



**BUPATI HULU SUNGAI SELATAN
PROVINSI KALIMANTAN SELATAN
PERATURAN BUPATI HULU SUNGAI SELATAN**

NOMOR 49 TAHUN 2015

TENTANG

**PEDOMAN EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI
SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KABUPATEN HULU SUNGAI SELATAN**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI HULU SUNGAI SELATAN,

- Menimbang :**
- a. bahwa dalam rangka menilai keberhasilan capaian kinerja secara menyeluruh dan terpadu pada Satuan Kerja Perangkat Daerah dengan mengacu pada azas-azas umum pemerintahan yang baik;
 - b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Satuan Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Selatan;
- Mengingat :**
1. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 72, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1820);
 2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
 3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5234);
 4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);

5. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4593);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
8. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025 ;
9. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
10. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 1 Tahun 2014 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 32);
11. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1842);
12. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 986);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PEDOMAN EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN HULU SUNGAI SELATAN.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Bupati adalah Bupati Hulu Sungai Selatan.

2. Daerah adalah Kabupaten Hulu Sungai Selatan.
3. Pemerintah Daerah adalah Bupati dan Perangkat Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintah Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan.
4. Satuan Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat SKPD adalah SKPD di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Selatan.
5. Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disingkat AKIP adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan melalui sistem pertanggungjawaban secara periodik.
6. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disingkat SAKIP adalah instrumen pertanggungjawaban yang pada pokoknya terdiri dari berbagai indikator dan mekanisme kegiatan pengukuran, penilaian, dan pelaporan kinerja secara menyeluruh dan terpadu untuk memenuhi kewajiban suatu instansi pemerintah dalam mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi, serta misi organisasi.

BAB II MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

Pedoman evaluasi atas implementasi SAKIP, digunakan sebagai acuan untuk melakukan evaluasi atas implementasi SAKIP pada SKPD di lingkungan Pemerintah Daerah.

Pasal 3

Pedoman evaluasi atas implementasi SAKIP pada SKPD di lingkungan Pemerintah Daerah 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; dan
- d. Penyusunan laporan hasil evaluasi dan mekanisme pelaporan hasil evaluasi serta proses pengolahan data.

Pasal 4

Tujuan evaluasi atas implementasi SAKIP pada SKPD di lingkungan Pemerintah Daerah adalah :

- a. memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP pada SKPD di lingkungan Pemerintah Daerah;
- b. menilai tingkat implementasi SAKIP pada SKPD di lingkungan Pemerintah Daerah;

- c. memberikan saran perbaikan untuk peningkatan dan penguatan implementasi SAKIP pada SKPD di lingkungan Pemerintah Daerah;
- d. memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

BAB III

RUANG LINGKUP DAN PELAKSANAAN EVALUASI

Pasal 5

Ruang lingkup evaluasi atas implementasi SAKIP pada SKPD di lingkungan Pemerintah Daerah mencakup :

- a. penilaian terhadap perencanaan strategis;
- b. perjanjian kinerja, dan sistem pengukuran kinerja;
- c. penilaian terhadap penyajian dan pengungkapan informasi kinerja;
- d. evaluasi terhadap program dan kegiatan; dan
- e. evaluasi terhadap kebijakan SKPD yang bersangkutan.

Pasal 6

Evaluasi atas implementasi SAKIP pada SKPD di lingkungan Pemerintah Daerah dilakukan 2 (dua) kali dalam setahun, yang terdiri dari :

- a. Evaluasi atas implementasi SAKIP tahunan; dan
- b. Evaluasi atas implementasi SAKIP semester.

Pasal 7

- (1) Evaluasi atas implementasi SAKIP tahunan merupakan aktifitas analisis yang sistematis, pemberian nilai, atribut, apresiasi, dan pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi atas masalah yang ditemukan untuk tujuan peningkatan akuntabilitas dan kinerja SKPD di lingkungan Pemerintah Daerah.
- (2) Evaluasi atas implementasi SAKIP tahunan sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf b dilakukan paling lambat tanggal 28 Pebruari tahun anggaran berikutnya.
- (3) Pedoman evaluasi atas implementasi SAKIP tahunan pada SKPD di lingkungan Pemerintah Daerah sebagaimana tercantum dalam Lampiran I, Lampiran II dan Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 8

- (1) Evaluasi atas implementasi SAKIP semester merupakan hasil monitoring dan evaluasi yang memuat kondisi aktual pencapaian atau perkembangan kinerja SKPD selama 1 (satu) semester.
- (2) Evaluasi atas implementasi SAKIP semester sebagaimana dimaksud Pasal 6 huruf a dilakukan paling lambat tanggal 30 Juli tahun anggaran berjalan.
- (3) Pedoman evaluasi atas implementasi SAKIP per semester pada SKPD di lingkungan Pemerintah Daerah sebagaimana tercantum dalam Lampiran IV yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 9

Hasil evaluasi sebagaimana dimaksud pada Pasal 6 digunakan untuk memperbaiki manajemen kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja khususnya kinerja pelayanan publik pada SKPD di lingkungan Pemerintah Daerah secara berkelanjutan.

Pasal 10

- (1) Pelaksanaan evaluasi sebagaimana dimaksud pada Pasal 6 dilakukan oleh Aparat Pengawasan Internal Pemerintah atau Tim Evaluasi yang ditetapkan dengan Keputusan Bupati.
- (2) Tim Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diketuai oleh Inspektur Kabupaten Hulu Sungai Selatan dan beranggotakan aparat pengawas internal, SKPD terkait dan atau instansi pemerintah lain.

Pasal 11

Aparat Pengawasan Internal Pemerintah atau Tim Evaluasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 ayat (1) menyusun ikhtisar hasil evaluasi atas implementasi SAKIP pada SKPD di Lingkungan Pemerintah Daerah untuk dilaporkan kepada Bupati dan selanjutnya disampaikan kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

Pasal 12

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.
Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan.

PARAF KOORDINASI		
Kabag. Organisasi	Kasubbag. PerUUan	Kabag. Hukum
tgl. 11/09-2015	tgl. 11/09-2015	tgl. 11/09-2015
		

Ditetapkan di Kandangan
pada tanggal 11 September 2015

BUPATI HULU SUNGAI SELATAN,


ACHMAD FIKRY

Diundangkan di Kandangan
pada tanggal 11 September 2015

**SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN HULU SUNGAI SELATAN,**


M. IDEHAM

LAMPIRAN 1
PERATURAN BUPATI HULU SUNGAI SELATAN
NOMOR 49 TAHUN 2015
TENTANG
PEDOMAN EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI
SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH SATUAN KERJA PERANGKAT
DAERAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
KABUPATEN HULU SUNGAI SELATAN

PEDOMAN
EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI SISTEM AKUNTABILITAS
KINERJA INSTANSI PEMERINTAH SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN HULU SUNGAI SELATAN

BAB I
PENDAHULUAN

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu program yang dilaksanakan dalam rangka reformasi birokrasi untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bebas dari KKN, meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat, dan meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi. Penguatan akuntabilitas ini dilaksanakan dengan penerapan SAKIP sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP pada SKPD, serta sekaligus untuk mendorong adanya peningkatan kinerja SKPD, maka perlu dilakukan suatu evaluasi implementasi SAKIP. Evaluasi ini diharapkan dapat mendorong SKPD untuk secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dan mewujudkan capaian kinerjanya sesuai yang diamanahkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah.

Pelaksanaan evaluasi atas implementasi SAKIP harus dilakukan dengan sebaik-baiknya. Untuk itu diperlukan suatu pedoman evaluasi atas implementasi SAKIP yang dapat dijadikan panduan bagi evaluator. Pedoman evaluasi atas implementasi SAKIP ini, disusun sebagai pelaksanaan dari Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara

dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Pedoman ini disusun dengan maksud untuk memberikan petunjuk umum dalam rangka evaluasi atas implementasi SAKIP. Karena sifatnya umum, pedoman ini berisi tentang perencanaan evaluasi, pelaksanaan evaluasi, dan pelaporan evaluasi. Pada setiap penugasan evaluasi atas implementasi SAKIP akan dirancang desain evaluasi tersendiri berupa petunjuk teknis pelaksanaan untuk memenuhi tujuan evaluasi yang ditetapkan.

BAB II

PELAKSANAAN EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI SAKIP

A. Survei Pendahuluan

1. Tujuan dan Manfaat Survei Pendahuluan

Survei pendahuluan dilakukan untuk memahami dan mendapatkan gambaran umum mengenai kegiatan SKPD yang akan dievaluasi.

Tujuan dan manfaat survei pendahuluan antara lain adalah untuk:

- a. Memberikan pemahaman mengenai SKPD yang dievaluasi.
- b. Memberikan fokus kepada hal-hal yang memerlukan perhatian dalam evaluasi, dan
- c. Merencanakan dan mengorganisasikan evaluasi.

2. Jenis data dan Informasi yang Dikumpulkan pada Survei Pendahuluan

Sesuai dengan tujuan dan manfaat survei pendahuluan, beberapa data/informasi yang diharapkan diperoleh antara lain mengenai:

- a. Tugas, fungsi, dan kewenangan SKPD;
- b. Peraturan perundangan yang berkaitan dengan SKPD;
- c. Kegiatan utama SKPD;
- d. Sumber pembiayaan SKPD;
- e. Sistem informasi yang digunakan;
- f. Keterkaitan SKPD atau SKPD atasannya;
- g. Perencanaan Strategis, Rencana Kinerja, Rencana Kerja dan Anggaran, serta Perjanjian Kinerja yang dimiliki SKPD atau SKPD atasannya;
- h. Laporan Kinerja SKPD;
- i. Sistem pengukuran kinerja dan manajemen kinerja pada umumnya;
- j. Laporan Keuangan dan pengendalian; serta
- k. Hasil evaluasi dan revidi periode sebelumnya.

Dalam tahapan survei pendahuluan para evaluator hendaknya tidak terjebak pada pengumpulan data yang mendetail, karena pada dasarnya survei pendahuluan dititikberatkan untuk memahami SKPD yang akan dievaluasi secara umum dan hasilnya digunakan sebagai data awal dalam merencanakan atau melakukan kegiatan evaluasi.

3. Teknik Pengumpulan Data dan Informasi Survei Pendahuluan

Pengumpulan data dan informasi pada survei pendahuluan dapat dilakukan dengan beberapa cara, yaitu melalui angket (kuesioner), wawancara, observasi, studi dokumentasi, atau kombinasi diantara beberapa cara tersebut. Sedangkan teknik analisis data antara lain : telaahan sederhana, berbagai analisis dan pengukuran, metode statistik, perbandingan, analisis logika program dan sebagainya.

- a. **Kuesioner** merupakan teknik pengumpulan data/informasi dengan menyerahkan serangkaian daftar pertanyaan yang akan diisi oleh SKPD secara mandiri. Daftar pertanyaan yang akan diajukan dalam angket dapat bersifat terbuka maupun tertutup. Pertanyaan terbuka merupakan bentuk pertanyaan yang jawabannya tidak disediakan, sehingga responden secara mandiri mengisi jawabannya. Pertanyaan tertutup merupakan bentuk pertanyaan yang jawabannya telah disediakan, sehingga tinggal memilih jawaban yang telah disediakan.
- b. **Wawancara** merupakan bentuk pengumpulan data dan informasi yang dilakukan dengan pengajuan pertanyaan secara langsung kepada responden, dan jawaban yang diterima dari responden dicatat secara langsung. Dalam hal ini, seorang pewawancara sebaiknya menyiapkan terlebih dahulu jadwal dan catatan mengenai hal-hal atau materi yang akan ditanyakan. Hal penting lainnya yang harus dipersiapkan oleh pewawancara adalah sikap, penampilan dan perilaku yang mengarah untuk dapat bekerja sama dengan calon responden. Untuk itu seorang pewawancara hendaknya bersikap netral dan tidak berusaha untuk mengarahkan jawaban atau tanggapan responden.
- c. **Observasi** adalah teknik pengumpulan data dan informasi dengan melakukan pengamatan terhadap kegiatan suatu organisasi. Observasi dalam pengertian sempit, yaitu observasi dengan menggunakan alat indera seperti mengunjungi lokasi rangka mengamati proses dan jalannya kegiatan.
- d. **Studi Dokumentasi** merupakan teknik mengumpulkan data dan informasi yang tidak secara langsung ditujukan kepada SKPD dan organisasi yang dievaluasi. Dokumen yang digunakan dalam tahapan survei dapat berupa catatan, laporan, maupun informasi lain yang berkaitan dengan SKPD yang dievaluasi.

B. Evaluasi Atas Implementasi Sakip

1. Evaluasi atas komponen SAKIP

Evaluasi atas implementasi SAKIP difokuskan pada kriteria-kriteria yang telah ditetapkan dengan tetap memperhatikan hasil evaluasi atas implementasi SAKIP tahun sebelumnya, maka isu-isu penting yang ingin diungkap melalui evaluasi atas implementasi SAKIP adalah sebagai berikut:

- a. SKPD dalam menyusun, mereviu dan menyempurnakan perencanaan kinerja berfokus pada hasil;
- b. Pembangunan sistem pengukuran dan pengumpulan data kinerja;
- c. Pengungkapan informasi pencapaian kinerja;
- d. Monitoring dan evaluasi terhadap pencapaian kinerja pelaksanaan program, khususnya program strategis;
- e. Keterkaitan diantara seluruh komponen-komponen perencanaan kinerja dengan penganggaran, kebijakan pelaksanaan dan pengendalian serta pelaporannya;
- f. Capaian kinerja utama dari masing-masing SKPD;
- g. Tingkat implementasi SAKIP SKPD; dan
- h. Memastikan disusunnya rencana aksi terhadap rekomendasi hasil evaluasi yang belum ditindaklanjuti.

Evaluasi atas implementasi SAKIP, terdiri atas evaluasi penerapan komponen manajemen kinerja yang meliputi: perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi internal, dan capaian kinerja.

Evaluasi penerapan manajemen kinerja juga meliputi penerapan kebijakan penyusunan dokumen penetapan kinerja dan indikator kinerja utama (IKU) sampai saat dilakukan evaluasi.

Kriteria yang ditetapkan dalam rangka evaluasi AKIP ini dituangkan dalam Lembar Kerja Evaluasi (LKE). LKE ini menyajikan komponen, bobot, sub-komponen dan butir-butir penilaian. LKE ini juga dilengkapi dengan seperangkat kriteria penilaian untuk setiap butir penilaian. (Ilustrasi LKE terdapat pada anak lampiran pedoman ini)

Selanjutnya setiap petunjuk pelaksanaan yang disusun oleh Kemen PAN & RB dan setiap instansi pemerintah menjabarkan lebih rinci butir-butir penilaian tersebut sesuai dengan tujuan dan ruang lingkup evaluasi.

2. Penilaian dan Penyimpulan

- a. Evaluasi atas laporan kinerja SKPD harus menyimpulkan hasil penilaian atas fakta obyektif SKPD dalam mengimplementasikan perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja dan capaian kinerja sesuai dengan kriteria masing-masing komponen yang ada dalam LKE.
- b. Langkah penilaian dilakukan sebagai berikut :
 - o Dalam melakukan penilaian, terdapat 3 (tiga) variabel yaitu :
 - (i) komponen, (ii) sub komponen, dan (iii) kriteria.
 - o Setiap Komponen dan sub komponen penilaian diberikan alokasi nilai sebagai berikut :

No	Komponen	Bobot	Komponen dan Sub-Komponen
1.	Perencanaan Kinerja	30 %	a. Rencana Strategis (10%), meliputi: Pemenuhan Renstra (2%), Kualitas Renstra (5%), dan Implementasi Renstra (3%) b. Perencanaan Kinerja Tahunan (20%), meliputi : Pemenuhan Rencana Kinerja Tahunan (4%), Kualitas Rencana Kinerja Tahunan (10%), dan Implementasi Rencana Kinerja Tahunan (6%)
2.	Pengukuran Kinerja	25 %	a. Pemenuhan pengukuran (5%); b. Kualitas pengukuran (12,5%); c. Implementasi pengukuran (7,5%).
3.	Pelaporan Kinerja	15 %	a. Pemenuhan pelaporan (3%); b. Kualitas pelaporan (7,5%); c. Pemanfaatan pelaporan (4,5%).
4.	Evaluasi Kinerja	10 %	a. Pemenuhan evaluasi (2%); b. Kualitas evaluasi (5%); c. Pemanfaatan hasil evaluasi (3%).

No	Komponen	Bobot	Komponen dan Sub-Komponen
5.	Capaian Kinerja	20 %	a. Kinerja yang dilaporkan (<i>output</i>) (7.5%); b. Kinerja yang dilaporkan (<i>outcome</i>) (12,5%);
TOTAL		100 %	

Penilaian terhadap butir 1 sampai 4 terkait dengan penerapan SAKIP pada instansi pemerintah, sedangkan butir 5 terkait dengan pencapaian kinerja, baik yang telah tertuang dalam dokumen Laporan Kinerja (LKj) maupun dalam dokumen lainnya. Penilaian atas Butir 5a, 5b dan 5c, didasarkan pada pencapaian kinerja yang telah disajikan dalam Laporan Kinerja (LKj) maupun dokumen pendukung seperti Pengukuran Kinerja..

- c. Setiap sub-komponen akan dibagi kedalam beberapa pertanyaan sebagai kriteria pemenuhan sub-komponen tersebut. Setiap pertanyaan akan disediakan pilihan jawaban ya/tidak atau a/b/c/d/e. Jawabab 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 “*judgements*” dari evaluator dan biasanya terkait dengan kualitas dan pemanfaatan suatu sub-komponen tertentu.
- e. Setiap jawaban “ya” akan diberi nilai 1, sedangkan jawaban “tidak” diberi nilai 0.
- f. Pemilihan jawaban a/b/c/d/e, didasarkan pada kriteria tertentu dan *judgement* evaluator. Kriteria sebagaimana tertera dalam penjelasan *template*, merupakan acuan dalam menentukan jawaban a/b/c/d/e.
- g. Penilaian atau penyimpulan atas pertanyaan yang terdiri dari beberapa sub-kriteria dilakukan berdasarkan banyaknya jawaban “ya” atau “tidak” pada masing-masing sub kriteria tersebut. (Misalnya untuk menyimpulkan kondisi sasaran atau indikator kinerja, dimana berhubungan dengan lebih dari satu sasaran atau

lebih dari satu indikator kinerja, maka penilaian “ya” atau “tidak” dilakukan atas masing-masing sasaran dan/atau masing-masing indikator kinerja, baru kemudian ditarik simpulan secara menyeluruh).

- h. Dalam memberikan penilaian “ya” atau “tidak” maupun “a/b/c/d/e”, selain mengacu pada kriteria yang ada, evaluator juga harus menggunakan *professional judgements* dengan mempertimbangkan hal-hal yang mempengaruhi pada setiap kriteria, dan 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. Misalnya: sub-komponen indikator kinerja mempunyai alokasi nilai 10% dan memiliki 10 (sepuluh) pertanyaan. Dari 10 pertanyaan tersebut, apabila terdapat 3 (tiga) jawaban “ya” maka nilai untuk sub-komponen tersebut adalah: $[3/10] \times 10 = 3$;
 - ☐ Untuk kriteria yang berhubungan dengan kondisi yang memerlukan penyimpulan, karena terdiri dari beberapa sub-kriteria, penyimpulan tentang kriteria dilakukan melalui nilai rata-rata;
 - ☐ 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.
- j. Setelah setiap pertanyaan diberikan nilai maka penyimpulan akan dilakukan sebagai berikut:
- ☐ 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 instansi yang bersangkutan terhadap kinerjanya, dengan kategori sebagai berikut:

No	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1.	AA	>90-100	Sangat Mumuaskan
2.	A	>80-90	Memuaskan , memimpin perubahan, berkinerja tinggi dan sangat akuntabel
3.	BB	>70-80	Sangat Baik , akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem, manajemen kinerja yang handal.
4.	B	>60-70	Baik , akuntabilitas kinerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja dan perlu sedikit perbaikan.
5.	CC	>50-65	Cukup , (memadai), akuntabilitas kinerjanya cukup baik, taat kebijakan, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk memproduksi informasi kinerja untuk pertanggungjawaban, perlu banyak perbaikan yang tidak mendasar
6	C	>30-50	Kurang , Sistem dan tatanan kurang dapat diandalkan, memiliki sistem untuk manajemen kinerja tapi perlu banyak perbaikan minor dan perbaikan yang mendasar.
6	D	0-30	Sangat Kurang , Sistem dan tatanan tidak dapat diandalkan untuk penerapan manajemen kinerja; Perlu banyak perbaikan, sebagian perubahan yang sangat mendasar.

- k. Untuk menjaga obyektivitas dalam penilaian, perlu dilakukan reviu secara berjenjang atas proses dan hasil evaluasi dari tim evaluator dengan pengaturan sebagai berikut :
- 1) Reviu tingkat 1 dilakukan di masing-masing tim evaluator oleh supervisor tim.
 - 2) Reviu tingkat 2 dilakukan dalam bentuk forum panel, khusus untuk menentukan pemeringkatan nilai dan penentuan kategori hasil evaluasi.

BAB III

PELAPORAN HASIL EVALUASI

Setiap surat tugas untuk pelaksanaan evaluasi atas implementasi SAKIP harus menghasilkan Kertas Kerja Evaluasi (KKE) dan Laporan Hasil Evaluasi (LHE). LHE ini disusun berdasarkan berbagai hasil pengumpulan data dan fakta serta analisis yang didokumentasikan dalam KKE.

Setiap langkah evaluator yang cukup penting dan setiap penggunaan teknik evaluasi harus didokumentasikan dalam KKE. Kertas kerja tersebut berisi fakta dan data yang dianggap relevan dan berarti untuk perumusan temuan permasalahan. Data dan deskripsi fakta ini ditulis mulai dari uraian fakta yang ada, analisis (pemilahan, perbandingan, pengukuran, dan penyusunan argumentasi), sampai pada simpulannya.

Bagi SKPD yang sudah pernah dievaluasi, pelaporan hasil evaluasi diharapkan menyajikan informasi tindak lanjut dari rekomendasi tahun sebelumnya, sehingga diperoleh data yang dapat diperbandingkan dan dapat diketahui perbaikan-perbaikan yang telah dilakukan.

LHE disusun berdasarkan prinsip kehati-hatian dan mengungkapkan hal-hal penting bagi perbaikan manajemen kinerja instansi pemerintah yang dievaluasi. Permasalahan atau temuan sementara hasil evaluasi (*tentative finding*) dan saran perbaikannya harus diungkapkan secara jelas dan dikomunikasikan kepada pihak instansi pemerintah yang dievaluasi untuk mendapatkan konfirmasi ataupun tanggapan secukupnya.

Penulisan LHE mengikuti kaidah-kaidah umum penulisan laporan yang baik, antara lain: Penggunaan kalimat yang jelas dan bersifat persuasif untuk perbaikan, tidak menggunakan ungkapan yang ambivalen atau membingungkan dalam proses penyimpulan dan kompilasi data. Evaluator harus berhati-hati dalam menginterpretasikan data hasil evaluasi, menyimpulkan dan menuangkannya dalam laporan.

LHE atas implementasi SAKIP pada SKPD yang dievaluasi APIP atau tim evaluasi yang dibentuk, disampaikan kepada pimpinan unit kerja yang dievaluasi dengan tembusan kepada bupati yang bersangkutan. Ikhtisar dari laporan hasil evaluasi tersebut disampaikan kepada Bupati dan selanjutnya disampaikan kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

Format LHE, selain bentuk surat (*short-form*), juga dapat berbentuk bab yang dikenal dengan bentuk penyajian yang panjang (*long-form*). Secara garis besar, *outline* LHE atas implementasi SAKIP adalah sebagai berikut:

- **Ikhtisar Eksekutif**

- **Bab I Pendahuluan**

- a. Dasar Hukum Evaluasi
- b. Latar Belakang
- c. Tujuan Evaluasi
- d. Ruang Lingkup Evaluasi
- e. Metodologi Evaluasi
- f. Gambaran Umum Evaluatan
- g. Gambaran Umum Implementasi SAKIP
- h. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya (jika periode sebelumnya dievaluasi)

- **Bab II Hasil Evaluasi**

- a. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja
- b. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja
- c. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja
- d. Evaluasi atas Evaluasi Internal
- e. Evaluasi atas Capaian Kinerja

- **Lampiran**

BAB IV P E N U T U P

Evaluasi atas implementasi SAKIP merupakan bagian dari siklus manajemen instansi pemerintah. Dengan ditetapkan Pedoman Evaluasi atas Implementasi SAKIP, diharapkan para evaluator mempunyai acuan yang sama dalam melaksanakan evaluasi. Namun demikian, diharapkan para evaluator juga dapat menggunakan inovasi-inovasi baru dan mengembangkan secara terus menerus dalam melakukan evaluasi atas implementasi SAKIP.

Pada akhirnya keberhasilan pelaksanaan evaluasi atas implementasi SAKIP diharapkan dapat mencapai tujuan dari SAKIP itu sendiri, yaitu meningkatnya kinerja instansi pemerintah dan meningkatnya akuntabilitas instansi pemerintah terhadap kinerjanya.

BUPATI HULU SUNGAI SELATAN,



ACHMAD FIKRY

PARAF KOORDINASI		
Kabag. Organisasi	Kasubbag. PerUUan	Kabag. Hukum
tgl, 11/09-2015	tgl, 11/09-2015	tgl, 11/09-2015
		

LAMPIRAN II
PERATURAN BUPATI HULU SUNGAI SELATAN
NOMOR 49 TAHUN 2015
TENTANG
PEDOMAN EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI SISTEM
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KABUPATEN HULU SUNGAI SELATAN

**LEMBAR KRITERIA EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DAERAH**

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
1	2	3	5
A. PERENCANAAN KINERJA (30%)			
I.	PERENCANAAN STRATEGIS (10%)		
a.	PEMENUHAN RENSTRA (2%)		
1	Dokumen Renstra telah ada	Cukup jelas	
2	Dokumen Renstra telah memuat visi, misi, tujuan, sasaran, program, indikator kinerja sasaran, target tahunan, indikator kinerja tujuan dan target jangka menengah	a, apabila Renstra memuat seluruh komponen yang disyaratkan (dipertanyakan); b, apabila Renstra memuat seluruh komponen yang disyaratkan (dipertanyakan), kecuali target tahunan; c, apabila Renstra tidak memuat indikator dan target jangka menengah; d, apabila Tujuan dan sasaran dalam Renstra tidak dilengkapi indikator; e, apabila Renstra tidak punya ukuran dan target baik jangka menengah maupun tahunan	
3	Renstra telah menyajikan IKU	a, apabila lebih dari 95% Tujuan dan sasaran yang ada di renstra relevan (terkait) dengan IKU yang telah diformalkan; b, apabila 80% < Relevansi Tujuan dan Sasaran dengan IKU $\leq$ 95%; c, apabila 50% < Relevansi Tujuan dan Sasaran dengan IKU $\leq$ 80%; d, apabila 10% < Relevansi Tujuan dan Sasaran dengan IKU $\leq$ 50% e, apabila Relevansi Tujuan dan Sasaran dengan IKU $\leq$ 10%	
		*) Renstra dikatakan memanfaatkan IKU jika Tujuan dan atau sasaran di Renstra dapat direpresentasikan dengan Indikator Utama yang sudah diformalkan. *) Kriteria ini berlaku dengan asumsi IKU yang diformalkan telah memenuhi kriteria IKU yang baik seperti Spesifik, Dapat Diukur dan Relevan dengan Kinerja Utama Organisasi	
b.	KUALITAS RENSTRA (6%)		
4	Tujuan dan sasaran telah berorientasi hasil	a, apabila lebih dari 95% tujuan dan sasaran dalam Renstra telah berorientasi hasil; b, apabila 80% < berorientasi hasil $\leq$ 95%; c, apabila 40% < berorientasi hasil $\leq$ 80%; d, apabila 20% < berorientasi hasil $\leq$ 40% e, apabila tujuan dan sasaran yg berorientasi $\leq$ 20% Berorientasi hasil: - berkualitas <i>outcome</i> atau <i>output</i> penting - bukan proses/kegiatan - menggambarkan kondisi atau <i>output</i> penting yang ingin diwujudkan - terkait dengan isu strategis organisasi	
5	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program/hasil kegiatan	a, apabila lebih dari 95% program/kegiatan yang ada telah selaras dengan tujuan/sasaran dalam rencana strategis; b, apabila 80% < keselarasan $\leq$ 95%; c, apabila 40% < keselarasan $\leq$ 80%; d, apabila 20% < keselarasan $\leq$ 40% e, apabila keselarasannya $\leq$ 20%	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
1	2	3	5
		Program/Kegiatan dikatakan merupakan cara untuk mencapai (selaras dengan) tujuan dan sasaran jika memenuhi kriteria sbb: - Menjadi penyebab terwujudnya tujuan dan sasaran; - Relevan; - Memiliki hubungan sebab akibat (kausalitas) - Cukup untuk mewujudkan tujuan dan sasaran dalam Renstra	
6	Indikator kinerja tujuan (outcome) dan sasaran (outcome dan output) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a, apabila lebih dari 95% indikator tujuan dalam Renstra telah memenuhi kriteria SMART dan Cukup; b, apabila 80% < Indikator SMART ≤ 95%; c, apabila 40% < Indikator SMART ≤ 80%; d, apabila 20% < Indikator SMART ≤ 40% e, apabila indikator yang SMART ≤ 20% Kriteria indikator kinerja yang baik; SMART <i>Specific</i> : Tidak berdwimakna <i>Measurable</i> : Dapat diukur, dapat diidentifikasi satuan atau parameternya <i>Achievable</i> : Dapat dicapai, relevan dengan tugas fungsinya (domainnya) dan dalam kendalinya (<i>controllable</i>) <i>Relevance</i> : Terkait langsung dengan (merepresentasikan) apa yang akan diukur <i>Timebound</i> : Mengacu atau menggambarkan kurun waktu tertentu Cukup : Indikator harus cukup jumlahnya untuk mewakili terwujudnya tujuan yang dimaksud	
7	Target kinerja ditetapkan dengan baik	a, apabila lebih dari 95% target yg ditetapkan ber kriteria baik; b, apabila 80% < Target yg baik ≤ 95%; c, apabila 40% < Target yg baik ≤ 80%; d, apabila 20% < Target yg baik ≤ 40% e, apabila Target yg baik ≤ 20% Target yg baik: - Selaras dengan RPJMN/Renstra; - Berdasarkan (relevan dgn) indikator yg SMART; - Berdasarkan basis data yang memadai - Berdasarkan argumen yang logis	
8	Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMD	a, apabila > 95% sasaran yg ditetapkan telah selaras; b, apabila 80% < Sasaran yg selaras ≤ 95%; c, apabila 40% < Sasaran yg selaras ≤ 80%; d apabila 20% < Sasaran yg selaras ≤ 40% e, apabila Sasaran yg selaras ≤ 20% Selaras: - Tujuan dan Sasaran yang ada di Renstra merupakan Tujuan dan sasaran yang akan diwujudkan dalam RPJMD; - Target kinerja Renstra merupakan breakdown dari target kinerja dalam RPJMD; - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam Renstra menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di RPJMD	
9	Dokumen Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)	a, apabila Renstra telah menetapkan hal2 yg seharusnya lebih dari 95%; b, apabila 80% < hal2 yg seharusnya ≤ 95%; c, apabila 40% < hal2 yg seharusnya ≤ 80%; d apabila 20% < hal2 yg seharusnya ≤ 40% e, apabila hal2 yg seharusnya ≤ 20%	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
1	2	3	5
		Yang dimaksud dengan hal-hal yg seharusnya adalah tujuan, sasaran, indikator dan target-target kinerja dalam Renstra telah mengacu pada: - RPJMD - kontrak kinerja - tugas dan fungsi - <i>core business</i> - isu strategis yang berkembang - hubungan kausalitas - praktik-praktik terbaik	
	c. IMPLEMENTASI RENSTRA (3%)	Jawaban tentang Implementasi Renstra harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas Renstra	
10	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan	a, apabila lebih dari 95% sasaran dalam rencana kinerja tahunan telah selaras dengan Renstra; b, apabila 80% < keselarasan sasaran RKT dengan Renstra ≤ 95%; c, apabila 40% < keselarasan sasaran RKT dengan Renstra ≤ 80%; d apabila 20% < keselarasan sasaran RKT dengan Renstra ≤ 40% e, apabila keselarasan sasaran RKT dengan Renstra ≤ 20% dijadikan acuan atau selaras: - Target2 kinerja jangka menengah dalam renstra telah di- <i>breakdown</i> dalam (selaras dengan) target2 kinerja tahunan dalam Rencana Kinerja Tahunan - Sasaran2 yang ada di renstra dijadikan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam Rencana Kinerja Tahunan - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam RKT menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra	
11	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran	a, apabila lebih dari 95% indikator hasil dalam RKA telah selaras dengan Renstra; b, apabila 80% < keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan Renstra ≤ 95%; c, apabila 40% < keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan Renstra ≤ 80%; d apabila 20% < keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan Renstra ≤ 40% e, apabila keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan Renstra ≤ 20% Selaras atau (dapat) dijadikan acuan: - Target-target kinerja jangka menengah dalam renstra telah di- <i>breakdown</i> dalam (selaras dengan) target-target kinerja tahunan dalam RKA - Sasaran-sasaran yang ada di renstra dijadikan <i>outcome</i> atau hasil-hasil program yang akan diwujudkan dalam RKA - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam Renstra unit kerja menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya <i>outcome</i> atau hasil-hasil program yang ada di RKA	
12	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala	a, apabila Renstra telah direvisi dan hasilnya menunjukkan kondisi yang lebih baik (terdapat inovasi); b, apabila Renstra telah direviu secara berkala dan hasilnya masih relevan dengan kondisi saat ini; c, apabila Renstra telah direviu, ada upaya perbaikan namun belum ada perbaikan yang signifikan ; d, apabila Renstra telah direviu e, Tidak ada reviu	
II. PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (20%)			
a. PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (4%)			
1	Dokumen perencanaan kinerja tahunan telah ada	Ya, apabila secara formal ada dokumen yang berisi rencana kinerja (bukan kerja) tahunan	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
1	2	3	5
2	Dokumen perencanaan kinerja telah memuat sasaran, program, indikator kinerja sasaran, dan target kinerja tahunan	Ya, apabila rencana kinerja tahunan telah memuat keseluruhan subtransi komponen tersebut, yaitu Sasaran, Indikator dan Target Tidak, apabila rencana kinerja tahunan tidak memuat Sasaran, Indikator dan Target	
3	Dokumen PK telah ada	Ya, apabila terdapat dokumen PK yang secara formal telah ditandatangani oleh pihak-pihak yang berkepentingan (Sesuai PerMenpanNo 29/2010)	
4	Dokumen PK disusun segera setelah anggaran disetujui	cukup jelas	
5	Dokumen PK telah memuat sasaran, program, indikator kinerja, dan target jangka pendek	Ya, apabila Penetapan Kinerja telah memuat keseluruhan subtransi komponen tersebut, yaitu Sasaran, Indikator dan Target Tidak, apabila Penetapan Kinerja tidak memuat Sasaran, Indikator dan Target	
6	PK telah menyajikan IKU	a, apabila lebih dari 95% sasaran yang ada di PK relevan (terkait) dengan IKU yang telah diformalkan; b, apabila 80% < Relevansi Sasaran dengan IKU $\leq$ 95%; c, apabila 50% < Relevansi Sasaran dengan IKU $\leq$ 80%; d, apabila 10% < Relevansi Sasaran dengan IKU $\leq$ 50% e, apabila Relevansi Sasaran dengan IKU $\leq$ 10% *) Penetapan Kinerja dikatakan memanfaatkan IKU jika sasaran di PK dapat direpresentasikan dengan Indikator Utama yang sudah diformalkan. *) Kriteria ini berlaku dengan asumsi IKU yang diformalkan telah memenuhi kriteria IKU yang baik seperti Spesifik, Dapat Diukur, Relevan dengan Kinerja Utama Organisasi dan cukup	
b. KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (105%)			
7	Sasaran telah berorientasi hasil	a, apabila lebih dari 95% sasaran yang ada di dokumen perencanaan kinerja tahunan (termasuk di PK) telah berorientasi hasil; b, apabila 80% < sasaran telah berorientasi hasil $\leq$ 95%; c, apabila 40% < sasaran telah berorientasi hasil $\leq$ 80%; d apabila 20% < sasaran telah berorientasi hasil $\leq$ 40% e, apabila sasaran telah berorientasi hasil $\leq$ 20% Berorientasi hasil: - berkualitas <i>outcome</i> atau <i>output</i> penting - bukan proses/kegiatan - menggambarkan kondisi atau <i>output</i> penting yang ingin diwujudkan - terkait dengan isu strategis organisasi	
8	Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran	a, apabila lebih dari 95% kegiatan yang dirancang telah selaras dengan sasaran atau kinerja yang diinginkan; b, apabila 80% < kegiatan telah selaras dan cukup $\leq$ 95%; c, apabila 40% < kegiatan telah selaras dan cukup $\leq$ 80%; d apabila 20% < kegiatan telah selaras dan cukup $\leq$ 40% e, apabila kegiatan telah selaras dan cukup $\leq$ 20% Kegiatan merupakan cara mencapai sasaran (selaras dan cukup): - Menjadi penyebab terwujudnya tujuan dan sasaran; - Relevan; - memiliki hubungan kausalitas (menjadi penyebab) terwujudnya sasaran - memenuhi syarat kecukupan untuk terwujudnya sasaran	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
1	2	3	5
9	Indikator kinerja sasaran telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a, apabila lebih dari 95% indikator yang ada di dokumen perencanaan kinerja tahunan (termasuk PK) memenuhi kriteria SMART dan Cukup; b, apabila $80\% < \text{indikator memenuhi kriteria SMART} \leq 95\%$; c, apabila $40\% < \text{indikator memenuhi kriteria SMART} \leq 80\%$; d apabila $20\% < \text{indikator memenuhi kriteria SMART} \leq 40\%$ e, apabila indikator memenuhi kriteria SMART $\leq 20\%$ Cukup artinya: - Representatif (alat ukur yg mewakili) untuk mengukur kinerja yang seharusnya (lihat penjelasan A.II.b.12) = Jumlahnya memadai utk menyimpulkan tercapainya tujuan atau sasaran atau kinerja utama	
10	Target kinerja ditetapkan dengan baik	a, apabila lebih dari 95% target yg ditetapkan berkriteria baik; b, apabila $80\% < \text{Target yg baik} \leq 95\%$; c, apabila $40\% < \text{Target yg baik} \leq 80\%$; d, apabila $20\% < \text{Target yg baik} \leq 40\%$ e, apabila Target yg baik $\leq 20\%$ Target yg baik: - Selaras dengan Renstra; - Relevan dengan indikatornya yang SMART; - Berdasarkan basis data yang memadai - Berdasarkan argumen yang logis	
11	Dokumen PK telah selaras dengan dokumen PK atasannya dan dokumen Renstra	a, apabila lebih dari 95% sasaran dalam PK telah selaras dengan tujuan/sasaran Renstra; b, apabila $80\% < \text{keselarasan sasaran PK dengan Renstra} < 95\%$; c, apabila $40\% < \text{keselarasan sasaran PK dengan Renstra} < 80\%$; d apabila $20\% < \text{keselarasan sasaran PK dengan Renstra} < 40\%$ e, apabila keselarasan sasaran PK dengan Renstra $< 20\%$ Selaras: - Sasaran-sasaran yang ada di PK merupakan sasaran-sasaran yang akan diwujudkan dalam Renstra; - Target-target kinerja PK merupakan breakdown dari target-target kinerja dalam Renstra; - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam PK menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra	
12	Dokumen PK telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)	a, apabila lebih dari 95% sasaran dalam PK telah menggambarkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan; b, apabila $80\% \leq \text{hal2 seharusnya dalam PK} \leq 95\%$; c, apabila $40\% < \text{hal2 seharusnya dalam PK} \leq 80\%$; d apabila $20\% < \text{hal2 seharusnya dalam PK} \leq 40\%$ e, apabila hal2 seharusnya dalam PK $\leq 20\%$ Menetapkan hal-hal yang seharusnya: - Sasaran-sasaran yang ada di PK merupakan sasaran-sasaran yang akan diwujudkan dalam Renstra; - Sasaran-sasaran yang ada di PK sesuai/selaras dengan kontrak lain yang pernah dibuat sebelumnya (jika ada); - Sasaran-sasaran yang ada di PK menjawab isu-su strategis dan permasalahan yang teridentifikasi saat proses perencanaan; - Target-sasaran kinerja PK merupakan breakdown dari target2 kinerja dalam Renstra; - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam PK menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
1	2	3	5
c.	IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (6%)	Jawaban tentang Implementasi perencanaan kinerja tahunan harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas perencanaan kinerja tahunan	
13	Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan	a, apabila terdapat bukti yang cukup bahwa PK yang ditandatangani dijadikan dasar untuk mengukur dan menyimpulkan keberhasilan maupun kegagalan serta dijadikan dasar pemberian <i>reward and punishment</i> ; b, apabila terdapat bukti yang cukup bahwa PK yang ditandatangani dijadikan dasar untuk mengukur dan menyimpulkan keberhasilan maupun kegagalan ; c, apabila terdapat bukti yang cukup bahwa PK yang ditandatangani telah diukur dan hasil pengukuran telah diketahui oleh atasan (pemberi amanah); d apabila PK yang ditandatangani telah dilakukan monitoring e, apabila terhadap PK yang ditandatangani tidak dilakukan pengukuran atau monitoring	
		Pemanfaatan target kinerja untuk mengukur keberhasilan; - (Capaian) target kinerja dijadikan dasar untuk memberikan penghargaan (<i>reward</i>); - (Capaian) target kinerja dijadikan dasar untuk memilih dan memilah yang berkinerja dengan yang kurang (tidak) berkinerja; - (Capaian) target kinerja digunakan sebagai cara untuk menyimpulkan atau memberikan predikat (baik, cukup, kurang, tercapai, tidak tercapai, berhasil, gagal, dll) suatu kondisi atau keadaan	
14	Penetapan Kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala	a, apabila monitoring kinerja telah memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan; b, apabila monitoring dilakukan sesuai kriteria, kecuali penerapan <i>reward and punishment</i> ; c, apabila monitoring dilakukan terbatas pada penyerahan atau pengumpulan hasil pengukuran capaian kinerja; d apabila pengukuran capaian kinerja periodik tidak lebih dari 80%; e, apabila monitoring atau pengukuran capaian target periodik $\leq$ 50%	
		Monitoring pencapaian target periodik dengan kriteria sbb: - Capaian target dalam rencana aksi secara periodik (minimal setiap 3 bulan) dipantau kemajuannya; - Setiap ada deviasi segera dilakukan analisis dan dicarikan alternatif solusinya; - Terdapat mekanisme yang memungkinkan pimpinan untuk mengetahui progress kinerja yang terbaru (<i>up dated performance</i>) - Terdapat mekanisme dan implementasi <i>reward and punishment</i> terhadap keberhasilan atau kegagalan pencapaian target kinerja	
15	Penetapan Kinerja telah dimanfaatkan dalam pengarah dan pengorganisasian kegiatan	a, apabila pemanfaatan PK telah memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan; b, apabila pemanfaatan PK memenuhi kriteria yang ditetapkan kecuali hal terkait dengan otorisasi dan eksekusi pelaksanaan atau penundaan kegiatan; c, apabila pemanfaatan PK terbatas pada pelaporan atau dokumentasi semata tanpa ada tindakan nyata selanjutnya; d, apabila capaian PK tidak berpengaruh terhadap penilaian atau penyimpulan capaian kinerja; e, apabila samasekali tidak ada upaya untuk mengidentifikasi kemajuan PK	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
1	2	3	5
		Pemanfaatan Penetapan Kinerja dalam pengarah dan pengorganisasian kegiatan meliputi kriteria sbb: - Target-target dalam PK dijadikan dasar (acuan) untuk (memulai) pelaksanaan setiap kegiatan; - Target-target kinerja dalam PK dijadikan acuan untuk mengevaluasi capaian <i>output</i> kegiatan; - Target-target kinerja dalam PK dijadikan alasan untuk memberikan otorisasi dan eksekusi diteruskan atau ditundanya suatu kegiatan - Terdapat hubungan yang logis antara setiap <i>output</i> kegiatan dengan sasaran (<i>outcome</i>) yang akan dicapai;	
B. PENGUKURAN KINERJA (25%)			
I. PEMENUHAN PENGUKURAN (5%)			
1	Telah terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal	Ya, apabila Unit Kerja telah memiliki Indikator Kinerja Utama (IKU) yang telah ditetapkan secara formal dalam suatu keputusan Pimpinan sebagaimana diatur dalam PermenPAN No. 9 Tahun 2007	
2	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja	a, apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan; b, apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi kriteria yang ditetapkan kecuali penanggung jawab yang jelas; c, apabila > 80% capaian (realisasi) kinerja dapat diyakini validitas datanya; d apabila realisasi data kinerja kurang dapat diyakini validitasnya (validitas sumber data diragukan) e, apabila realisasi data kinerja tidak dapat diverifikasi Mekanisme pengumpulan data yang memadai dengan kriteria sbb: - Terdapat pedoman atau SOP tentang pengumpulan data kinerja yang <i>up to date</i> ; - Ada kemudahan untuk menelusuri sumber datanya yang valid; - Ada kemudahan untuk mengakses data bagi pihak yang berkepentingan; - Terdapat penanggungjawab yang jelas; - Jelas waktu <i>deliverynya</i> ; - Terdapat SOP yang jelas jika terjadi kesalahan data	
II. KUALITAS PENGUKURAN (12.5%)			
3	IKU telah dapat diukur secara obyektif	a, apabila lebih dari 95% IKU dapat diukur (<i>measurable</i>); b, apabila 80% < IKU dapat diukur (<i>measurable</i>) ≤ 95%; c, apabila 40% < IKU dapat diukur (<i>measurable</i>) ≤ 80%; d apabila 20% < IKU dapat diukur (<i>measurable</i>) ≤ 40% e, apabila IKU dapat diukur (<i>measurable</i>) ≤ 20% Dapat diukur artinya: - jelas satuan ukurannya; - formulasi perhitungan dapat diidentifikasi - cara perhitungannya disepakati banyak pihak	
4	IKU telah menggambarkan hasil	a, apabila lebih dari 95% IKU yg ditetapkan telah menggambarkan hasil b, apabila 80% < IKU yg ditetapkan telah menggambarkan hasil < 95%; c, apabila 40% < IKU yg ditetapkan telah menggambarkan hasil < 80%; d apabila 20% < IKU yg ditetapkan telah menggambarkan hasil < 40% e, apabila IKU yg ditetapkan telah menggambarkan hasil ≤ 20%	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
1	2	3	5
		Menggambarkan hasil: - berkualitas <i>outcome</i> atau <i>output</i> penting - bukan proses/kegiatan - menggambarkan kondisi atau <i>output</i> penting yang ingin diwujudkan	
5	IKU telah relevan dengan kondisi yang akan diukur	a, apabila lebih dari 95% IKU yang ditetapkan terkait langsung (relevan) dengan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan; b, apabila $80\% < \text{IKU yang relevan} \leq 95\%$; c, apabila $40\% < \text{IKU yang relevan} \leq 80\%$; d apabila $20\% < \text{IKU yang relevan} \leq 40\%$ e, apabila IKU yang relevan $\leq 20\%$ Relevan: - terkait langsung dengan kinerja (sasaran) utama atau kondisi yang akan diukur - Mewakili (representatif) kinerja (sasaran) utama atau kondisi yang akan diwujudkan - IKU mengindikasikan (mencerminkan) terwujudnya Kinerja Utama atau sasaran strategis yang ditetapkan	
6	IKU telah cukup untuk mengukur kinerja	a, apabila lebih dari 95% IKU yang ditetapkan telah cukup untuk mengukur atau menggambarkan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan; b, apabila $80\% < \text{IKU yang cukup} \leq 95\%$; c, apabila $40\% < \text{IKU yang cukup} \leq 80\%$; d apabila $20\% < \text{IKU yang cukup} \leq 40\%$ e, apabila IKU yang cukup $\leq 20\%$ Cukup artinya: - Representatif (alat ukur yg mewakili) untuk mengukur kinerja yang seharusnya (lihat penjelasan A.II.b.12) - Jumlahnya memadai utk menyimpulkan tercapainya tujuan atau sasaran atau kinerja utama	
7	IKU telah diukur realisasinya	a, apabila lebih dari 95% IKU yang ditetapkan telah diukur realisasinya dan dilaporkan dalam LAKIP; b, apabila $80\% < \text{IKU telah diukur} \leq 95\%$; c, apabila $40\% < \text{IKU telah diukur} \leq 80\%$; d apabila $20\% < \text{IKU telah diukur} \leq 40\%$ e, apabila IKU yang telah diukur $\leq 20\%$	
8	IKU unit kerja telah selaras dengan IKU IP	a, apabila lebih dari 95% IKU Unit Kerja telah selaras dengan IKU Pemerintah Daerah; b, apabila $80\% \leq \text{keselarasan IKU} \leq 95\%$; c, apabila $40\% < \text{keselarasan IKU} \leq 80\%$; d apabila $20\% < \text{keselarasan IKU} \leq 40\%$ e, apabila keselarasan IKU $\leq 20\%$ Keselarasan IKU: - IKU Unit Kerja merupakan breakdown dari IKU Pemerintah Daerah ; - Indikator Kinerja Utama Unit Kerja menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ditetapkan Pemerintah Daerah	
9	Indikator kinerja sasaran dapat diukur secara obyektif	a, apabila lebih dari 95% Indikator sasaran dapat diukur (measurable); b, apabila $80\% < \text{Indikator yang dapat diukur} \leq 95\%$; c, apabila $40\% < \text{Indikator yang dapat diukur} \leq 80\%$; d apabila $20\% < \text{Indikator yang dapat diukur} \leq 40\%$ e, apabila Indikator yang dapat diukur $\leq 20\%$ Dapat diukur artinya: - jelas satuan ukurannya; - formulasi perhitungan dapat diidentifikasi - cara perhitungannya disepakati banyak pihak	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
1	2	3	5
10	Indikator kinerja sasaran menggambarkan hasil	a, apabila lebih dari 95% Indikator sasaran telah menggambarkan hasil (<i>outcome</i>), bukan proses/kegiatan; b, apabila $80\% < \text{Indikator yang menggambarkan hasil} \leq 95\%$; c, apabila $40\% < \text{Indikator yang menggambarkan hasil} \leq 80\%$; d apabila $20\% < \text{Indikator yang menggambarkan hasil} \leq 40\%$ e, apabila Indikator yang menggambarkan hasil $\leq 20\%$ Menggambarkan hasil: - berkualitas <i>outcome</i> atau <i>output</i> penting - bukan proses/kegiatan - menggambarkan kondisi atau <i>output</i> penting yang ingin diwujudkan	
11	Indikator kinerja sasaran relevan dengan sasaran yang akan diukur	a, apabila lebih dari 80% Indikator sasaran terkait langsung (relevan) dengan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan; b, apabila $60\% < \text{indikator yg relevan} \leq 80\%$; c, apabila $40\% < \text{indikator yg relevan} \leq 60\%$; d apabila $20\% < \text{indikator yg relevan} \leq 40\%$ e, apabila indikator yg relevan $\leq 20\%$ Relevan: - terkait langsung dengan sasaran atau kondisi yang akan diukur - Mewakili (representatif) sasaran/kondisi yang akan diwujudkan - Indikator mengindikasikan (mencerminkan) terwujudnya kinerja atau sasaran strategis yang ditetapkan	
12	Indikator kinerja sasaran cukup untuk mengukur sasarnya	a, apabila lebih dari 95% indikator yang ditetapkan telah cukup untuk mengukur atau menggambarkan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan; b, apabila $80\% < \text{indikator yang cukup} \leq 95\%$; c, apabila $40\% < \text{indikator yang cukup} \leq 80\%$; d apabila $20\% < \text{indikator yang cukup} \leq 40\%$ e, apabila indikator yang cukup $\leq 20\%$ Cukup artinya: - Representatif (alat ukur yg mewakili) untuk mengukur kinerja yang seharusnya (lihat penjelasan A.I.b.17) - Jumlahnya memadai utk menyimpulkan tercapainya sasaran	
13	Indikator kinerja sasaran telah diukur realisasinya	a, apabila lebih dari 95% Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya dan dilaporkan dalam LAKIP; b, apabila $80\% < \text{Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya} \leq 95\%$; c, apabila $40\% < \text{Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya} \leq 80\%$; d apabila $20\% < \text{Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya} \leq 40\%$ e, apabila Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya $\leq 20\%$	
14	Indikator kinerja sasaran unit kerja telah selaras dengan indikator kinerja IP	a, apabila lebih dari 95% indikator Unit Kerja telah selaras dengan indikator K/L atau Pemerintah Daerah; b, apabila $80\% < \text{keselarasan indikator} < 95\%$; c, apabila $40\% < \text{keselarasan indikator} < 80\%$; d apabila $20\% < \text{keselarasan indikator} < 40\%$ e, apabila keselarasan indikator $< 20\%$ Keselaras indikator: - indikator Unit Kerja merupakan breakdown dari indikator Pemerintah Daerah; - Indikator Unit Kerja menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ditetapkan Pemerintah Daerah	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
1	2	3	5
15	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan	a, apabila lebih dari 95% data (capaian) kinerja yang dihasilkan dapat diandalkan; b, apabila 80% < data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan $\leq$ 95%; c, apabila 40% < data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan $\leq$ 80%; d apabila 20% < data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan $\leq$ 40% e, apabila data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan $\leq$ 20% Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan; - Informasi capaian kinerja berdasarkan fakta sebenarnya atau bukti yang memadai dan dapat dipertanggungjawabkan; - Data yang dikumpulkan didasarkan suatu mekanisme yang memadai atau terstruktur (tidak bersifat dadakan); - Data kinerja yang diperoleh tepat waktu; - Data yang dikumpulkan memiliki tingkat kesalahan yang minimal;	
III.	IMPLEMENTASI PENGUKURAN (7.5%)	Jawaban tentang Implementasi Pengukuran harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas Pengukuran	
16	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran	a, apabila lebih dari 95% IKU yang ditetapkan telah dimanfaatkan dalam perencanaan dan penganggaran; b, apabila 80% < IKU yang telah dimanfaatkan $\leq$ 95%; c, apabila 40% < IKU yang telah dimanfaatkan $\leq$ 80%; d apabila 20% < IKU yang telah dimanfaatkan $\leq$ 40% e, apabila IKU yang telah dimanfaatkan $\leq$ 20% Dimanfaatkan dalam dokumen perencanaan dan penganggaran: - dijadikan alat ukur pencapaian tujuan/sasaran utama dalam dokumen Renstra, Rencana Kinerja Tahunan dan PK - dijadikan alat ukur tercapainya <i>outcome</i> atau hasil-hasil program yang ditetapkan dalam dokumen anggaran (RKA)	
17	IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja	a, apabila terdapat bukti yang cukup IKU telah dimanfaatkan sepenuhnya sebagaimana kriteria yang ditetapkan; b, apabila IKU yang ada dimanfaatkan sesuai kriteria namun tidak termasuk pengenaan sanksi atau <i>punishment</i>; c, apabila hanya terdapat pengukuran IKU; d apabila IKU yang SMART > 50% dan dapat dimanfaatkan untuk mengukur/menilai kinerja e, apabila IKU yang SMART $\leq$ 50% Dimanfaatkan untuk penilaian kinerja memenuhi kriteria sbb: - Capaian IKU dijadikan dasar penilaian kinerja - Capaian IKU dijadikan dasar <i>reward</i> atau <i>punishment</i> - Capaian IKU dijadikan dasar promosi atau kenaikan/penurunan peringkat	
18	IKU telah direviu secara berkala	a, apabila IKU telah direvisi dan hasilnya menunjukkan kondisi yang lebih baik (inovatif); b, apabila IKU telah direviu secara berkala dan hasilnya masih relevan dengan kondisi saat ini; c, apabila IKU telah direviu, ada upaya perbaikan namun belum ada perbaikan yang signifikan ; d, apabila IKU telah direviu e, Tidak ada reviu	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
1	2	3	5
19	Pengukuran kinerja digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala	Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada <i>professional judgement</i> evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan. Sebagai ilustrasi: a, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh b, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian) c, apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian d, apabila kurang dimanfaatkan e, apabila tidak ada pemanfaatan Prasyarat: terdapat pengukuran atau pemantauan kinerja secara berkala (minimal semesteran). digunakan untuk pengendalian dan pemantauan, artinya (kriteria): - Hasil pengukuran menjadi dasar untuk menyimpulkan kemajuan (<i>progress</i>) kinerja - Hasil pengukuran menjadi dasar untuk mengambil tindakan (<i>action</i>) dalam rangka mencapai target kinerja yang ditetapkan - Hasil pengukuran menjadi dasar untuk menyesuaikan strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran	
C. PELAPORAN KINERJA (15%)			
I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%)			
1	LAKIP telah disusun	Cukup jelas	
2	LAKIP telah disampaikan tepat waktu	Waktu penyampaian LAKIP mengacu pada SE Menpan dan RB No 29 Tahun 2010	
3	LAKIP menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU	a, apabila lebih dari 95% capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU); b, apabila 60% < capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 80%; c, apabila 40% < capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 60%; d apabila 20% < capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 40% e, apabila capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 20% IKU yang disajikan harus mengacu kepada kriteria IKU yang baik yaitu SMART dan menggambarkan kinerja utama yang seharusnya, dengan mengacu pada kriteria sbb: - sesuai dengan tugas dan fungsi - menggambarkan <i>core business</i> - mempertimbangkan isu strategis yang berkembang - menggambarkan hubungan kausalitas (antara <i>outcome</i> - <i>output</i> - <i>process</i> - <i>input</i>) - mengacu pada praktik-praktik terbaik	
II. KUALITAS PELAPORAN (7.5%)			
4	LAKIP bukan merupakan kompilasi dari Unit Kerja di bawahnya	a, apabila informasi kinerja dalam LAKIP menggambarkan Kinerja Utama sesuai tingkatnya; b, apabila LAKIP sudah menggambarkan kinerja utama sesuai tingkatnya, namun masih dijumpai informasi yang sifatnya <i>supporting</i>, yang jika tidak disajikanpun tidak berpengaruh c, apabila informasi yang disajikan semata-mata gabungan dari kegiatan (<i>output</i>) unit-unit kerja dibawahnya.	
5	LAKIP menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome	a, apabila lebih dari 95% sasaran yang disampaikan dalam LAKIP berorientasi <i>outcome</i>; b, apabila 80% < sasaran <i>outcome</i> dalam LAKIP ≤ 95%; c, apabila 40% < sasaran <i>outcome</i> dalam LAKIP ≤ 80%; d apabila 20% < sasaran <i>outcome</i> dalam LAKIP ≤ 40% e, apabila sasaran <i>outcome</i> dalam LAKIP ≤ 20%	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
1	2	3	5
		Sasaran yang diinformasikan dalam LAKIP berorientasi <i>outcome</i> artinya: - Informasi yang disajikan dalam LAKIP menggambarkan hasil (termasuk <i>output</i> penting) yang telah dicapai sampai dengan saat ini - LAKIP tidak berfokus pada informasi tentang kegiatan atau proses yang telah dilaksanakan pada tahun ybs - LAKIP tidak berorientasi pada informasi tentang realisasi seluruh anggaran yang telah digunakan	
6	LAKIP menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan	a, apabila lebih dari 95% capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan/disepakati dalam Penetapan/Perjanjian Kinerja (PK); b, apabila 80% < capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK $\leq$ 95%; c, apabila 40% < capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK $\leq$ 80%; d apabila 20% < capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK $\leq$ 40% e, apabila capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK $\leq$ 20%	
7	LAKIP menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja	a, apabila LAKIP menyajikan lebih dari 95% sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (<i>outcome</i>), bukan proses; b, apabila 80% < sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (<i>outcome</i>), bukan proses $\leq$ 95%; c, apabila 40% < sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (<i>outcome</i>), bukan proses $\leq$ 80%; d apabila 20% < sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (<i>outcome</i>), bukan proses $\leq$ 40% e, apabila sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (<i>outcome</i>), bukan proses $\leq$ 20% menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja, artinya: - LAKIP menguraikan hasil evaluasi dan analisis tentang capaian2 kinerja outcome atau output penting (sasaran yang bersifat outcome atau output penting), bukan hanya proses atau hanya realisasi kegiatan-kegiatan yang ada di dokumen anggaran (DIPA)	
8	LAKIP menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan	a, apabila LAKIP menyajikan seluruh perbandingan sebagaimana yang tercakup dalam kriteria dibawah; b, LAKIP menyajikan seluruh perbandingan sebagaimana yang tercakup dalam kriteria dibawah, kecuali perbandingan dengan standar nasional; c, apabila LAKIP hanya menyajikan perbandingan Realisasi vs Target dan Kinerja tahun berjalan vs kinerja tahun sebelumnya; d apabila LAKIP hanya menyajikan perbandingan Realisasi vs Target; e, apabila tidak ada perbandingan data kinerja (capaian sasaran) Pembandingan yang memadai, mencakup: - Target vs Realisasi; - Realisasi tahun berjalan vs realisasi tahun sebelumnya; - Realisasi sampai dengan tahun berjalan vs target jangka menengah; - Realisasi atau capaian tahun berjalan dibanding standar nasional atau RPJMN - Realisasi atau capaian organisasi/instansi dibanding realisasi atau capaian organisasi/instansi sejenis yang setara atau sekelas	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
1	2	3	5
9	LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja	a, apabila LAKIP mampu menyajikan informasi keuangan yang terkait langsung dengan sasaran atau terdapat informasi keuangan yang dapat mengidentifikasi jumlah biaya yang dibutuhkan untuk mewujudkan sasaran tertentu (<i>cost per outcome</i>); b, apabila LAKIP hanya menyajikan informasi keuangan per program; c, apabila tidak ada informasi keuangan yang dapat dikaitkan dengan sasaran atau kinerja tertentu	
10	Informasi kinerja dalam LAKIP dapat diandalkan	a, apabila lebih dari 95% realisasi kinerja dapat diandalkan; b, apabila $80\% < \text{keandalan data realisasi kinerja} \leq 95\%$; c, apabila $40\% < \text{keandalan data realisasi kinerja} \leq 80\%$; d apabila $20\% < \text{keandalan data realisasi kinerja} \leq 40\%$ e, apabila keandalan data realisasi kinerja $\leq 20\%$ Dapat diandalkan dengan kriteria: - datanya valid - dapat ditelusuri kesumber datanya - diperoleh dari sumber yang kompeten - dapat diverifikasi - konsisten	
III. PEMANFAATAN PELAPORAN (4.5%)		Jawaban tentang pemanfaatan informasi kinerja harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan Pelaporan dan Penyajian Informasi Kinerja	
11	Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan	Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada <i>professional judgement</i> evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan. Sebagai ilustrasi: a, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh b, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian) c, apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian d, apabila kurang dimanfaatkan e, apabila tidak ada pemanfaatan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan, artinya: LAKIP yang disusun sampai dengan saat ini telah berdampak kepada perbaikan perencanaan, baik perencanaan jangka menengah, tahunan maupun dalam penetapan atau perjanjian kinerja yang disusun.	
12	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi	Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada <i>professional judgement</i> evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan. Sebagai ilustrasi: a, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh b, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian) c, apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian d, apabila kurang dimanfaatkan e, apabila tidak ada pemanfaatan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan, artinya: informasi yang disajikan dalam LAKIP telah mengakibatkan perbaikan dalam pengelolaan program dan kegiatan dan dapat menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program secara terukur	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
1	2	3	5
13	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja	Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada <i>professional judgement</i> evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan. Sebagai ilustrasi: a, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh b, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian) c, apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian d, apabila kurang dimanfaatkan e, apabila tidak ada pemanfaatan telah digunakan untuk peningkatan kinerja, artinya: informasi dalam LAKIP (termasuk LAKIP tahun sebelumnya) benar-benar telah digunakan untuk perbaikan capaian kinerja organisasi yang lebih baik periode berikutnya	
14	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja	Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada <i>professional judgement</i> evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan. Sebagai ilustrasi: a, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh b, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian) c, apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian d, apabila kurang dimanfaatkan e, apabila tidak ada pemanfaatan telah digunakan untuk penilaian kinerja, artinya: informasi capaian kinerja yang disajikan dalam LAKIP dijadikan dasar untuk menilai dan menyimpulkan kinerja serta dijadikan dasar <i>reward</i> dan <i>punishment</i>	
D. EVALUASI KINERJA (10%)			
I. PEMENUHAN EVALUASI (2%)			
1	Terdapat pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatanya	Ya, apabila terdapat pemantauan kemajuan kinerja dan hambatan yang ekstensif dan memenuhi kriteria sebagaimana disebutkan dibawah; Tidak, apabila pemantauan hanya melalui pertemuan-pertemuan yang tidak terdokumentasi; pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatanya, artinya: - mengidentifikasi, mencatat (membuat catatan), mencari tahu, mengadministrasikan kemajuan (<i>progress</i>) kinerja; - dapat menjawab atau menyimpulkan posisi (prestasi atau capaian) kinerja terakhir; - mengambil langkah yang diperlukan untuk mengatasi hambatan pencapaian kinerja; - melaporkan hasil pemantauan tersebut kepada pimpinan	
2	Evaluasi program telah dilakukan	a. apabila terdapat simpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan program yang dievaluasi dan terdapat bukti yang cukup rekomendasi telah (akan) ditindaklanjuti b. apabila terdapat simpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan program yang dievaluasi c. apabila evaluasi program telah dilaksanakan namun belum menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program (karena ukuran keberhasilan program masih belum jelas) d. apabila evaluasi telah dilakukan sebatas pelaksanaan program dan kegiatan serta penyerapan anggaran. e. belum dilakukan evaluasi program	
3	Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan	Ya, apabila hasil evaluasi telah disampaikan atau dibahas dengan pihak yang dievaluasi (yang berkepentingan) dan terjadi kesepakatan untuk menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi;	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
1	2	3	5
II. KUALITAS EVALUASI (5%)			
4	Evaluasi program dilaksanakan oleh SDM yang berkompeten	a. apabila evaluasi telah dilakukan oleh SDM yang sudah terlatih dan kompeten dibidangnya dan hasil atau simpulannya tidak memiliki perbedaan yg signifikan dengan hasil evaluasi eksternal serta dapat ditindaklanjuti b. apabila evaluasi telah dilakukan oleh SDM yang sudah terlatih dan kompeten dibidangnya, namun tidak ada informasi yang memadai atas tindak lanjut rekomendasi yang (pernah) disarankan; c. apabila simpulan hasil evaluasi tidak menggambarkan kondisi yang sesungguhnya	
5	Pelaksanaan evaluasi <u>program</u> telah disupervisi dengan baik melalui pembahasan-pembahasan yang reguler dan bertahap	a. apabila telah dilakukan kegiatan supervisi dan terdapat dokumentasi komunikasi yang reguler (teratur) b. apabila telah dilakukan kegiatan supervisi, namun belum terdokumentasi c. terdapat supervisi namun tidak reguler d. supervisi sangat minimal e. tdk disupervisi	
6	Evaluasi <u>program</u> dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program	a. apabila terdapat simpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan program yang dievaluasi dan terdapat bukti yang cukup rekomendasi telah (akan) ditindaklanjuti b. apabila terdapat simpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan program yang dievaluasi c. apabila evaluasi program telah dilaksanakan namun belum menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program (karena ukuran keberhasilan program masih belum jelas) d. apabila evaluasi telah dilakukan sebatas pelaksanaan program dan kegiatan serta penyerapan anggaran. e. belum dilakukan evaluasi program	
7	Evaluasi <u>program</u> telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan	a, apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan perencanaan kinerja dan rekomendasi tsb telah (disetujui untuk) dilaksanakan b, apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan perencanaan kinerja dan rekomendasi tsb belum dilaksanakan; c, apabila evaluasi program tidak disertai rekomendasi perbaikan perencanaan atau rekomendasi tersebut tidak dapat dilaksanakan	
8	Evaluasi <u>program</u> telah memberikan rekomendasi-rekomendasi peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan	a, apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan peningkatan kinerja dan rekomendasi tsb telah (disetujui untuk) dilaksanakan b, apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan peningkatan kinerja dan rekomendasi tsb belum dilaksanakan; c, apabila evaluasi program tidak disertai rekomendasi ppeningkatan kinerja atau rekomendasi tersebut tidak dapat dilaksanakan	
III. PEMANFAATAN EVALUASI (3%)			
		Jawaban tentang pemanfaatan evaluasi harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan Evaluasi dan Kualitas Evaluasi	
9	Hasil evaluasi Program/ <u>akuntabilitas kinerja</u> telah ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan	a. Jika > 95% rekomendasi yang terkait dengan perencanaan telah ditindaklanjuti b. Jika 80% < rekomendasi yang terkait dengan perencanaan yang ditindaklanjuti ≤ 95% c. Jika 40% < rekomendasi yang terkait dengan perencanaan yang ditindaklanjuti ≤ 80% d. Jika 20% < rekomendasi yang terkait dengan perencanaan yang ditindaklanjuti ≤ 40% e. Jika rekomendasi yang terkait dengan perencanaan yang ditindaklanjuti ≤ 20%	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
1	2	3	5
10	Hasil evaluasi Program telah ditindaklanjuti untuk perbaikan kinerja	a. Jika > 95% rekomendasi yang terkait dengan penerapan manajemen kinerja telah ditindaklanjuti b. Jika 80% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 95% c. Jika 40% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 80% d. Jika 20% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 40% e. Jika rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 20%	
E. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI (20%)			
I	KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (7.5%)		
1	Target dapat dicapai	a, apabila rata2 capaian kinerja lebih dari 95%; b, apabila 80% < rata2 capaian kinerja ≤ 95%; c, apabila 40% < rata2 capaian kinerja ≤ 80%; d apabila 20% < rata2 capaian kinerja ≤ 40% e, apabila rata2 capaian kinerja ≤ 20%	
2	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	a, apabila lebih dari 95% rata2 capaian kinerja tahun berjalan melebihi capaian tahun sebelumnya; b, apabila 80% < rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya ≤ 95%; c, apabila 40% < rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya ≤ 80%; d, apabila 20% < rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya ≤ 40% e, apabila rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya ≤ 20%	
3	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	a, apabila informasi capaian <i>output</i> memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan; b, apabila informasi capaian <i>output</i> memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan, namun tidak mudah memverifikasinya; c, apabila sebaran besar informasi capaian <i>output</i> sangat diragukan validitas datanya Informasi kinerja dapat diandalkan, dengan kriteria sbb: - Diperoleh dari dasar perhitungan (formulasi) yang valid; - Dihasilkan dari sumber-sumber atau basis data yang dapat dipercaya (kompeten); - Dapat ditelusuri sumber datanya; - dapat diverifikasi - up to date	
II	KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (12.5%)		
4	Target dapat dicapai	a, apabila rata2 capaian kinerja > 100%; b, apabila rata2 capaian kinerja = 100%; c, apabila 80% < rata2 capaian kinerja < 100%; d, apabila 50% ≤ rata2 capaian kinerja ≤ 80% e, apabila rata2 capaian kinerja < 50% (Jawaban ditulis pada lembar KKE1-I Capaian)	
5	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	a, apabila rata2 capaian kinerja tahun berjalan > 150% dibanding tahun sebelumnya; b, apabila 120% < rata2 peningkatan kinerja ≤ 150% ; c, apabila 80% < rata2 peningkatan kinerja ≤ 120%; d, apabila 50% ≤ rata2 peningkatan kinerja ≤ 80% e, apabila rata2 peningkatan kinerja < 50% (Jawaban ditulis pada lembar KKE1-I Capaian)	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
1	2	3	5
6	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	a, apabila informasi capaian <i>outcome</i> memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan; b, apabila informasi capaian <i>outcome</i> memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan, namun tidak mudah memverifikasinya; c, apabila sebaran besar informasi capaian <i>outcome</i> sangat diragukan validitas datanya Informasi kinerja dapat diandalkan, dengan kriteria sbb: - Diperoleh dari dasar perhitungan (formulasi) yang valid; - Dihasilkan dari sumber-sumber atau basis data yang dapat dipercaya (kompeten); - Dapat ditelusuri sumber datanya; - dapat diverifikasi - <i>up to date</i> (Jawaban ditulis pada lembar KKE1-I Capaian)	

BUPATI HULU SUNGAI SELATAN, f

PARAF KOORDINASI		
Kabag. Organisasi	Kasubbag. PerUUan	Kabag. Hukum
tgl, 11/09-2015	tgl, 11/09-2015	tgl, 11/09-2015
		


ACHMAD FIKRY

LAMPIRAN III
PERATURAN BUPATI HULU SUNGAI SELATAN
NOMOR 49 TAHUN 2015
TENTANG
PEDOMAN EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI SISTEM
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KABUPATEN HULU SUNGAI SELATAN

**TEMPLATE KERTAS KERJA EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH**

.....

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	Y/T	NILAI	TOTAL	REF
1	2	3	4	5	6
A. PERENCANAAN KINERJA (30%)		#DIV/0!	#DIV/0!		
I.	PERENCANAAN STRATEGIS (10%)	#DIV/0!	#DIV/0!		
a.	PEMENUHAN RENSTRA (2%)	#DIV/0!	#DIV/0!		
1	Dokumen Renstra telah ada	y/t	Error		
2	Dokumen Renstra telah memuat visi, misi, tujuan, sasaran, program, indikator kinerja sasaran, target tahunan, indikator kinerja tujuan dan target jangka menengah	a/b/c/d/e	Error		
3	Renstra telah menyajikan IKU	a/b/c/d/e	Error		
b.	KUALITAS RENSTRA (5%)	#DIV/0!	#DIV/0!		
4	Tujuan dan sasaran telah berorientasi hasil	a/b/c/d/e	Error		KKE2
5	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program/hasil kegiatan	a/b/c/d/e	Error		
6	Indikator kinerja tujuan (outcome) dan sasaran (outcome dan output) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a/b/c/d/e	Error		KKE3
7	Target kinerja ditetapkan dengan baik	a/b/c/d/e	Error		
8	Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMD	a/b/c/d/e	Error		
9	Dokumen Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi/latar belakang pendirian)	a/b/c/d/e	Error		
c.	IMPLEMENTASI RENSTRA (3%)	#DIV/0!	#DIV/0!		
10	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan	a/b/c/d/e	Error		
11	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran	a/b/c/d/e	Error		
12	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala	a/b/c/d/e	Error		
II.	PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (20%)	#DIV/0!	#DIV/0!		
a.	PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (4%)	#DIV/0!	#DIV/0!		
1	Dokumen perencanaan kinerja tahunan telah ada	y/t	Error		
2	Dokumen perencanaan kinerja telah memuat sasaran, program, indikator kinerja sasaran, dan target kinerja tahunan	a/b/c/d/e	Error		
3	Dokumen PK telah ada	y/t	Error		
4	Dokumen PK disusun segera setelah anggaran disetujui	y/t	Error		
5	Dokumen PK telah memuat sasaran, program, indikator kinerja, dan target jangka pendek	a/b/c/d/e	Error		

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	Y/T	NILAI	TOTAL	REF
1	2	3	4	5	6
6	PK telah menyajikan IKU	a/b/c/d/e	Error		
	b. KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (10%)	#DIV/0!	#DIV/0!		
7	Sasaran telah berorientasi hasil	a/b/c/d/e	Error		KKE2
8	Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran	a/b/c/d/e	Error		
9	Indikator kinerja sasaran telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a/b/c/d/e	Error		KKE3
10	Target kinerja ditetapkan dengan baik	a/b/c/d/e	Error		
11	Dokumen PK telah selaras dengan dokumen PK atasannya dan Dokumen Renstra	a/b/c/d/e	Error		
12	Dokumen PK telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)	a/b/c/d/e	Error		
	c. IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (6%)	#DIV/0!	#DIV/0!		
13	Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan	a/b/c/d/e	Error		
14	Penetapan Kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala	a/b/c/d/e	Error		
15	Penetapan Kinerja telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan	a/b/c/d/e	Error		
	B. PENGUKURAN KINERJA (25%)	#DIV/0!	#DIV/0!		
	I. PEMENUHAN PENGUKURAN (5%)	#DIV/0!	#DIV/0!		
1	Telah terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal	y/t	Error		
2	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja	a/b/c/d/e	Error		
	II. KUALITAS PENGUKURAN (12.5%)	#DIV/0!	#DIV/0!		
3	IKU telah dapat diukur secara obyektif	a/b/c/d/e	Error		KKE3
4	IKU telah menggambarkan hasil	a/b/c/d/e	Error		KKE3
5	IKU telah relevan dengan kondisi yang akan diukur	a/b/c/d/e	Error		KKE3
6	IKU telah cukup untuk mengukur kinerja	a/b/c/d/e	Error		
7	IKU telah diukur realisasinya	a/b/c/d/e	Error		KKE3
8	IKU unit kerja telah selaras dengan IKU IP	a/b/c/d/e	Error		
9	Indikator kinerja sasaran dapat diukur secara obyektif	a/b/c/d/e	Error		KKE3
10	Indikator kinerja sasaran menggambarkan hasil	a/b/c/d/e	Error		KKE3
11	Indikator kinerja sasaran relevan dengan sasaran yang akan diukur	a/b/c/d/e	Error		KKE3
12	Indikator kinerja sasaran cukup untuk mengukur sasaraannya	a/b/c/d/e	Error		
13	Indikator kinerja sasaran telah diukur realisasinya	a/b/c/d/e	Error		KKE3
14	Indikator kinerja unit kerja telah selaras dengan indikator kinerja IP	a/b/c/d/e	Error		
15	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan	a/b/c/d/e	Error		
	III. IMPLEMENTASI PENGUKURAN (7.5%)	#DIV/0!	#DIV/0!		
16	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran	a/b/c/d/e	Error		
17	IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja	a/b/c/d/e	Error		

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	Y/T	NILAI	TOTAL	REF
1	2	3	4	5	6
18	IKU telah direviu secara berkala	a/b/c/d/e	Error		
19	Pengukuran kinerja digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala	a/b/c/d/e	Error		
C. PELAPORAN KINERJA (15%)		#DIV/0!	#DIV/0!		
I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%)		#DIV/0!	#DIV/0!		
1	LAKIP telah disusun	a/b/c	Error		
2	LAKIP telah disampaikan tepat waktu	y/t	Error		
3	LAKIP menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU	a/b/c/d/e	Error		
II. PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (7.5%)		#DIV/0!	#DIV/0!		
4	LAKIP bukan merupakan kompilasi dari Unit Kerja di bawahnya	a/b/c/d/e	Error		
5	LAKIP menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome	a/b/c/d/e	Error		
6	LAKIP menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan	a/b/c/d/e	Error		
7	LAKIP menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja	a/b/c/d/e	Error		
8	LAKIP menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan	a/b/c/d/e	Error		
9	LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja	a/b/c/d/e	Error		
10	Informasi kinerja dalam LAKIP dapat diandalkan	a/b/c/d/e	Error		
III. PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4.5%)		#DIV/0!	#DIV/0!		
11	Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan	a/b/c/d/e	Error		
12	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi	a/b/c/d/e	Error		
13	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja	a/b/c/d/e	Error		
14	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja	a/b/c/d/e	Error		
D. EVALUASI KINERJA (10%)		#DIV/0!	#DIV/0!		
I. PEMENUHAN EVALUASI (2%)		#DIV/0!	#DIV/0!		
1	Terdapat pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya	a/b/c/d/e	Error		
2	Evaluasi program telah dilakukan	a/b/c/d/e	Error		
3	Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan	y/t	Error		
II. KUALITAS EVALUASI (5%)		#DIV/0!	#DIV/0!		
4	Evaluasi <u>program</u> dilaksanakan oleh SDM yang berkompetensi	a/b/c/d/e	Error		
5	Pelaksanaan evaluasi <u>program</u> telah disupervisi dengan baik melalui pembahasan-pembahasan yang reguler dan bertahap	a/b/c/d/e	Error		

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	Y/T	NILAI	TOTAL	REF
1	2	3	4	5	6
6	Evaluasi <u>program</u> dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program	a/b/c/d/e	Error		
7	Evaluasi <u>program</u> telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan	a/b/c/d/e	Error		
8	Evaluasi <u>program</u> telah memberikan rekomendasi-rekomendasi peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan	a/b/c/d/e	Error		
III. PEMANFAATAN EVALUASI (3%)		#DIV/0!	#DIV/0!		
9	Hasil evaluasi <u>program/akuntabilitas kinerja</u> telah ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan	a/b/c/d/e	Error		
10	Hasil evaluasi <u>program</u> telah ditindaklanjuti untuk perbaikan kinerja	a/b/c/d/e	Error		
E. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI (20%)		#DIV/0!	#DIV/0!		
I. KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (7.5%)		#DIV/0!	#DIV/0!		
1	Target dapat dicapai		#DIV/0!		KKE1-II
2	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya		#DIV/0!		KKE1-II
3	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan		#DIV/0!		KKE1-II
II. KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (12.5%)		#DIV/0!	#DIV/0!		
4	Target dapat dicapai		#DIV/0!		KKE1-II
5	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya		#DIV/0!		KKE1-II
6	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan		#DIV/0!		KKE1-II
HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (100%)		#DIV/0!	#DIV/0!		

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

PARAF KOORDINASI		
Kabag. Organisasi	Kasubbag. PerUUan	Kabag. Hukum
tgl. 16/09-2015	tgl. 16/09-2015	tgl. 16/09-2015
		

♦ BUPATI HULU SUNGAI SELATAN, f



ACHMAD FIKRY

LAMPIRAN IV
PERATURAN BUPATI HULU SUNGAI SELATAN
NOMOR 49 TAHUN 2015
TENTANG
PEDOMAN EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI SISTEM
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH DI
LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN HULU
SUNGAI SELATAN

PENCAPAIAN PERJANJIA KINERJA
SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH KABUPATEN HULU SUNGAI SELATAN
SEMESTER I TAHUN

SKPD :

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Target Tahunan	Semester I		Keterangan
					Realisasi	Persentase	

PARAF KOORDINASI			
Kabag. Organisasi	Kasubbag. PerUUan	Katag. Hukum	
tgl, 14/09-2015	tgl, 14/09-2015	tgl, 14/09-15	
			

BUPATI HULU SUNGAI SELATAN, &



ACHMAD FIKRY