak	Dokumen RKT UNIT adalah dokumen rencana kinerja tahunan UNIT yang isinya minimal sesuai dengan formulir RKT. Penilaian dilakukan terhadap keberadaan dokumen RKT dengan ya/tidak	
2	Dokumen RKT disusun sebelum mengajukan anggaran	cukup jelas. Penilaian dengan ya/tidak	cukup jelas. Penilaian dengan ya/tidak	
3	Dokumen RKT Unit kerja di bawahnya telah tersedia	cukup jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % UNIT yang telah memiliki dokumen RKT	Tidak berlaku untuk UNIT	
4	Dokumen RKT telah memuat sasaran, program, indikator kinerja sasaran, dan target jangka pendek	RKT K/L telah memuat keseluruhan substansi komponen tersebut. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % pemenuhan substansi komponen tersebut dalam dokumen RKT	RKT UNIT telah memuat keseluruhan substansi komponen tersebut. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % pemenuhan substansi komponen tersebut dalam dokumen RKT	
b. KUALITAS RKT (3%)				

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		Keterangan
		K/L	UNIT	
1	2	3	4	5
5	Dokumen RKT telah selaras dengan dokumen Renstra	RKT K/L telah memuat tujuan/sasaran dan indikator kinerja yang ada dalam Renstra KL. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan % tujuan/sasaran dan indikator kinerja dalam RKT K/L relevan dengan Renstra KL	RKT UNIT telah memuat tujuan/sasaran dan indikator kinerja yang ada dalam Renstra UNIT. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % tujuan/sasaran dan indikator kinerja dalam RKT UNIT relevan dengan Renstra UNIT	
6	Dokumen RKT telah selaras dengan Dokumen RKP/RKT atasannya	RKT K/L telah memuat tujuan/sasaran yang ada dalam RKP. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % tujuan/sasaran RKT K/L relevan dengan RKP	RKT UNIT telah memuat tujuan/sasaran yang ada dalam RKP. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % tujuan/sasaran dalam RKT UNIT relevan dengan RKT K/L	
7	Sasaran telah berorientasi hasil	Sasaran dalam RKT K/L telah berkualitas hasil (outcome). Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % sasaran dalam RKT K/L berkualitas outcome	Sasaran dalam RKT UNIT telah berkualitas hasil (outcome)/ output penting. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % sasaran dalam RKT UNIT berkualitas outcome/output penting.	Dijawab dengan KKE2
8	Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran	Kegiatan (nama ataupun keluaran kegiatan) yang direncanakan dalam RKT memiliki hubungan sebab akibat secara logis dengan sasaran K/L. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % kegiatan yang memiliki hub sebab akibat dengan sasarnya	Kegiatan (nama ataupun keluaran kegiatan) yang direncanakan dalam RKT memiliki hubungan sebab akibat secara logis dengan sasaran UNIT dalam RKT UNIT. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % kegiatan yang memiliki hub sebab akibat dengan sasarnya	
9	Indikator kinerja sasaran dan kegiatan telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	Kualitas indikator kinerja sasaran dan kegiatan dalam RKT K/L telah memenuhi kriteria SMART. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % indikator kinerja sasaran yang berkualitas baik (SMART)	Kualitas indikator kinerja sasaran dan kegiatan dalam RKT UNIT telah memenuhi kriteria SMART. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % indikator kinerja sasaran yang berkualitas baik (SMART)	Dijawab dengan KKE3
10	Target kinerja sesuai dengan target yang ditetapkan dalam Dokumen RPJMN/Dokumen RKT atasannya	Target kinerja dalam RKT K/L sesuai dengan Renstra KL. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan % target kinerja dalam RKT yang relevan dengan Renstra KL	Target kinerja dalam RKT UNIT sesuai dengan RKT K/L. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % target kinerja dalam RKT yang relevan dengan RKT K/L	
c. IMPLEMENTASI RKT (5%)				
13	Dokumen RKT telah digunakan sebagai acuan untuk menyusun penetapan kinerja (PK)	Sasaran, indikator kinerja sasaran dan indikator keluaran kegiatan pada RKT K/L digunakan dalam PK K/L. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % indikator kinerja sasaran dan kegiatan dalam PK relevan dengan RKTnya	Sasaran, indikator kinerja sasaran dan indikator keluaran kegiatan pada RKT UNIT digunakan dalam PK UNIT. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % indikator kinerja sasaran dan kegiatan dalam PK relevan dengan RKTnya	
14	Dokumen RKT digunakan sebagai acuan dalam penyusunan RKT unit kerja	Indikator kinerja sasaran dan keluaran kegiatan pada RKT K/L digunakan dalam RKT UNIT. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % indikator kinerja sasaran dan kegiatan dalam RKT UNIT relevan dengan RKT K/L	Tidak berlaku untuk UNIT	
15	Dokumen RKT telah digunakan sebagai acuan untuk menyusun anggaran (RKA)	Tidak berlaku untuk K/L	Indikator kinerja sasaran dan keluaran kegiatan pada RKT UNIT digunakan dalam RKA UNIT. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan % indikator kinerja sasaran dan keluaran dalam RKA UNIT relevan dengan RKTnya	
III. DOKUMEN PENETAPAN KINERJA (PK) (10%)				
a. PEMENUHAN PK (2%)				
1	Dokumen PK telah ada	Dokumen PK level K/L adalah dokumen penetapan kinerja tahunan level K/L (Prov/Kab/Kota) yang minimal ditandatangani oleh Pimpinan Daerah. Penilaian dengan ya/tidak	Tidak berlaku untuk UNIT	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		Keterangan
		K/L	UNIT	
1	2	3	4	5
2	Dokumen PK unit kerja dibawahnya telah tersedia	Tidak berlaku untuk UNIT	Dokumen PK level UNIT adalah dokumen penetapan kinerja tahunan UNIT yang ditandatangani oleh kepala UNIT dengan Pimpinan Daerah. Penilaian dengan ya/tidak	
3	Dokumen PK disusun segera setelah anggaran disetujui	Cukup jelas. Penilaian dengan ya/tidak	Cukup jelas. Penilaian dengan ya/tidak	
4	Dokumen PK telah memuat sasaran, program, indikator kinerja, dan target jangka pendek	Dokumen PK K/L telah memuat keseluruhan substansi komponen tersebut. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % pemenuhan substansi komponen tersebut dalam dokumen PK	Dokumen PK UNIT telah memuat keseluruhan substansi komponen tersebut. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % pemenuhan substansi komponen tersebut dalam dokumen PK	
b. KUALITAS PK (5%)				
5	Sasaran telah berorientasi hasil	Sasaran dalam dokumen PK K/L telah berkualitas outcome. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % sasaran dalam dokumen PK yang berkualitas outcome	Sasaran dalam dokumen PK UNIT telah berkualitas outcome atau output penting (output yang mengarah pada outcome yang jelas). Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % sasaran dalam dokumen PK yang berkualitas outcome	Dijawab dengan KKE2
6	Indikator kinerja sasaran telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	Indikator kinerja sasaran dalam dokumen PK K/L telah memenuhi kriteria SMART. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % indikator kinerja sasaran yang memenuhi kriteria baik (SMART)	Indikator kinerja sasaran dalam dokumen PK UNIT telah memenuhi kriteria SMART. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % indikator kinerja sasaran yang memenuhi kriteria baik (SMART)	Dijawab dengan KKE3
7	Target kinerja selaras dengan target yang ditetapkan dalam Dokumen RPJM/Dokumen RKT atasannya	Target kinerja dalam PK K/L sesuai dengan Renstra KL. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % target kinerja tingkat dalam PK yang relevan dengan Renstra KL	Target kinerja dalam PK UNIT sesuai dengan RKT K/L. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % target kinerja PK UNIT yang relevan dengan RKT K/L	
8	Dokumen PK telah selaras dengan Dokumen PK atasannya	Tidak berlaku untuk K/L	Sasaran dan indikator sasaran dokumen PK UNIT sesuai dengan PK K/L. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % sasaran dan indikator dalam PK UNIT relevan dengan PK K/L ini	
9	Dokumen PK telah selaras dengan dokumen RKT	Sasaran, indikator kinerja outcome, indikator kinerja output dalam PK K/L sesuai dengan RKT K/L. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % isi dokumen PK yang relevan dengan isi dokumen RKT	Sasaran, indikator kinerja outcome, indikator kinerja output dalam PK UNIT sesuai dengan RKT UNIT. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % isi dokumen PK yang relevan dengan isi dokumen RKT	
c. IMPLEMENTASI PK (3%)				
10	Dokumen PK telah dimonitor pencapaiannya secara berkala	Cukup jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % isi PK K/L yang telah dimonitor secara berkala	Cukup jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % isi PK UNIT yang telah dimonitor secara berkala	
11	Dokumen PK telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan	Cukup jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % isi PK K/L yang telah dimanfaatkan oleh pimpinan untuk mengarahkan pelaksanaan kegiatan	Cukup jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % isi PK UNIT yang telah dimanfaatkan pimpinan untuk mengarahkan pelaksanaan kegiatan	
12	Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan	Target kinerja yang dinyatakan dalam PK benar-benar digunakan pimpinan untuk tolok ukur penilaian keberhasilan organisasi K/L. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % isi PK K/L yang telah dimanfaatkan pimpinan sebagai tolok ukur menilai keberhasilan/kegagalan organisasi	Target kinerja yang dinyatakan dalam PK benar-benar digunakan pimpinan untuk tolok ukur penilaian keberhasilan organisasi K/L. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % isi PK K/L yang telah dimanfaatkan pimpinan sebagai tolok ukur menilai keberhasilan/kegagalan organisasi	
B. PENGUKURAN KINERJA (20%)				
I. PEMENUHAN PENGUKURAN (4%)				

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		Keterangan
		K/L	UNIT	
1	2	3	4	5
1	Telah terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal	K/L telah memiliki Indikator Kinerja Utama (IKU) level K/L yang telah ditetapkan secara formal dalam suatu keputusan pimpinan seperti diatur dalam PermenPAN No. 9 Tahun 2007 . Penilaian dengan ya/tidak	UNIT telah memiliki Indikator Kinerja Utama (IKU) level UNIT yang telah ditetapkan secara formal dalam suatu keputusan pimpinan seperti diatur dalam PermenPAN No. 9 Tahun 2007. Penilaian dengan ya/tidak	
2	IKU Unit kerja di bawahnya telah tersedia	cukup jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % UNIT yang telah memiliki IKU secara formal	Tidak berlaku untuk UNIT	
3	Terdapat pedoman pengumpulan data kinerja	Cukup jelas. Penilaian dengan ya/tidak	Cukup jelas. Penilaian dengan ya/tidak	
4	Terdapat pihak yang bertanggungjawab untuk mengumpulkan kinerja	Cukup jelas. Penilaian dengan ya/tidak	Cukup jelas. Penilaian dengan ya/tidak	
II. KUALITAS PENGUKURAN (10%)				
5	IKU telah dapat diukur secara obyektif	IKU level K/L dapat diukur secara obyektif. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % IKU K/L yang dapat diukur secara obyektif	IKU level UNIT dapat diukur secara obyektif. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % IKU UNIT yang dapat diukur secara obyektif	Dijawab dengan KKE3
6	IKU telah menggambarkan hasil	IKU level K/L yang telah ditetapkan berkualitas outcome (hasil) . Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % IKU K/L yang berkualitas outcome(hasil)	IKU level UNIT telah berkualitas outcome/ output penting . Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % IKU UNIT yang telah berkualitas outcome/output penting	Dijawab dengan KKE3
7	IKU telah relevan dengan kondisi yang akan diukur	IKU level K/L telah relevan dengan sasaran strategis K/L yang telah ditetapkan . Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % IKU K/L yang relevan dengan sasaran strategisnya	IKU level UNIT telah relevan dengan sasaran strategisnya . Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % IKU UNIT yang relevan dengan sasaran strategisnya	Dijawab dengan KKE3
8	IKU telah cukup untuk mengukur kinerja	IKU level K/L telah cukup dapat menggambarkan keberhasilan sasaran strategis K/L. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % IKU K/L yang telah cukup mengukur sasaran strategisnya	IKU level UNIT yang ditetapkan dari UNIT yang ditetapkan sampel telah menggambarkan keberhasilan/kegagalan sasaran strategis UNIT/ output penting dari kegiatan UNIT . Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % IKU UNIT yang telah dapat menggambarkan keberhasilan/kegagalan sasaran strategis/output penting kegiatan UNIT (Menggunakan KKE3)	Dijawab dengan KKE3
9	Indikator kinerja sasaran dapat diukur secara obyektif	Indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur sasaran K/L selain IKU, yang ada dalam dokumen perencanaan kinerja K/L dapat diukur secara obyektif. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % indikator kinerja sasaran K/L selain IKU yang dapat diukur secara obyektif	Indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur sasaran UNIT selain IKU. yang ada dalam dokumen perencanaan kinerja UNIT dapat diukur secara obyektif. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % indikator kinerja sasaran UNIT selain IKU yang dapat diukur secara obyektif (Menggunakan KKE3)	Dijawab dengan KKE3
10	Indikator kinerja sasaran menggambarkan hasil	Indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur sasaran K/L selain IKU yang ada dalam dokumen perencanaan telah berkualitas outcome. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % indikator kinerja sasaran K/L selain IKU yang berkualitas outcome	Indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur sasaran UNIT selain IKU yang ada dalam dokumen perencanaan telah berkualitas outcome/output penting . Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % indikator kinerja sasaran UNIT selain IKU yang berkualitas outcome/output penting. (Menggunakan KKE3)	Dijawab dengan KKE3
11	Indikator kinerja sasaran relevan dengan sasaran yang akan diukur	Indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur sasaran K/L selain IKU yang ada dalam dokumen perencanaan telah relevan dengan sasarannya . Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % indikator kinerja sasaran K/L selain IKU yang relevan dengan sasarannya	Indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur sasaran UNIT selain IKU yang ada dalam dokumen perencanaan telah relevan dengan sasarannya . Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % indikator kinerja sasaran SKP selain IKU yang relevan dengan sasarannya	Dijawab dengan KKE3

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		Keterangan
		K/L	UNIT	
1	2	3	4	5
12	Indikator kinerja sasaran cukup untuk mengukur sasarannya	Indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur sasaran K/L selain IKU yang ada dalam dokumen perencanaan telah cukup menggambarkan keberhasilan/kegagalan K/L. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % indikator kinerja sasaran K/L selain IKU yang telah cukup menggambarkan keberhasilan/kegagalan sasaran K/L	Indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur sasaran UNIT selain IKU yang ada dalam dokumen perencanaan telah cukup menggambarkan keberhasilan/kegagalan K/L. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % indikator kinerja sasaran K/L selain IKU yang telah cukup menggambarkan keberhasilan/kegagalan sasaran UNIT	Dijawab dengan KKE3
13	Target kinerja jangka pendek telah diukur realisasinya	Target kinerja tahunan yang ada dalam dokumen perencanaan kinerja K/L telah diukur. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % target kinerja tahunan K/L yang telah diukur capaiannya	Target kinerja tahunan yang ada dalam dokumen perencanaan kinerja UNIT telah diukur. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % target kinerja tahunan UNIT yang telah diukur capaiannya	
14	Target kinerja jangka menengah telah diukur realisasinya	Target kinerja jangka menengah dalam dokumen perencanaan kinerja K/L telah diukur. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % target kinerja jangka menengah K/L yang telah diukur capaiannya	Target kinerja jangka menengah dalam dokumen perencanaan kinerja UNIT telah diukur. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % target kinerja jangka menengah UNIT yang telah diukur capaiannya	
15	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan	Hasil pengukuran kinerja dapat ditelusuri sampai ke sumbernya berdasarkan sistem pengumpulan dan pengolahan data kinerja yang jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % data kinerja yang dikumpulkan akurat dan handal	Hasil pengukuran kinerja dapat ditelusuri sampai ke sumbernya berdasarkan sistem pengumpulan dan pengolahan data kinerja yang jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % data kinerja yang dikumpulkan akurat dan handal	
III. IMPLEMENTASI PENGUKURAN (6%)				
16	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran	IKU K/L telah digunakan dalam dokumen Perencanaan Kinerja K/L (Renstra KL, RKT, PK). Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % dokumen perencanaan kinerja yang telah ada IKUnya	IKU UNIT telah digunakan dalam dokumen Perencanaan Kinerja UNIT (Renstra, RKT, PK). Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % jumlah dokumen perencanaan kinerja yang telah ada IKUnya	
17	IKU telah dimanfaatkan untuk pengukuran kinerja	IKU K/L telah digunakan dalam pengukuran pencapaian kinerja sasaran (PPS) K/L. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % IKU yang telah ada dalam PPS	IKU UNIT telah digunakan dalam pengukuran pencapaian kinerja sasaran (PPS) dan pengukuran kinerja kegiatan (PKK) UNIT. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % IKU yang telah ada dalam PPS dan PKK	
18	IKU telah direviu secara berkala	IKU level K/L dirivi secara rutin dalam periode tertentu (misal setiap tahun). Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada kesungguhan dan kedalaman pelaksanaan reviu berkala	IKU level UNIT dirivi secara rutin dalam periode tertentu (misal setiap tahun). Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada kesungguhan dan kedalaman pelaksanaan reviu berkala	
19	Pengumpulan data kinerja dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester)	Cukup jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada kelengkapan dan keakuratan pengumpulan data kinerja	Cukup jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada kelengkapan dan keakuratan pengumpulan data kinerja	
20	Hasil pengukuran kinerja telah digunakan untuk penyusunan laporan kinerja	Cukup jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada kelengkapan dan keakuratan hasil pengukuran yang telah digunakan untuk bahan penyusunan LAKIP K/L	Cukup jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada kelengkapan dan keakuratan hasil pengukuran yang telah digunakan untuk bahan penyusunan LAKIP UNIT	
21	Pengukuran kinerja digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala	Cukup jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada kesungguhan pimpinan dalam memanfaatkan hasil pengukuran kinerja berkala untuk mengendalikan pelaksanaan program dan kegiatan.	Cukup jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada kesungguhan pimpinan dalam memanfaatkan hasil pengukuran kinerja berkala untuk mengendalikan pelaksanaan program dan kegiatan	
C. PELAPORAN KINERJA (15%)				
I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%)				
1	LAKIP telah disusun	Cukup jelas. Penilaian dengan ya/tidak	Cukup jelas. Penilaian dengan ya/tidak	
2	LAKIP telah disampaikan tepat waktu	Cukup jelas. Penilaian dengan ya/tidak	Cukup jelas. Penilaian dengan ya/tidak	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		Keterangan
		K/L	UNIT	
1	2	3	4	5
3	LAKIP Unit Kerja di bawahnya telah disusun	Cukup jelas	Tidak berlaku untuk UNIT	
4	LAKIP Unit Kerja di bawahnya telah disampaikan tepat waktu	Cukup jelas	Tidak berlaku untuk UNIT	
II. KUALITAS PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (8%)				
5	LAKIP bukan merupakan kompilasi dari Unit Kerja di bawahnya	LAKIP K/L bukan sekedar hanya merupakan kumpulan dari LAKIP UNIT, tetapi harus dapat menjawab tentang keberhasilan/kegagalan pencapaian sasaran strategis K/L. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada kelengkapan dan relevansi informasi kinerja dalam LAKIP K/L	LAKIP UNIT bukan sekedar hanya merupakan kumpulan dari LAKIP bidang-bidang dibawah UNIT, tetapi harus dapat menjawab tentang keberhasilan/kegagalan pencapaian sasaran strategis UNIT. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada kelengkapan dan relevansi informasi kinerja dalam LAKIP UNIT	
6	LAKIP menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome	Informasi pencapaian sasaran dalam LAKIP K/L telah berkualitas hasil (outcome). Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada kelengkapan dan porsi penyajian outcome dalam LAKIP K/L	Informasi pencapaian sasaran dalam LAKIP UNIT telah berkualitas hasil (outcome) atau keluar(output) penting yang mengarah pada pada hasil (outcome) yang jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada kelengkapan dan porsi penyajian outcome/output penting dalam LAKIP UNIT	
7	LAKIP menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU	LAKIP menyajikan informasi tentang pencapaian IKU K/L. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kelengkapan dan keakuratan data kinerja	LAKIP menyajikan informasi tentang pencapaian IKU UNIT. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kelengkapan dan keakuratan data kinerja	
8	LAKIP menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan	LAKIP menyajikan informasi tentang pencapaian target kinerja yang ada dalam PK K/L. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kelengkapan, keakuratan data kinerja dan relevansinya dengan dokumen PK	LAKIP menyajikan informasi tentang pencapaian target kinerja yang ada dalam PK UNIT. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kelengkapan, keakuratan data kinerja dan relevansinya dengan dokumen PK	
9	LAKIP menyajikan mengenai kemajuan pencapaian target jangka menengah	LAKIP menyajikan informasi tentang pencapaian target kinerja yang ada dalam Renstra KL. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kelengkapan, keakuratan data kinerja dan relevansinya dengan Renstra KL	LAKIP menyajikan informasi tentang pencapaian target kinerja yang ada dalam Renstra UNIT. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kelengkapan, keakuratan data kinerja dan relevansinya dengan Renstra UNIT	
10	LAKIP menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja	LAKIP menyajikan informasi tentang hasil analisis pencapaian target kinerja tahunan maupun jangka menengah yang ada dalam Rencana kinerja tahunan maupun Renstra KL. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kelengkapan dan ketepatan informasi hasil analisis yang disajikan dalam LAKIP K/L	LAKIP menyajikan informasi tentang hasil analisis pencapaian target kinerja tahunan maupun jangka menengah yang ada dalam Renstra UNIT. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kelengkapan dan ketepatan informasi hasil analisis yang disajikan dalam LAKIP UNIT	
11	LAKIP menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan	Cukup jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kecukupan perbandingan dan keakuratan data kinerja yang disajikan dalam LAKIP K/L	Cukup jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kecukupan perbandingan dan keakuratan data kinerja yang disajikan dalam LAKIP UNIT	
12	LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja	LAKIP penginformasian keuangan disajikan per sasaran organisasi yang akan dicapai. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat ketepatan, keakuratan dan relevansi penyajian data keuangan dengan kinerjanya dalam LAKIP K/L	LAKIP penginformasian keuangan disajikan per sasaran organisasi yang akan dicapai. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat ketepatan, keakuratan dan relevansi penyajian data keuangan dengan kinerjanya dalam LAKIP UNIT	
13	Informasi kinerja dalam LAKIP dapat diandalkan	Cukup jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat keakuratan data kinerja yang disajikan dalam LAKIP K/L	Cukup jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat keakuratan data kinerja yang disajikan dalam LAKIP UNIT	
III. PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4%)				

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		Keterangan
		K/L	UNIT	
1	2	3	4	5
14	Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan	Informasi kinerja dalam LAKIP K/L, telah secara nyata digunakan sebagai dasar untuk perbaikan dalam penyusunan dokumen perencanaan kinerja tahun berikutnya. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kualitas pemanfaatan	Informasi kinerja dalam LAKIP UNIT, telah secara nyata digunakan sebagai dasar untuk perbaikan dalam penyusunan dokumen perencanaan kinerja tahun berikutnya. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kualitas pemanfaatan	
15	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi	Informasi kinerja dalam LAKIP K/L, telah secara nyata digunakan sebagai dasar untuk menilai kinerja dan perbaikan dalam penyusunan dokumen perencanaan kinerja tahun berikutnya. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kualitas pemanfaatan	Informasi kinerja dalam LAKIP UNIT, telah secara nyata digunakan sebagai dasar untuk menilai kinerja dan perbaikan dalam penyusunan dokumen perencanaan kinerja tahun berikutnya. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kualitas pemanfaatan	
16	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja	Informasi kinerja dalam LAKIP K/L, telah secara nyata digunakan sebagai dasar untuk melakukan perbaikan secara berkelanjutan untuk peningkatan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil (outcome). Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kualitas pemanfaatan	Informasi kinerja dalam LAKIP UNIT, telah secara nyata digunakan sebagai dasar untuk melakukan perbaikan secara berkelanjutan untuk peningkatan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil (outcome). Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kualitas pemanfaatan	
17	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja	Informasi kinerja dalam LAKIP K/L, telah secara nyata digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan/kegagalan K/L. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat pemenuhan kriteria ini	Informasi kinerja dalam LAKIP UNIT, telah secara nyata digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan/kegagalan UNIT. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat pemenuhan kriteria ini.	
D. EVALUASI KINERJA (10%)				
I. PEMENUHAN EVALUASI (2%)				
1	Terdapat pedoman evaluasi akuntabilitas kinerja	cukup jelas	Tidak berlaku untuk UNIT	
2	Terdapat pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya	K/L telah melakukan monitoring secara rutin dan sistematis terhadap pencapaian kinerja organisasi yang telah diperjanjikan/direncanakan. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kualitas pelaksanaan	Tidak berlaku untuk UNIT	
3	Evaluasi program telah dilakukan	K/L telah melakukan evaluasi secara rutin/periodik terhadap program-program yang dilaksanakan. Evaluasi terhadap program tidak hanya masalah realisasi penyerapan anggarannya, tetapi juga mencakup masalah pencapaian hasil-hasil programnya. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kualitas pelaksanaan	Tidak berlaku untuk UNIT	
4	Evaluasi akuntabilitas kinerja atas unit kerja telah dilakukan	K/L telah melakukan evaluasi secara rutin/periodik terhadap akuntabilitas kinerja UNIT oleh inpektorat daerah atau tim yang ditunjuk oleh pimpinan daerah. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kualitas evaluasi dan cakupan jumlah UNIT yang telah dievaluasi	Tidak berlaku untuk UNIT	
5	Terdapat penilaian atas akuntabilitas kinerja unit kerja	hasil evaluasi akuntabilitas kinerja yang telah dilakukan (poin 4) benar-benar telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja UNIT. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kualitas pemanfaatan	Tidak berlaku untuk UNIT	
6	Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan	LHE telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain (Pimpinan Daerah, Pimpinan UNIT, Kementerian PAN dan RB. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat ketepatan penyampaian	Tidak berlaku untuk UNIT	
II. KUALITAS EVALUASI (5%)				

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		Keterangan
		K/L	UNIT	
1	2	3	4	5
1	Pedoman evaluasi selaras dengan pedoman/juklak evaluasi dari Menpan	Cukup jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada keberadaan pedoman evaluasi yang telah sesuai dengan pedoman dan juklak evaluasi Kementerian PAN & RB	Tidak berlaku untuk UNIT	
2	Evaluasi dilaksanakan oleh SDM yang berkompentensi	Cukup jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kualitas SDM yang melakukan evaluasi	Tidak berlaku untuk UNIT	
3	Pelaksanaan evaluasi telah disupervisi dengan baik melalui pembahasan-pembahasan yang reguler dan bertahap	Cukup jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kualitas pelaksanaan proses reuiu kepada tim evaluator	Tidak berlaku untuk UNIT	
4	Hasil evaluasi menggambarkan kondisi yang dievaluasi	Cukup jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kualitas hasil evaluasi	Tidak berlaku untuk UNIT	
5	Evaluasi telah memberikan rekomendasi-rekomendasi peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan	Cukup jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kelengkapan dan kualitas rekomendasi	Tidak berlaku untuk UNIT	
III. PEMANFAATAN HASIL EVALUASI (3%)				
2	Hasil evaluasi telah ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan	Pada tingkat K/L telah ada perbaikan nyata terhadap kelemahan-kelemahan dalam perencanaan kinerja yang telah direkomendasikan dalam hasil evaluasi akuntabilitas kinerja tahun sebelumnya. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kualitas pemanfaatan	Tidak berlaku untuk UNIT	
3	Hasil evaluasi telah ditindaklanjuti untuk perbaikan penerapan manajemen kinerja	Pada tingkat K/L telah ada perbaikan nyata terhadap kelemahan-kelemahan dalam penerapan manajemen kinerja yang telah direkomendasikan dalam hasil evaluasi akuntabilitas kinerja tahun sebelumnya. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kualitas pemanfaatan	Tidak berlaku untuk UNIT	
4	Hasil evaluasi telah ditindaklanjuti untuk mengukur keberhasilan unit kerja	Pada tingkat K/L telah ada perbaikan nyata terhadap kelemahan-kelemahan dalam pengukuran kinerja yang telah direkomendasikan dalam hasil evaluasi akuntabilitas kinerja tahun sebelumnya. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kualitas pemanfaatan	Tidak berlaku untuk UNIT	
E. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA				
KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (5%)				
1	Target dapat dicapai	Cukup jelas.	Cukup jelas.	Dijawab dengan KKE1-1
2	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	Cukup jelas.	Cukup jelas.	Dijawab dengan KKE1-1
3	Kinerja output selaras dengan output yang ingin dicapai dalam RKP/RPJM/Renstra atasan	Sasaran dan indikator kinerja dalam PPS relevan dengan sasaran dan indikator dalam RKP/Renstra KL.	Sasaran dan indikator kinerja dalam PPS relevan dengan sasaran dan indikator dalam Renstra.	Dijawab dengan KKE1-1
KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (5%)				
4	Target dapat dicapai	Cukup jelas.	Cukup jelas.	Dijawab dengan KKE1-1
5	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	Cukup jelas.	Cukup jelas.	Dijawab dengan KKE1-1
6	Kinerja outcome selaras dengan outcome yang ingin dicapai dalam RKP/RPJM/Renstra atasan	Sasaran dan indikator kinerja dalam PPS relevan dengan sasaran dan indikator dalam RKP/Renstra KL.	Sasaran dan indikator kinerja dalam PPS relevan dengan sasaran dan indikator dalam Renstra.	Dijawab dengan KKE1-1
KINERJA LAINNYA (10%)				
7	Kinerja Pencatatan Keuangan	Penilaian berdasarkan data sekunder dari BPK	Tidak berlaku bagi UNIT	Dijawab dengan KKE1-2A

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		Keterangan
		K/L	UNIT	
1	2	3	4	5
8	Kinerja Pelayanan Publik	Penilaian berdasarkan Survey oleh Internal Instansi	Tidak berlaku bagi UNIT	Dijawab dengan KKE1-2A
9	Kinerja Transparansi	cukup jelas	Tidak berlaku bagi UNIT	Dijawab dengan KKE1-2A
10	Kinerja Integritas	Penilaian berdasarkan data sekunder dari KPK	Tidak berlaku bagi UNIT	Dijawab dengan KKE1-2A
11	Penghargaan Lainnya	dijawab dengan KKE 1-2. Penghargaan lainnya yang levelnya nasional	Tidak berlaku bagi UNIT	Dijawab dengan KKE1-2A

Lampiran 2

Template Kertas Kerja Evaluasi Akuntabilitas Kinerja

Instansi Pemerintah Pemerintah Pusat

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

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	K/L		UNIT KERJA		TOTAL	CONTROL	REF
		Y/T	NILAI	Y/T	NILAI			
1	2	3	4	5	6	7		8
A. PERENCANAAN KINERJA (35%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
I. DOKUMEN RENSTRA (15%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
a. PEMENUHAN RENSTRA (3%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
1	Dokumen Renstra telah ada	y/t	Error		#VALUE!	#VALUE!		
	Dokumen Renstra UNIT telah ada				#VALUE!	#VALUE!		
2	Dokumen Renstra UNIT di bawahnya telah tersedia	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!		
3	Dokumen Renstra telah memuat visi, misi, tujuan, sasaran, program, indikator kinerja sasaran, dan target jangka menengah	a/b/c/d/e	Error		#VALUE!	#VALUE!		
b. KUALITAS RENSTRA (7%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
4	Tujuan dan sasaran telah berorientasi hasil	a/b/c/d/e	Error		#VALUE!	#VALUE!		KKE2
5	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran	a/b/c/d/e	Error		#VALUE!	#VALUE!		
6	Indikator kinerja tujuan dan sasaran telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a/b/c/d/e	Error		#VALUE!	#VALUE!		KKE3
7	Target kinerja sesuai dengan target yang ditetapkan dalam Dokumen RPJMN/Dokumen Renstra atasannya	a/b/c/d/e	Error		#VALUE!	#VALUE!		
8	Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan	a/b/c/d/e	Error		#VALUE!	#VALUE!		
9	Dokumen Renstra telah menetapkan seluruh hal yang ditetapkan dalam Dokumen RPJMN/Dokumen Renstra atasannya	a/b/c/d/e	Error		#VALUE!	#VALUE!		
10	Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMN/Dokumen Renstra atasannya	a/b/c/d/e	Error		#VALUE!	#VALUE!		
11	Dokumen Renstra telah selaras dengan dokumen perencanaan jangka menengah lainnya	a/b/c/d/e	Error		#VALUE!	#VALUE!		
c. IMPLEMENTASI RENSTRA (5%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
12	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan	a/b/c/d/e	Error		#VALUE!	#VALUE!		
13	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan Dokumen Renstra UNIT	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!		
	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran				#VALUE!	#VALUE!		
14	Dokumen Renstra telah direvisi secara berkala	a/b/c/d/e	Error		#VALUE!	#VALUE!		
II. DOKUMEN RKT (10%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
a. PEMENUHAN RKT (2%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
1	Dokumen RKT telah ada	y/t	Error			#VALUE!		
	Dokumen RKT Eselon I telah ada				#VALUE!	#VALUE!		
2	Dokumen RKT disusun sebelum mengajukan anggaran	y/t	Error		#VALUE!	#VALUE!		
3	Dokumen RKT Unit kerja di bawahnya telah tersedia	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!		
4	Dokumen RKT telah memuat sasaran, program, indikator kinerja sasaran, dan target jangka pendek	a/b/c/d/e	Error		#VALUE!	#VALUE!		
b. KUALITAS RKT (3%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
5	Dokumen RKT telah selaras dengan dokumen Renstra	a/b/c/d/e	Error		#VALUE!	#VALUE!		
6	Dokumen RKT telah selaras dengan Dokumen RKP/RKT atasannya	a/b/c/d/e	Error		#VALUE!	#VALUE!		
7	Sasaran telah berorientasi hasil	a/b/c/d/e	Error		#VALUE!	#VALUE!		KKE2
8	Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran	a/b/c/d/e	Error		#VALUE!	#VALUE!		
9	Indikator kinerja sasaran dan kegiatan telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a/b/c/d/e	Error		#VALUE!	#VALUE!		KKE3
10	Target kinerja sesuai dengan target yang ditetapkan dalam Dokumen RPJMN/Dokumen RKT atasannya	a/b/c/d/e	Error		#VALUE!	#VALUE!		
c. IMPLEMENTASI RKT (5%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
13	Dokumen RKT telah digunakan sebagai acuan untuk menyusun penetapan kinerja (PK)	a/b/c/d/e	Error		#VALUE!	#VALUE!		
14	Dokumen RKT digunakan sebagai acuan dalam penyusunan RKT unit kerja	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!		
15	Dokumen RKT telah digunakan sebagai acuan untuk menyusun anggaran (RKA)				#VALUE!	#VALUE!		
III. DOKUMEN PENETAPAN KINERJA (10%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
a. PEMENUHAN PK (2%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
1	Dokumen PK telah ada	y/t	Error			#VALUE!		
	Dokumen PK Eselon I telah ada				#VALUE!	#VALUE!		
2	Dokumen PK Unit kerja di bawahnya telah tersedia	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!		
3	Dokumen PK disusun segera setelah anggaran disetujui	y/t	Error		#VALUE!	#VALUE!		
4	Dokumen PK telah memuat sasaran, program, indikator kinerja, dan target jangka pendek	a/b/c/d/e	Error		#VALUE!	#VALUE!		

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

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	K/L		UNIT KERJA		TOTAL	CONTROL	REF
		Y/T	NILAI	Y/T	NILAI			
1	2	3	4	5	6	7		8
9	LAKIP menyajikan mengenai kemajuan pencapaian target jangka menengah	a/b/c/d/e	Error		#VALUE!	#VALUE!		
10	LAKIP menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja	a/b/c/d/e	Error		#VALUE!	#VALUE!		
11	LAKIP menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan	a/b/c/d/e	Error		#VALUE!	#VALUE!		
12	LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja	a/b/c/d/e	Error		#VALUE!	#VALUE!		
13	Informasi kinerja dalam LAKIP dapat diandalkan	a/b/c/d/e	Error		#VALUE!	#VALUE!		
	III. PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4%)	#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
14	Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan	a/b/c/d/e	Error		#VALUE!	#VALUE!		
15	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi	a/b/c/d/e	Error		#VALUE!	#VALUE!		
16	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja	a/b/c/d/e	Error		#VALUE!	#VALUE!		
17	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja	a/b/c/d/e	Error		#VALUE!	#VALUE!		
	D. EVALUASI KINERJA (10%)	#DIV/0!	#DIV/0!			#DIV/0!	#VALUE!	
	I. PEMENUHAN EVALUASI (2%)	#DIV/0!	#DIV/0!			#DIV/0!	#VALUE!	
1	Terdapat pedoman evaluasi akuntabilitas kinerja	y/t	Error			#VALUE!		
2	Terdapat pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatanannya	y/t	Error			#VALUE!		
3	Evaluasi program telah dilakukan	y/t	Error			#VALUE!		
4	Evaluasi akuntabilitas kinerja atas unit kerja telah dilakukan	y/t	Error			#VALUE!		
5	Terdapat penilaian atas akuntabilitas kinerja unit kerja	y/t	Error			#VALUE!		
6	Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan	y/t	Error			#VALUE!		
	II. KUALITAS EVALUASI (5%)	#DIV/0!	#DIV/0!			#DIV/0!	#VALUE!	
1	Pedoman evaluasi selaras dengan pedoman/juklak evaluasi dari Menpan	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!		
2	Evaluasi dilaksanakan oleh SDM yang berkompentensi	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!		
3	Pelaksanaan evaluasi telah disupervisi dengan baik melalui pembahasan-pembahasan yang reguler dan bertahap	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!		
4	Hasil evaluasi menggambarkan kondisi yang dievaluasi	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!		
5	Evaluasi telah memberikan rekomendasi-rekomendasi peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!		
	III. PEMANFAATAN EVALUASI (3%)	#DIV/0!	#DIV/0!			#DIV/0!	#VALUE!	
2	Hasil evaluasi telah ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!		
3	Hasil evaluasi telah ditindaklanjuti untuk perbaikan penerapan manajemen kinerja	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!		
4	Hasil evaluasi telah ditindaklanjuti untuk mengukur keberhasilan unit kerja	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!		
	E. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI (20%)	#REF!	#REF!	#REF!	#REF!	#REF!	#REF!	
	KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (5%)	#REF!	#REF!	#REF!	#REF!	#REF!	#REF!	
1	Target dapat dicapai		#REF!		#REF!	#REF!	#REF!	KKE1-1
2	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan		#REF!		#REF!	#REF!	#REF!	KKE1-1
3	Kinerja output selaras dengan output yang ingin dicapai dalam RKP/RPJM/Renstra atasan		#REF!		#REF!	#REF!	#REF!	KKE1-1
	KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (5%)	#REF!	#REF!	#REF!	#REF!	#REF!	#REF!	
4	Target dapat dicapai		#REF!		#REF!	#REF!	#REF!	KKE1-1
5	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan		#REF!		#REF!	#REF!	#REF!	KKE1-1
6	Kinerja outcome selaras dengan outcome yang ingin dicapai dalam RKP/RPJM/Renstra atasan		#REF!		#REF!	#REF!	#REF!	KKE1-1
	KINERJA LAINNYA (10%)	#REF!	#REF!			#REF!	#REF!	
7	Kinerja Pencatatan Keuangan		#REF!			#REF!	#REF!	KKE1-2A
8	Kinerja Pelayanan Publik		#REF!			#REF!	#REF!	KKE1-2A
9	Kinerja Transparansi		#REF!			#REF!	#REF!	KKE1-2A
10	Kinerja Integritas		#REF!			#REF!	#REF!	KKE1-2A
11	Penghargaan Lainnya		#REF!			#REF!	#REF!	KKE1-2A
	HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (100%)		#DIV/0!		#VALUE!	#VALUE!		

Lampiran 3

Lembar Kriteria Evaluasi Akuntabilitas Kinerja

Instansi Pemerintah Pemerintah Daerah

LEMBAR KRITERIA EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DAERAH

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		Keterangan
		PROV/KAB/KOTA	SKPD	
1	2	3	4	5
A. PERENCANAAN KINERJA (35%)				
i. RENCANA STRATEGIS (RENSTRA				
a. PEMENUHAN RENSTRA (3%)				
1	Dokumen Renstra telah ada	Cukup jelas. RPJMD untuk Pemda. Penilaian dengan ya/tidak	Tidak berlaku untuk SKPD	
	Dokumen Renstra SKPD telah ada	Tidak berlaku untuk Pemda	Cukup jelas. Penilaian dengan ya/tidak	
2	Dokumen Renstra SKPD di bawahnya telah tersedia	Cukup jelas.Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % SKPD yang telah memiliki dokumen Renstra	Tidak berlaku untuk SKPD	
3	Dokumen Renstra telah memuat visi, misi, tujuan, sasaran, program, indikator kinerja sasaran, dan target jangka menengah	RPJMD memuat keseluruhan substansi komponen tersebut. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % pemenuhan substansi komponen tersebut dalam dokumen RPJMD	Renstra SKPD memuat keseluruhan substansi komponen tersebut. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % pemenuhan substansi komponen tersebut dalam dokumen Renstra SKPD	
b. KUALITAS RENSTRA (7%)				
4	Tujuan dan sasaran telah berorientasi hasil	Tujuan/sasaran dalam RPJMD telah berkualitas outcome.Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % tujuan dan sasaran yang telah berkualitas outcome.	Tujuan/sasaran dalam Renstra SKPD telah berkualitas outcome, atau output penting,yaitu output yang secara logis mengarah dapat outcome yang jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % tujuan dan sasaran yang telah berkualitas outcome/output penting	Dijawab dengan KKE2
5	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran	Program/Kegiatan (nama ataupun hasil program/kegiatan) yang direncanakan memiliki hubungan sebab akibat secara logis dengan tujuan/sasaran Pemda dalam RPJMD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % program dan kegiatan yang memiliki hubungan sebab akibat dengan sasarnya	Program/kegiatan (nama ataupun hasil program/kegiatan) yang direncanakan memiliki hubungan sebab akibat secara logis dengan tujuan/sasaran SKPD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % program dan kegiatan yang memiliki hubungan sebab akibat dengan sasarnya	
6	Indikator kinerja tujuan dan sasaran telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	Indikator tujuan/sasaran Pemda dalam RPJMD telah memenuhi kriteria SMART. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % indikator kinerja tujuan dan sasaran yang memenuhi kriteria SMART	Indikator tujuan/sasaran SKPD dalam Renstra telah memenuhi kriteria SMART.Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % indikator kinerja tujuan dan sasaran yang memenuhi kriteria SMART	Dijawab dengan KKE3
7	Target kinerja sesuai dengan target yang ditetapkan dalam Dokumen RPJMN/Dokumen Renstra atasannya	Penetapan target kinerja dalam RPJMD mengacu pada target-target dalam RPJMN .Penilaian a/b/c/d/e sarkan pada % target kinerja dalam RPJMD relevan dengan RPJMN	Penetapan target kinerja dalam Renstra SKPD mengacu pada target-target dalam RPJMD .Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % target kinerja dalam Renstra SKPD relevan RPJMD	
8	Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan	Sasaran dalam RPJMD merupakan rincian yang jelas dan terukur dari pernyataan tujuannya. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % sasaran yang relevan dengan tujuannya	Sasaran dalam Renstra SKPD merupakan rincian yang jelas dan terukur dari pernyataan tujuannya. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % sasaran yang relevan dengan tujuannya	
9	Dokumen Renstra telah menetapkan seluruh hal yang ditetapkan dalam Dokumen RPJMN/Dokumen Renstra atasannya	RPJMD telah memuat tujuan/sasaran prioritas dan strategi pencapaiannya dalam RPJMN.Penilaian a/b/c/d/e didasarkan % tujuan/sasaran prioritas dan strateginya dalam RPJMD relevan dengan RPJMN	Renstra SKPD telah memuat tujuan/sasaran prioritas dan strategi pencapaiannya dalam RPJMD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan % tujuan/sasaran prioritas dan strateginya dalam Renstra SKPD relevan dengan RPJMD	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		Keterangan
		PROV/KAB/KOTA	SKPD	
1	2	3	4	5
10	Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMN/Dokumen Renstra atasannya	RPJMD telah memuat tujuan/sasaran yang ada dalam RPJMN. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan % tujuan/sasaran RPJMD yang relevan dengan RPJMN	Renstra SKPD telah memuat tujuan/sasaran yang ada dalam RPJMD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % tujuan/sasaran prioritas Renstra SKPD yang relevan dengan RPJMD	
11	Dokumen Renstra telah selaras dengan dokumen perencanaan jangka menengah lainnya	RPJMD telah memuat tujuan/sasaran yang ada dalam dokumen perencanaan jangka menengah lainnya yang relevan. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % tujuan/sasaran dalam RPJMD yang relevan dengan dokumen perencanaan jangka menengah lainnya	Renstra SKPD telah memuat tujuan/sasaran yang ada dalam dokumen perencanaan jangka menengah lainnya yang relevan. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % tujuan/sasaran SKPD yang relevan dengan dokumen perencanaan jangka menengah lainnya	
c. IMPLEMENTASI RENSTRA (5%)				
12	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan	Tujuan/sasaran dan indikator kinerja dalam RPJMD digunakan dalam Rencana Kinerja Tahunan (RKT) Pemda. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % tujuan/sasaran dan indikator kinerja dalam RKT yang relevan dengan RPJMD	Tujuan/sasaran dan indikator kinerja dalam Renstra SKPD digunakan dalam Rencana Kinerja Tahunan (RKT) SKPD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % tujuan/sasaran dan indikator kinerja dalam RKT yang relevan dengan Renstra SKPD	
13	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan Dokumen Renstra SKPD	Tujuan/sasaran dalam RPJMD digunakan dalam dalam Renstra SKPD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % Renstra SKPD yang relevan dengan RPJMD	Tidak berlaku untuk SKPD	
	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran	Tidak berlaku untuk Pemda	Tujuan/sasaran dan indikator kinerja dalam Renstra SKPD digunakan dalam RKA SKPD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % sasaran dan indikator dalam RKA SKPD relevan dengan RKTnya	
14	Dokumen RPJMD/Renstra telah direviu secara berkala	Cukup jelas. RPJMD untuk Pemda. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada kesungguhan dan kedalaman pelaksanaan reviu	Cukup jelas. Renstra untuk SKPD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada kesungguhan dan kedalaman pelaksanaan reviu	
II. DOKUMEN RENCANA KINERJA TAHUNAN (RKT)(10%)				
a. PEMENUHAN RKT (2%)				
1	Dokumen RKT telah ada	Dokumen RKT Pemda adalah dokumen rencana kinerja tahunan Pemda (Prov/Kab/Kota) yang isinya minimal sesuai dengan formulir RKT. Penilaian dilakukan terhadap keberadaan dokumen RKT dengan ya/tidak	Dokumen RKT SKPD adalah dokumen rencana kinerja tahunan SKPD yang isinya minimal sesuai dengan formulir RKT. Penilaian dilakukan terhadap keberadaan dokumen RKT dengan ya/tidak	
2	Dokumen RKT disusun sebelum mengajukan anggaran	cukup jelas. Penilaian dengan ya/tidak	cukup jelas. Penilaian dengan ya/tidak	
3	Dokumen RKT Unit kerja di bawahnya telah tersedia	cukup jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % SKPD yang telah memiliki dokumen RKT	Tidak berlaku untuk SKPD	
4	Dokumen RKT telah memuat sasaran, program, indikator kinerja sasaran, dan target jangka pendek	RKT Pemda telah memuat keseluruhan substansi komponen tersebut. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % pemenuhan substansi komponen tersebut dalam dokumen RKT	RKT SKPD telah memuat keseluruhan substansi komponen tersebut. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % pemenuhan substansi komponen tersebut dalam dokumen RKT	
b. KUALITAS RKT (3%)				
5	Dokumen RKT telah selaras dengan dokumen Renstra	RKT Pemda telah memuat tujuan/sasaran dan indikator kinerja yang ada dalam RPJMD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan % tujuan/sasaran dan indikator kinerja dalam RKT Pemda relevan dengan RPJMD	RKT SKPD telah memuat tujuan/sasaran dan indikator kinerja yang ada dalam Renstra SKPD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % tujuan/sasaran dan indikator kinerja dalam RKT SKPD relevan dengan Renstra SKPD	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		Keterangan
		PROV/KAB/KOTA	SKPD	
1	2	3	4	5
6	Dokumen RKT telah selaras dengan Dokumen RKP/RKT atasannya	RKT Pemda telah memuat tujuan/sasaran yang ada dalam RKP. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % tujuan/sasaran RKT Pemda relevan dengan RKP	RKT SKPD telah memuat tujuan/sasaran yang ada dalam RKP. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % tujuan/sasaran dalam RKT SKPD relevan dengan RKT Pemda	
7	Sasaran telah berorientasi hasil	Sasaran dalam RKT Pemda telah berkualitas hasil (outcome). Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % sasaran dalam RKT Pemda berkualitas outcome	Sasaran dalam RKT SKPD telah berkualitas hasil (outcome)/ output penting. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % sasaran dalam RKT SKPD berkualitas outcome/output penting.	Dijawab dengan KKE2
8	Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran	Kegiatan (nama ataupun keluaran kegiatan) yang direncanakan dalam RKT memiliki hubungan sebab akibat secara logis dengan sasaran Pemda. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % kegiatan yang memiliki hub sebab akibat dengan sasarnya	Kegiatan (nama ataupun keluaran kegiatan) yang direncanakan dalam RKT memiliki hubungan sebab akibat secara logis dengan sasaran SKPD dalam RKT SKPD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % kegiatan yang memiliki hub sebab akibat dengan sasarnya	
9	Indikator kinerja sasaran dan kegiatan telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	Kualitas indikator kinerja sasaran dan kegiatan dalam RKT Pemda telah memenuhi kriteria SMART. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % indikator kinerja sasaran yang berkualitas baik (SMART)	Kualitas indikator kinerja sasaran dan kegiatan dalam RKT SKPD telah memenuhi kriteria SMART. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % indikator kinerja sasaran yang berkualitas baik (SMART)	Dijawab dengan KKE3
10	Target kinerja sesuai dengan target yang ditetapkan dalam Dokumen RPJMN/Dokumen RKT atasannya	Target kinerja dalam RKT Pemda sesuai dengan RPJMD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan % target kinerja dalam RKT yang relevan dengan RPJMD	Target kinerja dalam RKT SKPD sesuai dengan RKT Pemda. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % target kinerja dalam RKT yang relevan dengan RKT Pemda	
c. IMPLEMENTASI RKT (5%)				
13	Dokumen RKT telah digunakan sebagai acuan untuk menyusun penetapan kinerja (PK)	Sasaran, indikator kinerja sasaran dan indikator keluaran kegiatan pada RKT Pemda digunakan dalam PK Pemda. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % indikator kinerja sasaran dan kegiatan dalam PK relevan dengan RKTnya	Sasaran, indikator kinerja sasaran dan indikator keluaran kegiatan pada RKT SKPD digunakan dalam PK SKPD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % indikator kinerja sasaran dan kegiatan dalam PK relevan dengan RKTnya	
14	Dokumen RKT digunakan sebagai acuan dalam penyusunan RKT unit kerja	Indikator kinerja sasaran dan keluaran kegiatan pada RKT Pemda digunakan dalam RKT SKPD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % indikator kinerja sasaran dan kegiatan dalam RKT SKPD relevan dengan RKT Pemda	Tidak berlaku untuk SKPD	
15	Dokumen RKT telah digunakan sebagai acuan untuk menyusun anggaran (RKA)	Tidak berlaku untuk Pemda	Indikator kinerja sasaran dan keluaran kegiatan pada RKT SKPD digunakan dalam RKA SKPD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan % indikator kinerja sasaran dan keluaran dalam RKA SKPD relevan dengan RKTnya	
III. DOKUMEN PENETAPAN KINERJA (PK) (10%)				
a. PEMENUHAN PK (2%)				
1	Dokumen PK telah ada	Dokumen PK level Pemda adalah dokumen penetapan kinerja tahunan level Pemda (Prov/Kab/Kota) yang minimal ditandatangani oleh Pimpinan Daerah. Penilaian dengan ya/tidak	Tidak berlaku untuk SKPD	
2	Dokumen PK unit kerja dibawahnya telah tersedia	Tidak berlaku untuk SKPD	Dokumen PK level SKPD adalah dokumen penetapan kinerja tahunan SKPD yang ditandatangani oleh kepala SKPD dengan Pimpinan Daerah. Penilaian dengan ya/tidak	
3	Dokumen PK disusun segera setelah anggaran disetujui	Cukup jelas. Penilaian dengan ya/tidak	Cukup jelas. Penilaian dengan ya/tidak	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		Keterangan
		PROV/KAB/KOTA	SKPD	
1	2	3	4	5
4	Dokumen PK telah memuat sasaran, program, indikator kinerja, dan target jangka pendek	Dokumen PK Pemda telah memuat keseluruhan subtransi komponen tersebut. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % pemenuhan subtransi komponen tersebut dalam dokumen PK	Dokumen PK SKPD telah memuat keseluruhan subtransi komponen tersebut. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % pemenuhan subtransi komponen tersebut dalam dokumen PK	
b. KUALITAS PK (5%)				
5	Sasaran telah berorientasi hasil	Sasaran dalam dokumen PK Pemda telah berkualitas outcome. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % sasaran dalam dokumen PK yang berkualitas outcome	Sasaran dalam dokumen PK SKPD telah berkualitas outcome atau output penting (output yang mengarah pada outcome yang jelas). Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % sasaran dalam dokumen PK yang berkualitas outcome	Dijawab dengan KKE2
6	Indikator kinerja sasaran telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	Indikator kinerja sasaran dalam dokumen PK Pemda telah memenuhi kriteria SMART. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % indikator kinerja sasaran yang memenuhi kriteria baik (SMART)	Indikator kinerja sasaran dalam dokumen PK SKPD telah memenuhi kriteria SMART. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % indikator kinerja sasaran yang memenuhi kriteria baik (SMART)	Dijawab dengan KKE3
7	Target kinerja selaras dengan target yang ditetapkan dalam Dokumen RPJM/Dokumen RKT atasannya	Target kinerja dalam PK Pemda sesuai dengan RPJMD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % target kinerja tingkat dalam PK yang relevan dengan RPJMD	Target kinerja dalam PK SKPD sesuai dengan RKT Pemda. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % target kinerja PK SKPD yang relevan dengan RKT Pemda	
8	Dokumen PK telah selaras dengan Dokumen PK atasannya	Tidak berlaku untuk Pemda	Sasaran dan indikator sasaran dokumen PK SKPD sesuai dengan PK Pemda. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % sasaran dan indikator dalam PK SKPD relevan dengan PK Pemda ini	
9	Dokumen PK telah selaras dengan dokumen RKT	Sasaran, indikator kinerja outcome, indikator kinerja output dalam PK Pemda sesuai dengan RKT Pemda. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % isi dokumen PK yang relevan dengan isi dokumen RKT	Sasaran, indikator kinerja outcome, indikator kinerja output dalam PK SKPD sesuai dengan RKT SKPD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % isi dokumen PK yang relevan dengan isi dokumen RKT	
c. IMPLEMENTASI PK (3%)				
10	Dokumen PK telah dimonitor pencapaiannya secara berkala	Cukup jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % isi PK Pemda yang telah dimonitor secara berkala	Cukup jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % isi PK SKPD yang telah dimonitor secara berkala	
11	Dokumen PK telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan	Cukup jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % isi PK Pemda yang telah dimanfaatkan oleh pimpinan untuk mengarahkan pelaksanaan kegiatan	Cukup jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % isi PK SKPD yang telah dimanfaatkan pimpinan untuk mengarahkan pelaksanaan kegiatan	
12	Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan	Target kinerja yang dinyatakan dalam PK benar-benar digunakan pimpinan untuk tolok ukur penilaian keberhasilan organisasi Pemda. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % isi PK Pemda yang telah dimanfaatkan pimpinan sebagai tolok ukur menilai keberhasilan/kegagalan organisasi	Target kinerja yang dinyatakan dalam PK benar-benar digunakan pimpinan untuk tolok ukur penilaian keberhasilan organisasi Pemda. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % isi PK Pemda yang telah dimanfaatkan pimpinan sebagai tolok ukur menilai keberhasilan/kegagalan organisasi	
B. PENGUKURAN KINERJA (20%)				
I. PEMENUHAN PENGUKURAN (4%)				
1	Telah terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal	Pemda telah memiliki Indikator Kinerja Utama (IKU) level Pemda yang telah ditetapkan secara formal dalam suatu keputusan pimpinan seperti diatur dalam PermenPAN No. 9 Tahun 2007. Penilaian dengan ya/tidak	SKPD telah memiliki Indikator Kinerja Utama (IKU) level SKPD yang telah ditetapkan secara formal dalam suatu keputusan pimpinan seperti diatur dalam PermenPAN No. 9 Tahun 2007. Penilaian dengan ya/tidak	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		Keterangan
		PROV/KAB/KOTA	SKPD	
1	2	3	4	5
2	IKU Unit kerja di bawahnya telah tersedia	cukup jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % SKPD yang telah memiliki IKU secara formal	Tidak berlaku untuk SKPD	
3	Terdapat pedoman pengumpulan data kinerja	Cukup jelas.Penilaian dengan ya/tidak	Cukup jelas.Penilaian dengan ya/tidak	
4	Terdapat pihak yang bertanggungjawab untuk mengumpulkan kinerja	Cukup jelas.Penilaian dengan ya/tidak	Cukup jelas.Penilaian dengan ya/tidak	
II. KUALITAS PENGUKURAN (10%)				
5	IKU telah dapat diukur secara obyektif	IKU level Pemda dapat diukur secara obyektif. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % IKU Pemda yang dapat diukur secara obyektif	IKU level SKPD dapat diukur secara obyektif. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % IKU SKPD yang dapat diukur secara obyektif	Dijawab dengan KKE3
6	IKU telah menggambarkan hasil	IKU level Pemda yang telah ditetapkan berkualitas outcome (hasil) . Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % IKU Pemda yang berkualitas outcome(hasil)	IKU level SKPD telah berkualitas outcome/ output penting . Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % IKU SKPD yang telah berkualitas outcome/output penting	Dijawab dengan KKE3
7	IKU telah relevan dengan kondisi yang akan diukur	IKU level Pemda telah relevan dengan sasaran strategis Pemda yang telah ditetapkan . Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % IKU Pemda yang relevan dengan sasaran strategisnya	IKU level SKPD telah relevan dengan sasaran strategisnya . Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % IKU SKPD yang relevan dengan sasaran strategisnya	Dijawab dengan KKE3
8	IKU telah cukup untuk mengukur kinerja	IKU level Pemda telah cukup dapat menggambarkan keberhasilan sasaran strategis Pemda.Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % IKU Pemda yang telah cukup mengukur sasaran strategisnya	IKU level SKPD yang ditetapkan dari SKPD yang ditetapkan sampel telah menggambarkan keberhasilan/kegagalan sasaran strategis SKPD/ output penting dari kegiatan SKPD . Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % IKU SKPD yang telah dapat menggambarkan keberhasilan/kegagalan sasaran strategis/output penting kegiatan SKPD (Menggunakan KKE3)	Dijawab dengan KKE3
9	Indikator kinerja sasaran dapat diukur secara obyektif	Indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur sasaran Pemda selain IKU, yang ada dalam dokumen perencanaan kinerja Pemda dapat diukur secara obyektif. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % indikator kinerja sasaran Pemda selain IKU yang dapat diukur secara obyektif	Indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur sasaran SKPD selain IKU, yang ada dalam dokumen perencanaan kinerja SKPD dapat diukur secara obyektif. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % indikator kinerja sasaran SKPD selain IKU yang dapat diukur secara obyektif (Menggunakan KKE3)	Dijawab dengan KKE3
10	Indikator kinerja sasaran menggambarkan hasil	Indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur sasaran Pemda selain IKU yang ada dalam dokumen perencanaan telah berkualitas outcome. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % indikator kinerja sasaran Pemda selain IKU yang berkualitas outcome	Indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur sasaran SKPD selain IKU yang ada dalam dokumen perencanaan telah berkualitas outcome/output penting . Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % indikator kinerja sasaran SKPD selain IKU yang berkualitas outcome/output penting. (Menggunakan KKE3)	Dijawab dengan KKE3
11	Indikator kinerja sasaran relevan dengan sasaran yang akan diukur	Indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur sasaran Pemda selain IKU yang ada dalam dokumen perencanaan telah relevan dengan sarannya . Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % indikator kinerja sasaran Pemda selain IKU yang relevan dengan sarannya	Indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur sasaran SKPD selain IKU yang ada dalam dokumen perencanaan telah relevan dengan sarannya . Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % indikator kinerja sasaran SKPD selain IKU yang relevan dengan sarannya	Dijawab dengan KKE3
12	Indikator kinerja sasaran cukup untuk mengukur sarannya	Indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur sasaran Pemda selain IKU yang ada dalam dokumen perencanaan telah cukup menggambarkan keberhasilan/kegagalan Pemda. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % indikator kinerja sasaran Pemda selain IKU yang telah cukup menggambarkan keberhasilan/kegagalan sasaran Pemda	Indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur sasaran SKPD selain IKU yang ada dalam dokumen perencanaan telah cukup menggambarkan keberhasilan/kegagalan Pemda. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % indikator kinerja sasaran Pemda selain IKU yang telah cukup menggambarkan keberhasilan/kegagalan sasaran SKPD	Dijawab dengan KKE3

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		Keterangan
		PROV/KAB/KOTA	SKPD	
1	2	3	4	5
13	Target kinerja jangka pendek telah diukur realisasinya	Target kinerja tahunan yang ada dalam dokumen perencanaan kinerja Pemda telah diukur. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % target kinerja tahunan Pemda yang telah diukur capaiannya	Target kinerja tahunan yang ada dalam dokumen perencanaan kinerja SKPD telah diukur. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % target kinerja tahunan SKPD yang telah diukur capaiannya	
14	Target kinerja jangka menengah telah diukur realisasinya	Target kinerja jangka menengah dalam dokumen perencanaan kinerja Pemda telah diukur. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % target kinerja jangka menengah Pemda yang telah diukur capaiannya	Target kinerja jangka menengah dalam dokumen perencanaan kinerja SKPD telah diukur. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % target kinerja jangka menengah SKPD yang telah diukur capaiannya	
15	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan	Hasil pengukuran kinerja dapat ditelusuri sampai ke sumbernya berdasarkan sistem pengumpulan dan pengolahan data kinerja yang jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % data kinerja yang dikumpulkan akurat dan handal	Hasil pengukuran kinerja dapat ditelusuri sampai ke sumbernya berdasarkan sistem pengumpulan dan pengolahan data kinerja yang jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % data kinerja yang dikumpulkan akurat dan handal	
III. IMPLEMENTASI PENGUKURAN (6%)				
16	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran	IKU Pemda telah digunakan dalam dokumen Perencanaan Kinerja Pemda (RPJMD, RKT, PK). Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % dokumen perencanaan kinerja yang telah ada IKUnya	IKU SKPD telah digunakan dalam dokumen Perencanaan Kinerja Pemda (Renstra, RKT, PK). Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % jumlah dokumen perencanaan kinerja yang telah ada IKUnya	
17	IKU telah dimanfaatkan untuk pengukuran kinerja	IKU Pemda telah digunakan dalam pengukuran pencapaian kinerja sasaran (PPS) Pemda. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % IKU yang telah ada dalam PPS	IKU SKPD telah digunakan dalam pengukuran pencapaian kinerja sasaran (PPS) dan pengukuran kinerja kegiatan (PKK) SKPD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % IKU yang telah ada dalam PPS dan PKK	
18	IKU telah direviu secara berkala	IKU level Pemda diriviu secara rutin dalam periode tertentu (misal setiap tahun). Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada kesungguhan dan kedalaman pelaksanaan reviu berkala	IKU level SKPD diriviu secara rutin dalam periode tertentu (misal setiap tahun). Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada kesungguhan dan kedalaman pelaksanaan reviu berkala	
19	Pengumpulan data kinerja dilakukan secara berkala (bulanan/triulanan/semester)	Cukup jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada kelengkapan dan keakuratan pengumpulan data kinerja	Cukup jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada kelengkapan dan keakuratan pengumpulan data kinerja	
20	Hasil pengukuran kinerja telah digunakan untuk penyusunan laporan kinerja	Cukup jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada kelengkapan dan keakuratan hasil pengukuran yang telah digunakan untuk bahan penyusunan LAKIP Pemda	Cukup jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada kelengkapan dan keakuratan hasil pengukuran yang telah digunakan untuk bahan penyusunan LAKIP SKPD	
21	Pengukuran kinerja digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala	Cukup jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada kesungguhan pimpinan dalam memanfaatkan hasil pengukuran kinerja berkala untuk mengendalikan pelaksanaan program dan kegiatan.	Cukup jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada kesungguhan pimpinan dalam memanfaatkan hasil pengukuran kinerja berkala untuk mengendalikan pelaksanaan program dan kegiatan	
C. PELAPORAN KINERJA (15%)				
I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%)				
1	LAKIP telah disusun	Cukup jelas. Penilaian dengan ya/tidak	Cukup jelas. Penilaian dengan ya/tidak	
2	LAKIP telah disampaikan tepat waktu	Cukup jelas. Penilaian dengan ya/tidak	Cukup jelas. Penilaian dengan ya/tidak	
3	LAKIP Unit Kerja di bawahnya telah disusun	Cukup jelas	Tidak berlaku untuk SKPD	
4	LAKIP Unit Kerja di bawahnya telah disampaikan tepat waktu	Cukup jelas	Tidak berlaku untuk SKPD	
II. KUALITAS PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (8%)				

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		Keterangan
		PROV/KAB/KOTA	SKPD	
1	2	3	4	5
5	LAKIP bukan merupakan kompilasi dari Unit Kerja di bawahnya	LAKIP Pemda bukan sekedar hanya merupakan kumpulan dari LAKIP SKPD, tetapi harus dapat menjawab tentang keberhasilan/kegagalan pencapaian sasaran strategis Pemda. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada kelengkapan dan relevansi informasi kinerja dalam LAKIP Pemda	LAKIP SKPD bukan sekedar hanya merupakan kumpulan dari LAKIP bidang-bidang dibawah SKPD, tetapi harus dapat menjawab tentang keberhasilan/kegagalan pencapaian sasaran strategis SKPD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada kelengkapan dan relevansi informasi kinerja dalam LAKIP SKPD	
6	LAKIP menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome	Informasi pencapaian sasaran dalam LAKIP Pemda telah berkualitas hasil (outcome). Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada kelengkapan dan porsi penyajian outcome dalam LAKIP Pemda	Informasi pencapaian sasaran dalam LAKIP SKPD telah berkualitas hasil (outcome) atau keluar(output) penting yang mengarah pada pada hasil (outcome) yang jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada kelengkapan dan porsi penyajian outcome/output penting dalam LAKIP SKPD	
7	LAKIP menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU	LAKIP menyajikan informasi tentang pencapaian IKU Pemda. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kelengkapan dan keakuratan data kinerja	LAKIP menyajikan informasi tentang pencapaian IKU SKPD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kelengkapan dan keakuratan data kinerja	
8	LAKIP menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan	LAKIP menyajikan informasi tentang pencapaian target kinerja yang ada dalam PK Pemda. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kelengkapan, keakuratan data kinerja dan relevansinya dengan dokumen PK	LAKIP menyajikan informasi tentang pencapaian target kinerja yang ada dalam PK SKPD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kelengkapan, keakuratan data kinerja dan relevansinya dengan dokumen PK	
9	LAKIP menyajikan mengenai kemajuan pencapaian target jangka menengah	LAKIP menyajikan informasi tentang pencapaian target kinerja yang ada dalam RPJMD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kelengkapan, keakuratan data kinerja dan relevansinya dengan RPJMD	LAKIP menyajikan informasi tentang pencapaian target kinerja yang ada dalam Renstra SKPD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kelengkapan, keakuratan data kinerja dan relevansinya dengan Renstra SKPD	
10	LAKIP menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja	LAKIP menyajikan informasi tentang hasil analisis pencapaian target kinerja tahunan maupun jangka menengah yang ada dalam Rencana kinerja tahunan maupun RPJMD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kelengkapan dan ketepatan informasi hasil analisis yang disajikan dalam LAKIP Pemda	LAKIP menyajikan informasi tentang hasil analisis pencapaian target kinerja tahunan maupun jangka menengah yang ada dalam Renstra SKPD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kelengkapan dan ketepatan informasi hasil analisis yang disajikan dalam LAKIP SKPD	
11	LAKIP menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan	Cukup jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kecukupan perbandingan dan keakuratan data kinerja yang disajikan dalam LAKIP Pemda	Cukup jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kecukupan perbandingan dan keakuratan data kinerja yang disajikan dalam LAKIP SKPD	
12	LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja	LAKIP penginformasian keuangan disajikan per sasaran organisasi yang akan dicapai. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat ketepatan, keakuratan dan relevansi penyajian data keuangan dengan kinerjanya dalam LAKIP Pemda	LAKIP penginformasian keuangan disajikan per sasaran organisasi yang akan dicapai. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat ketepatan, keakuratan dan relevansi penyajian data keuangan dengan kinerjanya dalam LAKIP SKPD	
13	Informasi kinerja dalam LAKIP dapat diandalkan	Cukup jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat keakuratan data kinerja yang disajikan dalam LAKIP Pemda	Cukup jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat keakuratan data kinerja yang disajikan dalam LAKIP SKPD	
III. PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4%)				

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		Keterangan
		PROV/KAB/KOTA	SKPD	
1	2	3	4	5
14	Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan	Informasi kinerja dalam LAKIP Pemda, telah secara nyata digunakan sebagai dasar untuk perbaikan dalam penyusunan dokumen perencanaan kinerja tahun berikutnya. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kualitas pemanfaatan	Informasi kinerja dalam LAKIP SKPD, telah secara nyata digunakan sebagai dasar untuk perbaikan dalam penyusunan dokumen perencanaan kinerja tahun berikutnya. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kualitas pemanfaatan	
15	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi	Informasi kinerja dalam LAKIP Pemda, telah secara nyata digunakan sebagai dasar untuk menilai kinerja dan perbaikan dalam penyusunan dokumen perencanaan kinerja tahun berikutnya. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kualitas pemanfaatan	Informasi kinerja dalam LAKIP SKPD, telah secara nyata digunakan sebagai dasar untuk menilai kinerja dan perbaikan dalam penyusunan dokumen perencanaan kinerja tahun berikutnya. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kualitas pemanfaatan	
16	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja	Informasi kinerja dalam LAKIP Pemda, telah secara nyata digunakan sebagai dasar untuk melakukan perbaikan secara berkelanjutan untuk peningkatan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil (outcome). Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kualitas pemanfaatan	Informasi kinerja dalam LAKIP SKPD, telah secara nyata digunakan sebagai dasar untuk melakukan perbaikan secara berkelanjutan untuk peningkatan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil (outcome). Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kualitas pemanfaatan	
17	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja	Informasi kinerja dalam LAKIP Pemda, telah secara nyata digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan/kegagalan Pemda. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat pemenuhan kriteria ini	Informasi kinerja dalam LAKIP SKPD, telah secara nyata digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan/kegagalan SKPD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat pemenuhan kriteria ini.	
D. EVALUASI KINERJA (10%)				
I. PEMENUHAN EVALUASI (2%)				
1	Terdapat pedoman evaluasi akuntabilitas kinerja	cukup jelas	Tidak berlaku untuk SKPD	
2	Terdapat pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatan	Pemda telah melakukan monitoring secara rutin dan sistematis terhadap pencapaian kinerja organisasi yang telah diperjanjikan/direncanakan. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kualitas pelaksanaan	Tidak berlaku untuk SKPD	
3	Evaluasi program telah dilakukan	Pemda telah melakukan evaluasi secara rutin/periodik terhadap program-program yang dilaksanakan. Evaluasi terhadap program tidak hanya masalah realisasi penyerapan anggarannya, tetapi juga mencakup masalah pencapaian hasil-hasil programnya. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kualitas pelaksanaan	Tidak berlaku untuk SKPD	
4	Evaluasi akuntabilitas kinerja atas unit kerja telah dilakukan	Pemda telah melakukan evaluasi secara rutin/periodik terhadap akuntabilitas kinerja SKPD oleh inpektorat daerah atau tim yang ditunjuk oleh pimpinan daerah. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kualitas evaluasi dan cakupan jumlah SKPD yang telah dievaluasi	Tidak berlaku untuk SKPD	
5	Terdapat penilaian atas akuntabilitas kinerja unit kerja	hasil evaluasi akuntabilitas kinerja yang telah dilakukan (poin 4) benar-benar telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja SKPD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kualitas pemanfaatan	Tidak berlaku untuk SKPD	
6	Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan	LHE telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain (Pimpinan Daerah, Pimpinan SKPD, Kementerian PAN dan RB. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat ketepatan penyampaian	Tidak berlaku untuk SKPD	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		Keterangan
		PROV/KAB/KOTA	SKPD	
1	2	3	4	5
II. KUALITAS EVALUASI (5%)				
1	Pedoman evaluasi selaras dengan pedoman/juklak evaluasi dari Menpan	Cukup jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada keberadaan pedoman evaluasi yang telah sesuai dengan pedoman dan juklak evaluasi Kementerian PAN & RB	Tidak berlaku untuk SKPD	
2	Evaluasi dilaksanakan oleh SDM yang berkompentensi	Cukup jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kualitas SDM yang melakukan evaluasi	Tidak berlaku untuk SKPD	
3	Pelaksanaan evaluasi telah disupervisi dengan baik melalui pembahasan-pembahasan yang reguler dan bertahap	Cukup jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kualitas pelaksanaan proses reuiu kepada tim evaluator	Tidak berlaku untuk SKPD	
4	Hasil evaluasi menggambarkan kondisi yang dievaluasi	Cukup jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kualitas hasil evaluasi	Tidak berlaku untuk SKPD	
5	Evaluasi telah memberikan rekomendasi-rekomendasi peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan	Cukup jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kelengkapan dan kualitas rekomendasi	Tidak berlaku untuk SKPD	
III. PEMANFAATAN HASIL EVALUASI (3%)				
2	Hasil evaluasi telah ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan	Pada tingkat Pemda telah ada perbaikan nyata terhadap kelemahan-kelemahan dalam perencanaan kinerja yang telah direkomendasikan dalam hasil evaluasi akuntabilitas kinerja tahun sebelumnya. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kualitas pemanfaatan	Tidak berlaku untuk SKPD	
3	Hasil evaluasi telah ditindaklanjuti untuk perbaikan penerapan manajemen kinerja	Pada tingkat Pemda telah ada perbaikan nyata terhadap kelemahan-kelemahan dalam penerapan manajemen kinerja yang telah direkomendasikan dalam hasil evaluasi akuntabilitas kinerja tahun sebelumnya. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kualitas pemanfaatan	Tidak berlaku untuk SKPD	
4	Hasil evaluasi telah ditindaklanjuti untuk mengukur keberhasilan unit kerja	Pada tingkat Pemda telah ada perbaikan nyata terhadap kelemahan-kelemahan dalam pengukuran kinerja yang telah direkomendasikan dalam hasil evaluasi akuntabilitas kinerja tahun sebelumnya. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kualitas pemanfaatan	Tidak berlaku untuk SKPD	
E. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA				
KINERJA YANG DIPAPORKAN (OUTPUT) (5%)				
1	Target dapat dicapai	Cukup jelas.	Cukup jelas.	Dijawab dengan KKE1-1
2	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	Cukup jelas.	Cukup jelas.	Dijawab dengan KKE1-1
3	Kinerja output selaras dengan output yang ingin dicapai dalam RKP/RPJMD/Renstra atasan	Sasaran dan indikator kinerja dalam PPS relevan dengan sasaran dan indikator dalam RKP/RPJMD.	Sasaran dan indikator kinerja dalam PPS relevan dengan sasaran dan indikator dalam Renstra.	Dijawab dengan KKE1-1
KINERJA YANG DIPAPORKAN (OUTCOME) (5%)				
4	Target dapat dicapai	Cukup jelas.	Cukup jelas.	Dijawab dengan KKE1-1
5	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	Cukup jelas.	Cukup jelas.	Dijawab dengan KKE1-1
6	Kinerja outcome selaras dengan outcome yang ingin dicapai dalam RKP/RPJMD/Renstra atasan	Sasaran dan indikator kinerja dalam PPS relevan dengan sasaran dan indikator dalam RKP/RPJMD.	Sasaran dan indikator kinerja dalam PPS relevan dengan sasaran dan indikator dalam Renstra.	Dijawab dengan KKE1-1
KINERJA LAINNYA (10%)				

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		Keterangan
		PROV/KAB/KOTA	SKPD	
1	2	3	4	5
7	Kinerja Pencatatan Keuangan	Penilaian berdasarkan data sekunder dari BPK	Tidak berlaku bagi SKPD	Dijawab dengan KKE1-2A
8	Kinerja Pelayanan Publik	Penilaian berdasarkan Survey oleh Internal Instansi	Tidak berlaku bagi SKPD	Dijawab dengan KKE1-2A
9	Kinerja Transparansi	cukup jelas	Tidak berlaku bagi SKPD	Dijawab dengan KKE1-2A
10	Kinerja Integritas	Penilaian berdasarkan data sekunder dari KPK	Tidak berlaku bagi SKPD	Dijawab dengan KKE1-2A
11	Penghargaan Lainnya	dijawab dengan KKE 1-2. Penghargaan lainnya yang levelnya nasional	Tidak berlaku bagi SKPD	Dijawab dengan KKE1-2A
12	Kinerja Bidang Kesehatan	Penilaian berdasarkan data sekunder dari BPS dan Kemenkes	Tidak berlaku bagi SKPD	Dijawab dengan KKE1-2B
13	Kinerja Bidang Pendidikan	Penilaian berdasarkan data sekunder dari BPS dan Kemendiknas	Tidak berlaku bagi SKPD	Dijawab dengan KKE1-2B
14	Kinerja Bidang Ketenagakerjaan	Penilaian berdasarkan data sekunder dari BPS	Tidak berlaku bagi SKPD	Dijawab dengan KKE1-2B
15	Kinerja Bidang Sosial	Penilaian berdasarkan data sekunder dari BPS	Tidak berlaku bagi SKPD	Dijawab dengan KKE1-2B
16	Kinerja Bidang Ekonomi	Penilaian berdasarkan data sekunder dari BPS	Tidak berlaku bagi SKPD	Dijawab dengan KKE1-2B

Lampiran 4

Template Kertas Kerja Evaluasi Akuntabilitas Kinerja

Instansi Pemerintah Pemerintah Daerah

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

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROV/KAB/KOTA		SKPD		TOTAL	CONTROL	REF
		Y/T	NILAI	Y/T	NILAI			
1	2	3	4	5	6	7		8
A. PERENCANAAN KINERJA (35%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
I. DOKUMEN RENSTRA (15%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
a. PEMENUHAN RENSTRA (3%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
1	Dokumen Renstra telah ada	y/t	Error			#VALUE!		
	Dokumen Renstra SKPD telah ada				#VALUE!	#VALUE!		
2	Dokumen Renstra SKPD di bawahnya telah tersedia	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!		
3	Dokumen Renstra telah memuat visi, misi, tujuan, sasaran, program, indikator kinerja sasaran, dan target jangka menengah	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!	#VALUE!	
b. KUALITAS RENSTRA (7%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
4	Tujuan dan sasaran telah berorientasi hasil	a/b/c/d/e	Error		#VALUE!	#VALUE!		KKE2
5	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran	a/b/c/d/e	Error		#VALUE!	#VALUE!		
6	Indikator kinerja tujuan dan sasaran telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a/b/c/d/e	Error		#VALUE!	#VALUE!		KKE3
7	Target kinerja sesuai dengan target yang ditetapkan dalam Dokumen RPJMN/Dokumen Renstra atasannya	a/b/c/d/e	Error		#VALUE!	#VALUE!		
8	Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan	a/b/c/d/e	Error		#VALUE!	#VALUE!		
9	Dokumen Renstra telah menetapkan seluruh hal yang ditetapkan dalam Dokumen RPJMN/Dokumen Renstra atasannya	a/b/c/d/e	Error		#VALUE!	#VALUE!		
10	Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMN/Dokumen Renstra atasannya	a/b/c/d/e	Error		#VALUE!	#VALUE!		
11	Dokumen Renstra telah selaras dengan dokumen perencanaan jangka menengah lainnya	a/b/c/d/e	Error		#VALUE!	#VALUE!		
c. IMPLEMENTASI RENSTRA (5%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
12	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan	a/b/c/d/e	Error		#VALUE!	#VALUE!		
13	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan Dokumen Renstra SKPD	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!		
	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran				#VALUE!	#VALUE!		
14	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala	a/b/c/d/e	Error		#VALUE!	#VALUE!		
II. DOKUMEN RKT (10%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
a. PEMENUHAN RKT (2%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
1	Dokumen RKT telah ada	y/t	Error			#VALUE!		
	Dokumen RKT Eselon I telah ada				#VALUE!	#VALUE!		
2	Dokumen RKT disusun sebelum mengajukan anggaran	y/t	Error		#VALUE!	#VALUE!		
3	Dokumen RKT Unit kerja di bawahnya telah tersedia	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!		
4	Dokumen RKT telah memuat sasaran, program, indikator kinerja sasaran, dan target jangka pendek	a/b/c/d/e	Error		#VALUE!	#VALUE!		
b. KUALITAS RKT (3%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
5	Dokumen RKT telah selaras dengan dokumen Renstra	a/b/c/d/e	Error		#VALUE!	#VALUE!		
6	Dokumen RKT telah selaras dengan Dokumen RKP/RKT atasannya	a/b/c/d/e	Error		#VALUE!	#VALUE!		
7	Sasaran telah berorientasi hasil	a/b/c/d/e	Error		#VALUE!	#VALUE!		KKE2
8	Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran	a/b/c/d/e	Error		#VALUE!	#VALUE!		
9	Indikator kinerja sasaran dan kegiatan telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a/b/c/d/e	Error		#VALUE!	#VALUE!		KKE3
10	Target kinerja sesuai dengan target yang ditetapkan dalam Dokumen RPJMN/Dokumen RKT atasannya	a/b/c/d/e	Error		#VALUE!	#VALUE!		
c. IMPLEMENTASI RKT (5%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
13	Dokumen RKT telah digunakan sebagai acuan untuk menyusun penetapan kinerja (PK)	a/b/c/d/e	Error		#VALUE!	#VALUE!		
14	Dokumen RKT digunakan sebagai acuan dalam penyusunan RKT unit kerja	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!		
15	Dokumen RKT telah digunakan sebagai acuan untuk menyusun anggaran (RKA)				#VALUE!	#VALUE!		
III. DOKUMEN PENETAPAN KINERJA (10%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
a. PEMENUHAN PK (2%)		#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
1	Dokumen PK telah ada	y/t	Error			#VALUE!		

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

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROV/KAB/KOTA		SKPD		TOTAL	CONTROL	REF
		Y/T	NILAI	Y/T	NILAI			
1	2	3	4	5	6	7		8
	LAKIP Eselon I telah disampaikan tepat waktu				#VALUE!	#VALUE!		
3	LAKIP Unit Kerja di bawahnya telah disusun	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!		
4	LAKIP Unit Kerja di bawahnya telah disampaikan tepat waktu	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!		
II.	PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (8%)	#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
5	LAKIP bukan merupakan kompilasi dari Unit Kerja di bawahnya	a/b/c/d/e	Error		#VALUE!	#VALUE!		
6	LAKIP menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome	a/b/c/d/e	Error		#VALUE!	#VALUE!		
7	LAKIP menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU	a/b/c/d/e	Error		#VALUE!	#VALUE!		
8	LAKIP menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan	a/b/c/d/e	Error		#VALUE!	#VALUE!		
9	LAKIP menyajikan mengenai kemajuan pencapaian target jangka menengah	a/b/c/d/e	Error		#VALUE!	#VALUE!		
10	LAKIP menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja	a/b/c/d/e	Error		#VALUE!	#VALUE!		
11	LAKIP menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan	a/b/c/d/e	Error		#VALUE!	#VALUE!		
12	LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja	a/b/c/d/e	Error		#VALUE!	#VALUE!		
13	Informasi kinerja dalam LAKIP dapat diandalkan	a/b/c/d/e	Error		#VALUE!	#VALUE!		
III.	PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4%)	#DIV/0!	#DIV/0!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	#VALUE!	
14	Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan	a/b/c/d/e	Error		#VALUE!	#VALUE!		
15	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi	a/b/c/d/e	Error		#VALUE!	#VALUE!		
16	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja	a/b/c/d/e	Error		#VALUE!	#VALUE!		
17	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja	a/b/c/d/e	Error		#VALUE!	#VALUE!		
D. EVALUASI KINERJA (10%)		#DIV/0!	#DIV/0!			#DIV/0!	#VALUE!	
I. PEMENUHAN EVALUASI (2%)		#DIV/0!	#DIV/0!			#DIV/0!	#VALUE!	
1	Terdapat pedoman evaluasi akuntabilitas kinerja	y/t	Error			#VALUE!		
2	Terdapat pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambataannya	y/t	Error			#VALUE!		
3	Evaluasi program telah dilakukan	y/t	Error			#VALUE!		
4	Evaluasi akuntabilitas kinerja atas unit kerja telah dilakukan	y/t	Error			#VALUE!		
5	Terdapat penilaian atas akuntabilitas kinerja unit kerja	y/t	Error			#VALUE!		
6	Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan	y/t	Error			#VALUE!		
II. KUALITAS EVALUASI (5%)		#DIV/0!	#DIV/0!			#DIV/0!	#VALUE!	
1	Pedoman evaluasi selaras dengan pedoman/juklak evaluasi dari Menpan	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!		
2	Evaluasi dilaksanakan oleh SDM yang berkompetensi	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!		
3	Pelaksanaan evaluasi telah disupervisi dengan baik melalui pembahasan-pembahasan yang reguler dan bertahap	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!		
4	Hasil evaluasi menggambarkan kondisi yang dievaluasi	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!		
5	Evaluasi telah memberikan rekomendasi-rekomendasi peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!		
III. PEMANFAATAN EVALUASI (3%)		#DIV/0!	#DIV/0!			#DIV/0!	#VALUE!	
2	Hasil evaluasi telah ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!		
3	Hasil evaluasi telah ditindaklanjuti untuk perbaikan penerapan manajemen kinerja	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!		
4	Hasil evaluasi telah ditindaklanjuti untuk mengukur keberhasilan unit kerja	a/b/c/d/e	Error			#VALUE!		
E. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI (20%)		#REF!	#REF!	#REF!	#REF!	#REF!	#REF!	
	KINERJA YANG LAPORKAN (OUTPUT) (5%)	#REF!	#REF!	#REF!	#REF!	#REF!	#REF!	
1	Target dapat dicapai		#REF!		#REF!	#REF!		KKE1-1
2	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan		#REF!		#REF!	#REF!		KKE1-1
3	Kinerja output selaras dengan output yang ingin dicapai dalam RKP/RPJM/Renstra atasan		#REF!		#REF!	#REF!		KKE1-1

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROV/KAB/KOTA		SKPD		TOTAL	CONTROL	REF
		Y/T	NILAI	Y/T	NILAI			
1	2	3	4	5	6	7		8
	KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (5%)	#REF!	#REF!	#REF!	#REF!	#REF!	#REF!	
4	Target dapat dicapai		#REF!		#REF!	#REF!		KKE1-1
5	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan		#REF!		#REF!	#REF!		KKE1-1
6	Kinerja outcome selaras dengan outcome yang ingin dicapai dalam RKP/RPJM/Renstra atasan		#REF!		#REF!	#REF!		KKE1-1
	KINERJA LAINNYA (10%)	#REF!	#REF!			#REF!	#REF!	
7	Kinerja Pencatatan Keuangan		#REF!			#REF!		KKE1-2A
8	Kinerja Pelayanan Publik		#REF!			#REF!		KKE1-2A
9	Kinerja Transparansi		#REF!			#REF!		KKE1-2A
10	Kinerja Integritas		#REF!			#REF!		KKE1-2A
11	Penghargaan Lainnya		#REF!			#REF!		KKE1-2A
12	Kinerja Bidang Kesehatan		#REF!			#REF!		KKE1-2B
13	Kinerja Bidang Pendidikan		#REF!			#REF!		KKE1-2B
14	Kinerja Bidang Ketenagakerjaan		#REF!			#REF!		KKE1-2B
15	Kinerja Bidang Sosial		#REF!			#REF!		KKE1-2B
16	Kinerja Bidang Ekonomi		#REF!			#REF!		KKE1-2B
	HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (100%)		#DIV/0!		#VALUE!	#VALUE!		

KETERANGAN:

TULIS NAMA UNIT KERJA PADA KOLOM YANG BERWARNA **MERAH**

KETIK 'Y' ATAU 'T' PADA KOLOM YANG BERWARNA **HIJAU**

JANGAN MELAKUKAN PERUBAHAN PADA KOLOM YANG BERWARNA **KUNING** ATAU ABU-ABU

Lampiran 5

Daftar Pemerintah Daerah Dievaluasi Kementerian PAN dan RB

**RENCANA INSTANSI PEMERINTAH DAERAH PROVINSI KABUPATEN/KOTA DIEVALUASI
OLEH KEMENTERIAN NEGARA PAN dan RB**

NO	INSTANSI PEMERINTAH DAERAH	
	PROVINSI	KABUPATEN/KOTA
1	2	3
1	NAD	KAB. LOKSEUMAWE BENER MERIAH
2	SUMUT	KAB. LANGKAT KAB. SERDANG BEDAGAI
3	SUMBAR	KOTA SOLOK KAB. TANAH DATAR
4	SUMSEL	KAB. MUSI BANYUASIN KAB. BANYUASIN
5	BENGKULU	KAB. REJANG LEBONG KOTA BENGKULU
6	JAMBI	KAB. BUNGO KAB. BATANG HARI
7	BABEL	KAB. BANGKA BARAT KAB. BANGKA SELATAN
8	LAMPUNG	KAB. LAMPUNG UTARA KOTA METRO
9	KEPRI	KOTA BATAM KAB. KARIMUN
10	RIAU	KAB. KAMPAR KOTA PEKANBARU
11	BANTEN	KOTA TANGERANG KOTA CILEGON
12	JABAR	KOTA SUKABUMI KAB. CIAMIS
13	DKI	
14	JATENG	KAB. BOYOLALI KOTA SEMARANG
15	DIY	KAB. SLEMAN KAB. GUNUNG KIDUL
16	JATIM	KAB. PACITAN KAB. LAMONGAN
17	KALBAR	KAB. BENGKAYANG KAB. PONTIANAK
18	KALTENG	KAB. KAPUAS KAB KOTAWARINGIN TIMUR
19	KALSEL	KOTA BANJARMASIN KAB TANAH BUMBU
20	KALTIM	KOTA BONTANG KOTA SAMARINDA
21	BALI	KAB. BUNGALENG KOTA DENPASAR *
22	NTB	KAB. LOMBOK TIMUR KAB. LOMBOK TENGAH
23	NTT	KAB. SIKKA KAB. FLORES TIMUR
24	SULSEL	KAB. BULUKUMBA KAB LUWU TIMUR
25	SULTENG	KAB DONGGALA KAB TUJU UNA UNA
26	GORONTALO	KOTA GORONTALO KAB. GORONTALO
27	SULUT	KOTA MANADO KAB. MINSEL
28	MALUKU	KOTA AMBON KAB. MALUKU TENGAH