



PERATURAN BUPATI ACEH SINGKIL
PROVINSI ACEH

NOMOR 68 TAHUN 2016

TENTANG

PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI
SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
DILINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN ACEH SINGKIL

BISMILLAHIRRAHMANIRRAHIM

DENGAN NAMA ALLAH YANG MAHA PENGASIH LAGI MAHA PENYAYANG
ATAS RAHMAT ALLAH YANG MAHA KUASA

BUPATI ACEH SINGKIL,

- Menimbang : a. bahwa dengan dikeluarkannya Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2013 tentang Perubahan Lampiran Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, perlu ditetapkan dalam suatu Peraturan tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Sistem Kinerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Singkil;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1999 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II Kabupaten Aceh Singkil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 48, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3827);
2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);

3. Undang-Undang Nomor 44 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Keistimewaan Provinsi Daerah Istimewa Aceh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 172, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3893);
4. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4280);
5. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
6. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 62, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4633);
7. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);
8. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494);
9. 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);
10. 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);
11. 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);



12. 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);
13. 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);
14. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 127, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4890);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 71 Tahun 2010 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 123, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5165);
16. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
17. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor Per/09/M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah;
18. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 54 Tahun 2010 tentang Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tatacara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah;
19. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2013 tentang Perubahan Lampiran Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 793);
20. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor KEP/135/M.PAN/9/2004 tentang Pedoman Umum Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.



21. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036);
22. Qanun Aceh Singkil Nomor 2 Tahun 2008 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Aceh Singkil, sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Qanun Aceh Singkil Nomor 8 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Atas Qanun Aceh Singkil Nomor 2 Tahun 2008 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Aceh Singkil (Lembaran Daerah Kabupaten Aceh Singkil Tahun 2011 Nomor 08);
23. Qanun Aceh Singkil Nomor 3 Tahun 2008 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas, Lembaga Teknis Daerah dan Kecamatan, sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Qanun Aceh Singkil Nomor 1 Tahun 2015 tentang Perubahan Ketiga Atas Qanun Aceh Singkil Nomor 3 Tahun 2008 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas, Lembaga Teknis Daerah dan Kecamatan (Lembaran Daerah Kabupaten Aceh Singkil Tahun 2015 Nomor 237);
24. Qanun Kabupaten Aceh Singkil Nomor 1 Tahun 2013 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Kabupaten Aceh Singkil Tahun 2012-2017 (Lembaran Daerah Kabupaten Aceh Singkil Tahun 2013 Nomor 1) sebagaimana telah diubah dengan Qanun Kabupaten Aceh Singkil Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Qanun Kabupaten Aceh Singkil Nomor 1 Tahun 2013 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Kabupaten Aceh Singkil Tahun 2012-2017 (Lembaran Daerah Kabupaten Aceh Singkil Tahun 2015 Nomor 247);
25. Peraturan Bupati Aceh Singkil Nomor 26 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntansi Pemerintah Daerah Kabupaten Aceh Singkil (Berita Daerah Kabupaten Aceh Singkil Tahun 2014 Nomor 242);
26. Keputusan Bupati Aceh Singkil Nomor 248 Tahun 2014 tentang Penetapan Bagan Akun Standar Pemerintah Daerah Kabupaten Aceh Singkil;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PETUNJUK PELAKSANAAN PELAKSANAAN EVALUASI SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DILINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN ACEH SINGKIL.



BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Aceh Singkil.
2. Pemerintah Kabupaten Aceh Singkil adalah Bupati Aceh Singkil dan Perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintah Kabupaten Aceh Singkil.
3. Bupati adalah Bupati Aceh Singkil.
4. Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Aceh Singkil.
5. Satuan Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat SKPD adalah Sekretariat, Inspektorat, Dinas, Badan, Biro dan Kantor di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Singkil.
6. Kinerja Organisasi perangkat daerah adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan organisasi perangkat daerah sebagai penjabaran misi, visi dan sasaran strategis organisasi perangkat daerah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan.
7. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi pemerintah yang selanjutnya disebut dengan SAKIP adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktifitas, alat dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklarifikasian pengiktisaran dan pelaporan pada instansi pemerintah.
8. Akuntabilitas Kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu Instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan program dan kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran/target yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara periodik.
9. Laporan Kinerja adalah Ikhtisar yang menjelaskan secara ringkas dan lengkap tentang capaian kinerja yang disusun berdasarkan rencana kerja yang ditetapkan dalam rangka Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.
10. Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya di singkat LAKIP adalah Laporan Kinerja Tahunan yang berisi pertanggungjawaban Kinerja suatu Instansi dalam mencapai tujuan/sasaran strategis instansi.
11. Kinerja adalah Keluaran/hasil dari Kegiatan/program yang telah atau hendak dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur.



12. Indikator Kinerja adalah ukuran keberhasilan yang akan dicapai dari kinerja program dan kegiatan yang telah direncanakan.
13. Evaluasi adalah Aktivitas analisis yang sistematis, pemberian nilai, atribut, apresiasi dan pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi atas masalah yang ditemukan untuk tujuan peningkatan kinerja dan akuntabilitas instansi/unit pemerintah.
14. Evaluasi SAKIP adalah analisis kritis, penilaian yang sistematis, pemberian atribut, pengenalan permasalahan serta pemberian solusi untuk tujuan peningkatan kinerja dan akuntabilitas instansi pemerintah.
15. Inspektorat adalah SKPD Aceh Singkil yang merupakan unsur Pengawas Penyelenggaraan Pemerintah Daerah.

BAB II PELAKSANAAN EVALUASI

Pasal 2

- (1) Evaluasi SAKIP di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Singkil di Laksanakan oleh Inspektorat Kabupaten Aceh Singkil.
- (2) Dalam melaksanakan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) Inspektur Kabupaten Aceh Singkil dapat membentuk Tim Evaluasi.
- (3) Tim evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri dari unsur :
 1. Inspektorat Aceh Singkil.
 2. Badan Perencanaan Pembangunan Kabupaten Aceh Singkil
 3. Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Singkil.
 4. Instansi lainnya sesuai kebutuhan

BAB III TUGAS DAN KEWAJIBAN

Pasal 3

Tim Evaluasi (Evaluator) SAKIP di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Singkil mempunyai tugas dan kewajiban :

- a. menyusun program kerja dalam proses evaluasi SAKIP;
- b. melakukan evaluasi penerapan SAKIP di lingkungan pemerintah Kabupaten Aceh Singkil.



- c. mengidentifikasi rekomendasi hasil evaluasi SAKIP tahun sebelumnya yang belum di tindaklanjuti;
- d. menyusun Laporan Hasil Evaluasi (LHE) SAKIP; dan
- e. menyampaikan LHE SAKIP kepada Inspektur Kabupaten Aceh Singkil.

BAB IV PETUNJUK PELAKSANAAN

Pasal 4

- (1) Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi SAKIP di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Singkil, tercantum dalam lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.
- (2) Hal-hal yang tidak diatur dalam Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi SAKIP sebagaimana di maksud pada ayat (1), mempedomani petunjuk pelaksanaan evaluasi SAKIP yang ditetapkan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dan Ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
- (3) Setiap kriteria sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibagi atas beberapa sub-kriteria yang masing-masing mempunyai nilai.
- (4) Ketentuan lebih lanjut mengenai sub-kriteria dan nilai sub-kriteria, sebagaimana tercantum dalam Lampiran I Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Dilingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Singkil dan Lampiran II Template Kertas Kerja Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah/Unit Kerja serta Lampiran III Penjelasan Pelaksanaan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Aceh Singkil yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB III PELAPORAN DAN PENETAPAN STATUS SAKIP

Pasal 5

Peraturan Bupati ini sebagai petunjuk dalam pelaksanaan evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi pemerintah dilingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Singkil.



BAB IV
PENUTUP

Pasal 6

Peraturan ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Singkil
pada tanggal 30 Desember 2016

BUPATI ACEH SINGKIL, 


SAFRIADI

Diundangkan di Singkil
pada tanggal 30 Desember 2016

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN
ACEH SINGKIL,


AZMI

BERITA DAERAH KABUPATEN ACEH SINGKIL TAHUN 2016 NOMOR.332-b

LAMPIRAN I
PERATURAN BUPATI ACEH SINGKIL
PROVINSI ACEH
NOMOR 68 TAHUN 2016
TENTANG
PETUNJUK PELAKSANAAN
EVALUASI SISTEM AKUNTABILITAS
KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
DILINGKUNGAN PEMERINTAH
KABUPATEN ACEH SINGKIL

PETUNJUK PELAKSANAAN
EVALUASI SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH DILINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN ACEH SINGKIL

BAB I
PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Dalam upaya meningkatkan upaya penyelenggaraan pemerintah, pemerintah mewajibkan setiap instansi pemerintah dan unit kerja untuk menyusun laporan akuntabilitas kinerja sebagai wujud pertanggungjawaban atas segala tugas dan kewajibannya. Sistem manajemen pemerintahan yang berfokus pada peningkatan akuntabilitas dan sekaligus peningkatan kinerja berorientasi pada hasil (outcome) dikenal sebagai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). SAKIP yang diselenggarakan unit kerja instansi pemerintah dilaporkan kepada instansi yang lebih tinggi dalam bentuk LAKIP. Pelaporan LAKIP selanjutnya dilaksanakan oleh Inspektorat Kabupaten Aceh Singkil guna memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP dan sasaran perbaikan dalam meningkatkan kinerja dan penguatan akuntabilitas instansi pemerintah dan unit kerja sesuai dengan prioritas program pemerintah. Oleh sebab itu pelaksanaan evaluasi SAKIP harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, untuk pelaksanaannya diperlukan Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi SAKIP di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Singkil.

2. Maksud dan Tujuan

2.1 Maksud

Petunjuk Pelaksanaan evaluasi SAKIP dilingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Singkil dimaksud untuk :

- a. Memberikan panduan bagi evaluator dalam hal pemahaman mengenai tujuan evaluasi, penetapan langkah-langkah kerja yang harus ditempuh dalam proses evaluasi dan Penyusunan Laporan Hasil Evaluasi (LHE).
- b. Sebagai panduan evaluator dalam rangka pelaksanaan evaluasi SAKIP di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Singkil.

2.2 Tujuan

Tujuan evaluasi SAKIP di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Singkil adalah untuk :

- a. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP.

- b. Menilai Akuntabilitas Kinerja Instansi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Singkil.
- c. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas instansi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Singkil.
- d. Memonitor Tindak Lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

Evaluasi SAKIP di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Singkil meliputi kegiatan evaluasi terhadap perencanaan strategis dan perencanaan kinerja tahunan termasuk penerapan anggaran berbasis kinerja, pelaksanaan program dan kegiatan, pengukuran capaian kinerja serta pelaporan kinerja yang digunakan dalam SAKIP.

3. Ruang Lingkup dan Sasaran Evaluasi

3.1 Ruang Lingkup Evaluasi meliputi :

- a. Evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah meliputi evaluasi atas penerapan SAKIP.
- b. Melaksanakan penilaian terhadap penerapan SAKIP.
- c. Menyusun hasil pemeringkatan hasil evaluasi penerapan SAKIP.

3.2 Sasaran Evaluasi

Sasaran evaluasi SAKIP adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Aceh Singkil, Kecamatan dan Unit Kerja Mandiri di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Singkil.

BAB II

PELAKSANAAN EVALUASI SECARA UMUM

1. Tahapan Evaluasi

Tahapan evaluasi yang dilakukan meliputi :

- a. Evaluasi Akuntabilitas kinerja instansi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Singkil
- b. Penyusunan pemeringkatan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
- c. Pelaporan hasil evaluasi disampaikan kepada masing-masing kepala SKPD.

2. Metodologi

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

- a. Kebenaran normatif apa yang seharusnya dilakukan menurut pedoman penyusunan LAKIP;
- b. Kebenaran normatif yang bersumber pada modul-modul atau buku-buku petunjuk mengenai SAKIP;
- c. Kebenaran normatif yang bersumber pada *best practice*; dan
- d. Kebenaran normatif yang bersumber pada berbagai praktik manajemen stratejik, manajemen kinerja dan sistem akuntabilitas yang baik.

Dalam menilai apakah suatu instansi atau unit kerja telah memenuhi kriteria harus didasarkan pada fakta obyektif dan *profesional judgement* dari para evaluator dan supervisor. Kriteria evaluasi yang ditetapkan, sebagaimana dalam lampiran petunjuk pelaksanaan ini.

3. Teknik Evaluasi

Teknik evaluasi adalah alat/cara/metode yang digunakan untuk pengumpulan dan analisis data. Pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai cara, yaitu kuisisioner, wawancara, observasi, studi dokumentasi atau kombinasi beberapa teknik tersebut, yang akhirnya apapun teknik yang digunakan harus dapat mendukung penggunaan metode evaluasi yang telah ditetapkan sehingga mampu menjawab tujuan dilakukannya evaluasi.

4. Materi Evaluasi

Dalam melakukan evaluasi harus berpedoman pada materi evaluasi, yaitu :

4.1 Evaluasi akuntabilitas kinerja difokuskan pada kriteria yang terdapat dalam Lembar Kerja Evaluator (LKE), antara lain :

- a. Kesungguhan SKPD/unit kerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Singkil dalam menyusun, mereviu dan menyempurnakan perencanaan kinerja agar berorientasi hasil (outcome).
- b. Pembangunan sistem pengukuran dan pengumpulan data kinerja.
- c. Pengungkapan informasi pencapaian kinerja dalam LAKIP.
- d. Monitoring dan evaluasi terhadap pencapaian kinerja.
- e. Keterkaitan seluruh komponen perencanaan dengan penganggaran dan pelaporan kinerja.
- f. Capaian Kinerja Utama.
- g. Memastikan disusunnya rencana aksi terhadap rekomendasi hasil evaluasi yang belum di tindak lanjuti.

4.2 Evaluasi akuntabilitas kinerja instansi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Singkil terdiri atas evaluasi penerapan komponen manajemen kinerja dan capaian kinerja, yang meliputi :

- a. Perencanaan kinerja.
- b. Pengukuran kinerja.
- c. Pelaporan kinerja.
- d. Evaluasi kinerja.
- e. Pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.

5. Kertas Kerja Evaluasi (KKE).

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 data dan fakta yang dianggap relevan dan berarti untuk perumusan temuan permasalahan. Data dan diskripsi fakta ditulis mulai dari uraian fakta yang ada, analisis (pemilahan, perbandingan, pengukuran dan penyusunan argumentasi) sampai pada saat kesimpulan.



6. Penilaian dan Penyimpulan

Hasil evaluasi dinilai dan disimpulkan atas fakta obyektif komponen atau unit kerja dalam mengimplementasikan perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja dan pencapaian sasaran/kinerja organisasi sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan dalam lembar kriteria evaluasi.

Lembar kriteria evaluasi terdiri dari komponen, sub komponen yang masing-masing sudah dibobot nilai yaitu :

No.	Komponen	Sub Komponen	Bobot
1	Perencanaan Kinerja	a. Rencana Strategis 12,5%, meliputi: - Pemenuhan Renstra, 2,5 % - Kualitas Renstra, 6,25 % - Implementasi Renstra, 3,75 % b. Perencanaan Kinerja Tahunan 22,5%, meliputi: - Pemenuhan Perencanaan Kinerja Tahunan (4,5%), - Kualitas Perencanaan Kinerja Tahunan (11,25%), dan - Implementasi Perencanaan Kinerja Tahunan (6,75%)	35 %
2	Pengukuran Kinerja	a. Pemenuhan pengukuran 4%, b. Kualitas pengukuran 10% c. Implementasi pengukuran 6%.	20 %
3	Pelaporan Kinerja	a. Pemenuhan pelaporan 3%, b. Penyajian informasi kinerja 8%, c. Pemanfaatan informasi kinerja 4%.	15 %
4	Evaluasi Internal	a. Pemenuhan evaluasi 2%, b. Kualitas evaluasi 5% c. Pemanfaatan hasil evaluasi 3%.	10 %
5	Pencapaian sasaran/ kinerja organisasi	a. Kinerja yang dilaporkan (output) 10%; b. Kinerja yang dilaporkan (outcome) 10 %;	20 %
	Total		100 %

Penilaian dilakukan berdasarkan tiga variable, yaitu komponen, sub komponen dan kriteria. Setiap sub komponen akan dibagi kedalam beberapa pertanyaan sebagai kriteria pemenuhan sub komponen tersebut dan setiap pertanyaan akan diberikan nilai 1 (satu) apabila jawabannya "Ya" tetapi apabila jawabannya "Tidak" maka akan diberikan nilai 0 (nol).



Selain penilaian tersebut terdapat juga a/b/c/d/e yang diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan yang membutuhkan "Judgement" dari evaluator yang biasanya terkait dengan kualitas suatu sub komponen tertentu. Untuk jawaban a/b/c/d/e, didasar pada judgement evaluator dengan kriteria sebagai berikut :

Jawaban	Kriteria	Nilai
A	Memenuhi hampir semua kriteria (Lebih dari 80 % s.d 100 %)	1
B	Memenuhi sebagian besar kriteria (Lebih dari 60 % s.d 80 %)	0,75
C	Memenuhi sebagian kriteria (Lebih dari 40 % s.d 60 %)	0,50
D	Memenuhi sebagian kecil kriteria (Lebih dari 20 % s.d 40 %)	0,25
E	Sangat kurang memenuhi kriteria (Kurang dari 20 %)	0

Dalam memberikan penilaian "Ya" atau "Tidak" maupun "a/b/c/d/e" evaluator harus menggunakan profesional judgement-nya dengan mempertimbangkan hal-hal yang mempengaruhi pada setiap kriteria yang didukung dengan kertas kerja evaluasi.

Setelah setiap pertanyaan diberikan nilai maka penyimpulan akan dilakukan sebagai berikut: penyimpulan hasil rewiuw terhadap akuntabilitas kinerja instansi dilakukan dengan menjumlahkan angka tertimbang dari masing-masing komponen. Untuk kriteria yang berhubungan dengan kondisi yang memerlukan penyimpulan maka dilakukan dengan nilai rata-rata.

Tahap akhir yang dilakukan adalah dengan melakukan penjumlahan seluruh nilai sub-komponen yang ada sehingga dihasilkan suatu angka tertentu untuk nilai dengan range antara 0 s.d 100.

Nilai hasil akhir dari penjumlahan akan dipergunakan untuk menentukan tingkat akuntabilitas kinerja instansi yang bersangkutan, dengan kategori sebagai berikut;

NO	NILAI	KATEGORI PERINGKAT	INTERPRETASI
1.	> 85 – 100	AA	Memuaskan
2.	> 75 – 85	A	Sangat Baik
3.	> 65 – 75	B	Baik, dan perlu sedikit perbaikan
4.	> 50 – 65	CC	Cukup (memadai), perlu banyak

			perbaikan yang tidak mendasar
5.	> 30 – 50	C	Kurang, perlu banyak perbaikan, termasuk perubahan yang mendasar
6.	0 – 30	D	Sangat kurang, perlu banyak sekali perbaikan dan perubahan yang sangat mendasar.

BAB III

PELAPORAN HASIL EVALUASI

1. UMUM

- a. Setiap surat tugas untuk pelaksanaan evaluasi SAKIP harus menghasilkan Kertas Kerja Evaluasi (KKE) dan Laporan Hasil Evaluasi (LHE). Laporan Hasil Evaluasi ini disusun berdasarkan berbagai pengumpulan data dan fakta serta analisis yang didokumentasikan dalam Kertas Kerja Evaluasi.
- b. 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.
- c. Bagi SKPD/Unit Kerja yang sudah 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.
- d. LHE disusun berdasarkan prinsip kehati-hatian dan mengungkapkan hal-hal penting bagi perbaikan manajemen kinerja instansi yang dievaluasi. Permasalahan atau temuan hasil evaluasi (tentative findings) dan saran perbaikannya harus diungkapkan secara jelas dan dikomunikasikan kepada pihak instansi yang dievaluasi untuk mendapatkan konfirmasi ataupun tanggapan secukupnya.
- e. LHE diselesaikan paling lambat tanggal 30 september tahun bersangkutan.

2. PENYAMPAIAN/FORMAT LAPORAN HASIL EVALUASI

2.1 PENYAMPAIAN LAPORAN

- a. Laporan Hasil Evaluasi SAKIP SKPD/Unit Kerja yang dievaluasi oleh Tim Evaluasi (Evaluator), Inspektur Kabupaten Aceh Singkil menyampaikan kepada Kepala SKPD/Unit Kerja dengan tembusan:
 - Bupati Aceh Singkil
 - Badan Perencanaan Pembangunan Kabupaten Aceh Singkil
 - Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Singkil
 - Instansi lainnya sesuai kebutuhan.
- b. Ikhtisar hasil evaluasi SAKIP disampaikan kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi paling lambat tanggal, 31 Oktober tahun bersangkutan.



2.2 FORMAT LAPORAN

Format LHE yang dilaksanakan oleh Inspektorat dalam bentuk Surat, sebagai berikut :

KOP INSPEKTORAT

Singkil, _____

Nomor : Yth. Kepala Satuan Kerja
Lampiran : Perangkat Daerah
Hal : Laporan Hasil Evaluasi SAKIP di,-
Tempat

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 Peraturan Bupati Aceh Singkil Nomor Tahun 2016, tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, kami sampaikan hal-hal sebagai berikut:

1. Kami telah melakukan evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD), dengan tujuan:
 - a. Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem AKIP.
 - b. Menilai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD).
 - c. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas instansi.
 - d. Memonitor tindak lanjut hasil evaluasi periode sebelumnya
2. Evaluasi dilaksanakan terhadap 5 (lima) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi: Perencanaan Kinerja; Pengukuran Kinerja; Pelaporan Kinerja; Evaluasi Internal, dan Capaian sasaran/Kinerja organisasi.
Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) tahun 20..., merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain Rencana Strategis (Renstra), dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dokumen Penetapan Kinerja (PK), serta dokumen terkait lainnya.
3. Hasil evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s.d. 100. (Nama SKPD), memperoleh nilai sebesar dengan kategori



4. Nilai sebagaimana tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi pada (Nama SKPD), 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 huruf a s/d f 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 (Nama SKPD), beserta seluruh jajarannya agar dilakukan perbaikan sebagai berikut:

- a.
- b.
- c.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah pada (Nama SKPD)

Kami menghargai upaya Saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan manajemen kinerja di (Nama SKPD).

Terima kasih atas perhatian dan kerjasama Saudara.

INSPEKTUR
KABUPATEN ACEH SINGKIL

(NAMA JELAS)

Tembusan :

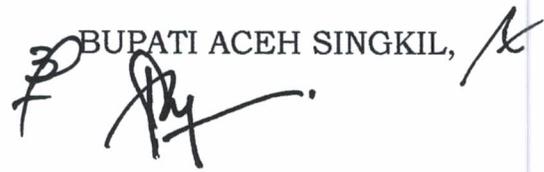
- 1. MENPAN dan RB Cq. Deputi Bidang Pengawasan dan Akuntabilitas Kinerja Aparatur
- 2. Menteri Dalam Negeri
- 3. Bupati Aceh Singkil (Sebagai Laporan).
- 4. Kepala Bagian Organisasi dan Tata Laksana Sekretariat Daerah Kabupaten Aceh Singkil
- 5.(Instansi terkait)



BAB IV
PENUTUP

Evaluasi akuntabilitas kinerja instansi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Singkil merupakan bagian dari siklus manajemen yang tidak terlepas dari perubahan paradigma baru dalam manajemen pemerintahan, terutama melalui manajemen kinerja yang berorientasi hasil. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut, para penyelenggara hendaknya mengembangkan keahlian profesionalnya untuk melaksanakan tugas ini. Perkembangan baru di bidang manajemen pemerintahan dan bidang audit serta evaluasi hendaknya terus diikuti agar dapat memberi sumbangsih yang berarti untuk perbaikan kinerja instansi pemerintah.

Pada akhirnya keberhasilan pelaksanaan evaluasi SAKIP diharapkan dapat mencapai tujuan keberhasilan SAKIP itu sendiri, yaitu terlaksananya peningkatan kinerja instansi atau unit kerja yang dievaluasi dan peningkatan akuntabilitas serta responsibilitas.

BUPATI ACEH SINGKIL, 
SAFRIADI

LAMPIRAN II
 PERATURAN BUPATI ACEH SINGKIL
 PROVINSI ACEH
 NOMOR 68 TAHUN 2016
 TENTANG
 PETUNJUK PELAKSANAAN
 EVALUASI SISTEM
 AKUNTABILITAS KINERJA
 INSTANSI PEMERINTAH
 DILINGKUNGAN PEMERINTAH
 KABUPATEN ACEH SINGKIL

TEMPLATE KERTAS KERJA EVALUASI
 AKUNTABILITAS KINERJA SKPD/UNIT KERJA

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



NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	Y/T	NILAI	TOTAL	REF
1	2	3	4	5	6
II.	PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (22,5%)				
a.	PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (4,5%)				
1	Dokumen perencanaan kinerja tahunan telah ada	y/t			
2	Dokumen perencanaan kinerja telah memuat sasaran, program, indikator kinerja sasaran, dan target kinerja tahunan	a/b/c/d/e			
3	Dokumen PK telah ada	y/t			
4	Dokumen PK disusun segera setelah anggaran disetujui	y/t			
5	Dokumen PK telah memuat sasaran, program, indikator kinerja, dan target jangka pendek	a/b/c/d/e			
6	PK telah menyajikan IKU	a/b/c/d/e			
b.	KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (11.25%)	#DIV/0!			
7	Sasaran telah berorientasi hasil	a/b/c/d/e			
8	Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran	a/b/c/d/e			
9	Indikator kinerja sasaran telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a/b/c/d/e			
10	Target kinerja ditetapkan dengan baik	a/b/c/d/e			
11	Dokumen PK telah selaras dengan dokumen PK atasannya dan Dokumen Renstra	a/b/c/d/e			
12	Dokumen PK telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)	a/b/c/d/e			
c.	IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (6.75%)				
13	Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan	a/b/c/d/e			
14	Penetapan Kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala	a/b/c/d/e			
15	Penetapan Kinerja telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan	a/b/c/d/e			
B. PENGUKURAN KINERJA (20%)					
I.	PEMENUHAN PENGUKURAN (4%)				
1	Telah terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal	y/t			
2	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja	a/b/c/d/e			
II.	KUALITAS PENGUKURAN (10%)				
3	IKU telah dapat diukur secara obyektif	a/b/c/d/e			
4	IKU telah menggambarkan hasil	a/b/c/d/e			
5	IKU telah relevan dengan kondisi yang akan	a/b/c/d/e			

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	Y/T	NILAI	TOTAL	REF
1	2	3	4	5	6
	diukur				
6	IKU telah cukup untuk mengukur kinerja	a/b/c/d/e			
7	IKU telah diukur realisasinya	a/b/c/d/e			
8	IKU unit kerja telah selaras dengan IKU IP	a/b/c/d/e			
9	Indikator kinerja sasaran dapat diukur secara obyektif	a/b/c/d/e			
10	Indikator kinerja sasaran menggambarkan hasil	a/b/c/d/e			
11	Indikator kinerja sasaran relevan dengan sasaran yang akan diukur	a/b/c/d/e			
12	Indikator kinerja sasaran cukup untuk mengukur sasarnya	a/b/c/d/e			
13	Indikator kinerja sasaran telah diukur realisasinya	a/b/c/d/e			
14	Indikator kinerja unit kerja telah selaras dengan indikator kinerja IP	a/b/c/d/e			
15	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan	a/b/c/d/e			
III.	IMPLEMENTASI PENGUKURAN (6%)				
16	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran	a/b/c/d/e			
17	IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja	a/b/c/d/e			
18	IKU telah direviu secara berkala	a/b/c/d/e			
19	Pengukuran kinerja digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala	a/b/c/d/e			
	C. PELAPORAN KINERJA (15%)				
I.	PEMENUHAN PELAPORAN (3%)				
1	LAKIP telah disusun	a/b/c			
2	LAKIP telah disampaikan tepat waktu	y/t			
3	LAKIP menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU	a/b/c/d/e			
II.	PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (7.5%)				
4	LAKIP bukan merupakan kompilasi dari Unit Kerja di bawahnya	a/b/c/d/e			
5	LAKIP menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome	a/b/c/d/e			
6	LAKIP menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan	a/b/c/d/e			
7	LAKIP menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja	a/b/c/d/e			
8	LAKIP menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan	a/b/c/d/e			
9	LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja	a/b/c/d/e			

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	Y/T	NILAI	TOTAL	REF
1	2	3	4	5	6
10	Informasi kinerja dalam LAKIP dapat diandalkan	a/b/c/d/e			
III. PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4.5%)					
11	Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan	a/b/c/d/e			
12	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi	a/b/c/d/e			
13	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja	a/b/c/d/e			
14	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja	a/b/c/d/e			
D. EVALUASI INTERNAL (10%)					
I. PEMENUHAN EVALUASI (2%)					
1	Terdapat pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya	a/b/c/d/e			
2	Evaluasi program telah dilakukan	a/b/c/d/e			
3	Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan	y/t			
II. KUALITAS EVALUASI (5%)					
4	Evaluasi <u>program</u> dilaksanakan oleh SDM yang berkompotensi	a/b/c/d/e			
5	Pelaksanaan evaluasi <u>program</u> telah disupervisi dengan baik melalui pembahasan-pembahasan yang reguler dan bertahap	a/b/c/d/e			
6	Evaluasi <u>program</u> dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program	a/b/c/d/e			
7	Evaluasi <u>program</u> telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan	a/b/c/d/e			
8	Evaluasi <u>program</u> telah memberikan rekomendasi-rekomendasi peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan	a/b/c/d/e			
III. PEMANFAATAN EVALUASI (3%)					
9	Hasil evaluasi <u>program/akuntabilitas kinerja</u> telah ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan	a/b/c/d/e			
10	Hasil evaluasi <u>program</u> telah ditindaklanjuti untuk perbaikan kinerja	a/b/c/d/e			
E. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI (20%)		#DIV/0!			
KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (10%)		#DIV/0!			
1	Target dapat dicapai				

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	Y/T	NILAI	TOTAL	REF
1	2	3	4	5	6
2	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya				
3	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan				
	KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (10%)				
4	Target dapat dicapai				
5	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya				
6	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan				
HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (100%)					

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

BUPATI ACEH SINGKIL, A

 SAFRIADI

LAMPIRAN III
 PERATURAN BUPATI ACEH SINGKIL
 PROVINSI ACEH
 NOMOR 68 TAHUN 2016
 TENTANG
 PETUNJUK PELAKSANAAN
 EVALUASI SISTEM AKUNTABILITAS
 KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
 DILINGKUNGAN PEMERINTAH
 KABUPATEN ACEH SINGKIL

PENJELASAN PELAKSANAAN EVALUASI PELAKSANAAN
 SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
 DILINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN ACEH SINGKIL

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
1	2	3	4
A. PERENCANAAN KINERJA (35%)			
I.	PERENCANAAN STRATEGIS (12.5%)		
a.	PEMENUHAN RENSTRA (2.5%)		
1	Dokumen Renstra telah ada	Cukup jelas	
2	Dokumen Renstra telah memuat visi, misi, tujuan, sasaran, program, indikator kinerja sasaran, target tahunan, indikator kinerja tujuan dan target jangka menengah	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%	



NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
1	2	3	4
		<p>*) Renstra dikatakan memanfaatkan IKU jika Tujuan dan atau sasaran di Renstra dapat direpresentasikan dengan Indikator Utama yang sudah diformalkan.</p> <p>*) Kriteria ini berlaku dengan asumsi IKU yang diformalkan telah memenuhi kriteria IKU yang baik seperti Spesifik, Dapat Diukur dan Relevan dengan Kinerja Utama Organisasi</p>	
b.	KUALITAS RENSTRA (6.25%)		
4	Tujuan dan sasaran telah berorientasi hasil	<p>a. apabila lebih dari 95% tujuan dan sasaran dalam Renstra telah berorientasi hasil;</p> <p>b. apabila 80% < berorientasi hasil ≤ 95%;</p> <p>c. apabila 40% < berorientasi hasil ≤ 80%;</p> <p>d. apabila 20% < berorientasi hasil ≤ 40%</p> <p>e. apabila tujuan dan sasaran yang berorientasi ≤ 20%</p> <p>Berorientasi hasil:</p> <ul style="list-style-type: none"> - berkualitas outcome atau output penting - bukan proses/kegiatan - menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan - terkait dengan isu strategis organisasi 	
5	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program/hasil kegiatan	<p>a. apabila lebih dari 95% program/kegiatan yang ada telah selaras dengan tujuan/sasaran dalam rencana strategis;</p> <p>b. apabila 80% < keselarasan ≤ 95%;</p> <p>c. apabila 40% < keselarasan ≤ 80%;</p> <p>d. apabila 20% < keselarasan ≤ 40%;</p> <p>e. apabila keselarasannya ≤ 20%;</p> <p>Program/Kegiatan dikatakan merupakan cara untuk mencapai (selaras dengan) tujuan dan sasaran jika memenuhi kriteria sebagai berikut::</p> <ul style="list-style-type: none"> - Menjadi penyebab terwujudnya tujuan dan sasaran; - Relevan; - Memiliki hubungan sebab akibat (kausalitas) - Cukup untuk mewujudkan tujuan dan sasaran dalam Renstra 	



NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
1	2	3	4
6	Indikator kinerja tujuan (outcome) dan sasaran (outcome dan output) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	<p>a. apabila lebih dari 95% indikator tujuan dalam Renstra telah memenuhi kriteria SMART dan Cukup;</p> <p>b. apabila 80% < Indikator SMART ≤ 95%;</p> <p>c. apabila 40% < Indikator SMART ≤ 80%;</p> <p>d. apabila 20% < Indikator SMART ≤ 40%;</p> <p>e. apabila indikator yang SMART ≤ 20%</p> <p>Kriteria indikator kinerja yang baik; SMART</p> <p>Spesific : Tidak berdwimakna</p> <p>Measureable : Dapat diukur, dapat diidentifikasi satuan atau parameternya</p> <p>Achievable : Dapat dicapai, relevan dengan tugas fungsinya (domainnya) dan dalam kendalinya (controllable)</p> <p>Relevance : Terkait langsung dengan (merekpresentasikan) apa yang akan diukur</p> <p>Timebound : Mengacu atau menggambarkan kurun waktu tertentu</p> <p>Cukup : Indikator harus cukup jumlahnya untuk mewakili terwujudnya tujuan yang dimaksud</p>	
7	Target kinerja ditetapkan dengan baik	<p>a. apabila lebih dari 95% target yang ditetapkan berkriteria baik;</p> <p>b. apabila 80% < Target yang baik ≤ 95%;</p> <p>c. apabila 40% < Target yang baik ≤ 80%;</p> <p>d. apabila 20% < Target yang baik ≤ 40%;</p> <p>e. apabila Target yang baik ≤ 20%</p> <p>Target yang baik:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Selaras dengan RPJMN/Renstra; - Berdasarkan (relevan dengan) indikator yang SMART; - Berdasarkan basis data yang memadai - Berdasarkan argumen yang logis 	



NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
1	2	3	4
8	Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMD	<p>a. apabila > 95% sasaran yang ditetapkan telah selaras;</p> <p>b. apabila 80% < Sasaran yang selaras \leq 95%;</p> <p>c. apabila 40% < Sasaran yang selaras \leq 80%;</p> <p>d. apabila 20% < Sasaran yang selaras \leq 40%;</p> <p>e. apabila Sasaran yang selaras \leq 20%;</p> <p>Selaras:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tujuan dan Sasaran-sasaran yang ada di Renstra merupakan Tujuan dan sasaran-sasaran yang akan diwujudkan dalam RPJMD; - Target-target kinerja Renstra merupakan breakdown dari target-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)	<p>a. apabila Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya lebih dari 95%;</p> <p>b, apabila 80% < hal-hal yang seharusnya \leq 95%;</p> <p>b. apabila 40% < hal-hal yang seharusnya \leq 80%;</p> <p>c. apabila 20% < hal-hal yang seharusnya \leq 40%;</p> <p>d. apabila hal-hal yang seharusnya \leq 20%;</p> <p>Yang dimaksud dengan hal-hal yang seharusnya adalah tujuan, sasaran, indikator dan target-target kinerja dalam Renstra telah mengacu pada:</p> <ul style="list-style-type: none"> - RPJMD - kontrak kinerja - tugas dan fungsi - core business - isu strategis yang berkembang - hubungan kausalitas - praktik-praktik terbaik 	
c.	IMPLEMENTASI RENSTRA (3.75%)	Jawaban tentang Implementasi Renstra harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas Renstra	
10	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan	<p>a. apabila lebih dari 95% sasaran dalam rencana kinerja tahunan telah selaras dengan Renstra;</p> <p>b. apabila 80% < keselarasan sasaran RKT dengan Renstra \leq 95%;</p> <p>c. apabila 40% < keselarasan sasaran RKT dengan Renstra \leq 80%;</p> <p>d. apabila 20% < keselarasan sasaran RKT dengan Renstra \leq 40%;</p> <p>e. apabila keselarasan sasaran RKT dengan Renstra \leq 20%</p>	



NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
1	2	3	4
		<p>dijadikan acuan atau selaras:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Target-target kinerja jangka menengah dalam renstra telah di-breakdown dalam (selaras dengan) target-target kinerja tahunan dalam Rencana Kinerja Tahunan; - Sasaran-sasaran yang ada di renstra dijadikan sasaran-sasaran 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	<p>a. apabila lebih dari 95% indikator hasil dalam RKA telah selaras dengan Renstra;</p> <p>b. apabila 80% < keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan Renstra ≤ 95%;</p> <p>c. apabila 40% < keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan Renstra ≤ 80%;</p> <p>d. apabila 20% < keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan Renstra ≤ 40%;</p> <p>e. apabila keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan Renstra ≤ 20%;</p> <p>Selaras atau (dapat) dijadikan acuan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Target-target kinerja jangka menengah dalam renstra telah di-breakdown dalam (selaras dengan) target-target kinerja tahunan dalam RKA; - Sasaran-sasaran yang ada di renstra dijadikan outcome atau hasil2 program yang akan diwujudkan dalam RKA; - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam Renstra unit kerja menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya outcome atau hasil2 program yang ada di RKA; 	
12	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala	<p>a. apabila Renstra telah direvisi dan hasilnya menunjukkan kondisi yang lebih baik (terdapat inovasi);</p> <p>b. apabila Renstra telah direviu secara berkala dan hasilnya masih relevan dengan kondisi saat ini;</p> <p>c. apabila enstra telah direviu, ada upaya perbaikan namun belum ada perbaikan yang signifikan;</p> <p>d. apabila Renstra telah direviu;</p> <p>e. Tidak ada reviu</p>	
II.	PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (22.5%)		
a.	PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (4.5%)		



NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
1	2	3	4
1	Dokumen perencanaan kinerja tahunan telah ada	Ya, apabila secara formal ada dokumen yang berisi rencana kinerja (bukan kerja) tahunan	
2	Dokumen perencanaan kinerja telah memuat sasaran, program, indikator kinerja sasaran, dan target kinerja tahunan	Ya, apabila rencana kinerja tahunan telah memuat keseluruhan substansi 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 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 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 substansi komponen tersebut, yaitu Sasaran, Indikator dan Target Tidak, apabila Penetapan Kinerja tidak memuat Sasaran, Indikator dan Target	
6	PK telah menyajikan IKU	<p>a. apabila lebih dari 95% sasaran yang ada di PK relevan (terkait) dengan IKU yang telah diformalkan;</p> <p>b. apabila $80% < \text{Relevansi Sasaran dengan IKU} \leq 95\%$;</p> <p>c. apabila $50% < \text{Relevansi Sasaran dengan IKU} \leq 80\%$;</p> <p>d. apabila $10% < \text{Relevansi Sasaran dengan IKU} \leq 50\%$;</p> <p>e. apabila Relevansi Sasaran dengan $\text{IKU} \leq 10\%$</p> <p>*) Penetapan Kinerja dikatakan memanfaatkan IKU jika sasaran di PK dapat direpresentasikan dengan Indikator Utama yang sudah diformalkan.</p> <p>*) Kriteria ini berlaku dengan asumsi IKU yang diformalkan telah memenuhi kriteria IKU yang baik seperti Spesifik, Dapat Diukur, Relevan dengan Kinerja Utama Organisasi dan cukup</p>	
b.	KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (11.25%)		

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
1	2	3	4
7	Sasaran telah berorientasi hasil	<p>a. apabila lebih dari 95% sasaran yang ada di dokumen perencanaan kinerja tahunan (termasuk di PK) telah berorientasi hasil;</p> <p>b. apabila 80% < sasaran telah berorientasi hasil \leq 95%;</p> <p>c. apabila 40% < sasaran telah berorientasi hasil \leq 80%;</p> <p>d. apabila 20% < sasaran telah berorientasi hasil \leq 40%;</p> <p>e. apabila sasaran telah berorientasi hasil \leq 20%</p> <p>Berorientasi hasil:</p> <ul style="list-style-type: none"> - berkualitas outcome atau output penting; - bukan proses/kegiatan; - menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan; - terkait dengan isu strategis organisasi; 	
8	Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran	<p>a. apabila lebih dari 95% kegiatan yang dirancang telah selaras dengan sasaran atau kinerja yang diinginkan;</p> <p>b. apabila 80% < kegiatan telah selaras dan cukup \leq 95%;</p> <p>c. apabila 40% < kegiatan telah selaras dan cukup \leq 80%;</p> <p>d. apabila 20% < kegiatan telah selaras dan cukup \leq 40%;</p> <p>e. apabila kegiatan telah selaras dan cukup \leq 20%</p> <p>Kegiatan merupakan cara mencapai sasaran (selaras dan cukup):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Menjadi penyebab terwujudnya tujuan dan sasaran; - Relevan; - memiliki hubungan kausalitas (menjadi penyebab) terwujudnya sasaran; - memenuhi syarat kecukupan untuk terwujudnya sasaran; 	
9	Indikator kinerja sasaran telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	<p>a. apabila lebih dari 95% indikator yang ada di dokumen perencanaan kinerja tahunan (termasuk PK) memenuhi kriteria SMART dan Cukup;</p> <p>b. apabila 80% < indikator memenuhi kriteria SMART \leq 95%;</p> <p>c. apabila 40% < indikator memenuhi kriteria SMART \leq 80%;</p> <p>d. apabila 20% < indikator memenuhi kriteria SMART \leq 40%</p> <p>e. apabila indikator memenuhi kriteria SMART \leq 20% Cukup artinya:</p> <p>f. Representatif (alat ukur yang mewakili) untuk mengukur kinerja yang seharusnya = Jumlahnya memadai utk menyimpulkan tercapainya tujuan atau sasaran atau kinerja utama</p>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
1	2	3	4
10	Target kinerja ditetapkan dengan baik	<p>a. apabila lebih dari 95% target yang ditetapkan berkriteria baik;</p> <p>b. apabila $80% < \text{Target yang baik} \leq 95\%$;</p> <p>c. apabila $40% < \text{Target yang baik} \leq 80\%$;</p> <p>d. apabila $20% < \text{Target yang baik} \leq 40\%$;</p> <p>e. apabila Target yang baik $\leq 20\%$;</p> <p>Target yang baik:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Selaras dengan Renstra; Relevan dengan indikatornya yang SMART; - Berdasarkan basis data yang memadai - Berdasarkan argumen yang logis 	
11	Dokumen PK telah selaras dengan dokumen PK atasannya dan dokumen Renstra	<p>a. apabila lebih dari 95% sasaran dalam PK telah selaras dengan tujuan/sasaran Renstra;</p> <p>b. apabila $80% < \text{keselarasan sasaran PK dengan Renstra} < 95\%$;</p> <p>c. apabila $40% < \text{keselarasan sasaran PK dengan Renstra} < 80\%$;</p> <p>d. apabila $20% < \text{keselarasan sasaran PK dengan Renstra} < 40\%$;</p> <p>e. apabila keselarasan sasaran PK dengan Renstra $< 20\%$;</p> <p>Selaras:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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)	<p>a. apabila lebih dari 95% sasaran dalam PK telah menggambarkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan;</p> <p>b. apabila $80\% \leq \text{hal-hal seharusnya dalam PK} \leq 95\%$;</p> <p>c. apabila $40\% < \text{hal-hal seharusnya dalam PK} \leq 80\%$;</p> <p>d. apabila $20\% < \text{hal-hal seharusnya dalam PK} \leq 40\%$;</p> <p>e. apabila hal-hal seharusnya dalam PK $\leq 20\%$;</p>	



NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
1	2	3	4
		<p>Menetapkan hal-hal yang seharusnya:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 isu2 strategis dan permasalahan yang teridentifikasi saat proses perencanaan; - 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; 	
c.	IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (6.75%)	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	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila terdapat bukti yang cukup bahwa PK yang ditandatangani dijadikan dasar untuk mengukur dan menyimpulkan keberhasilan maupun kegagalan serta dijadikan dasar pemberian reward and punishment; 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; 	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
1	2	3	4
		<p>Pemanfaatan target kinerja untuk mengukur keberhasilan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - (Capaian) target kinerja dijadikan dasar untuk memberikan penghargaan (reward); - (Capaian) target kinerja dijadikan dasar untuk memilih dan memilah yang berkinerja dengan yang kurang (tidak) berkinerja; - (Capaian) target kinerja digunakan sebagai cara untuk menyimpulkan atau memberikan predikat (baik, cukup, kurang, tercapai, tidak tercapai, berhasil, gagal, dll) suatu kondisi atau keadaan; 	
14	<p>Penetapan Kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala</p>	<p>a. apabila monitoring kinerja telah memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan;</p> <p>b. apabila monitoring dilakukan sesuai kriteria, kecuali penerapan reward and punishment;</p> <p>c. apabila monitoring dilakukan terbatas pada penyerahan atau pengumpulan hasil pengukuran capaian kinerja;</p> <p>d. apabila pengukuran capaian kinerja periodik tidak lebih dari 80%;</p> <p>e. apabila monitoring atau pengukuran capaian target periodik \leq 50%</p> <p>Monitoring pencapaian target periodik dengan kriteria sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capaian target dalam rencana aksi secara periodik (minimal setiap 3 bulan) dipantau kemajuannya; - Setiap ada deviasi segera dilakukan analisis dan dicarikan alternatif solusinya; - Terdapat mekanisme yang memungkinkan pimpinan untuk mengetahui progress kinerja yang terbaru (up to date performance) <p>Terdapat mekanisme dan implementasi reward and punishment terhadap keberhasilan atau kegagalan pencapaian target kinerja</p>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
1	2	3	4
15	Penetapan Kinerja telah dimanfaatkan dalam pengarahannya dan pengorganisasian kegiatan	<p>a. apabila pemanfaatan PK telah memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan;</p> <p>b. apabila pemanfaatan PK memenuhi kriteria yang ditetapkan kecuali hal terkait dengan otorisasi dan eksekusi pelaksanaan atau penundaan kegiatan;</p> <p>c. apabila pemanfaatan PK terbatas pada pelaporan atau dokumentasi semata tanpa ada tindakan nyata selanjutnya;</p> <p>d. apabila capaian PK tidak berpengaruh terhadap penilaian atau penyimpulan capaian kinerja;</p> <p>e. apabila sama sekali tidak ada upaya untuk mengidentifikasi kemajuan PK</p> <p>Pemanfaatan Penetapan Kinerja dalam pengarahannya dan pengorganisasian kegiatan meliputi kriteria sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Target-target dalam PK dijadikan dasar (acuan) untuk (memulai) pelaksanaan setiap kegiatan; - Target-target kinerja dalam PK dijadikan acuan untuk mengevaluasi capaian output2 kegiatan; - Target-target kinerja dalam PK dijadikan alasan untuk memberikan otorisasi dan eksekusi diteruskan atau ditundanya suatu kegiatan; - Terdapat hubungan yang logis antara setiap output kegiatan dengan sasaran (outcome) yang akan dicapai; 	
B. PENGUKURAN KINERJA (20%)			
I.	PEMENUHAN PENGUKURAN (4%)		
1	Telah terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal	Ya, apabila Unit Kerja telah memiliki Indikator Kinerja Utama (IKU) yang telah ditetapkan secara formal dalam suatu keputusan Pimpinan sebagaimana diatur dalam PermenPAN No. 9 Tahun 2007	
2	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja	<p>a. apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan;</p> <p>b. apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi kriteria yang ditetapkan kecuali penanggung jawab yang jelas;</p> <p>c. apabila > 80% capaian (realisasi) kinerja dapat diyakini validitas datanya;</p> <p>d. apabila realisasi data kinerja kurang dapat diyakini validitasnya (validitas sumber data diragukan);</p> <p>e. apabila realisasi data kinerja tidak dapat diverifikasi</p>	



NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
1	2	3	4
		<p>Mekanisme pengumpulan data yang memadai dengan kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Terdapat pedoman atau SOP tentang pengumpulan data kinerja yang up to date; - Ada kemudahan untuk menelusuri sumber datanya yang valid; - Ada kemudahan untuk mengakses data bagi pihak yang berkepentingan; - Terdapat penanggungjawab yang jelas; - Jelas waktu deliverynya; - Terdapat SOP yang jelas jika terjadi kesalahan data 	
II.	KUALITAS PENGUKURAN (10%)		
3	IKU telah dapat diukur secara obyektif	<p>a. apabila lebih dari 95% IKU dapat diukur (measurable);</p> <p>b. apabila 80% < IKU dapat diukur (measurable) ≤ 95%;</p> <p>c. apabila 40% < IKU dapat diukur (measurable) ≤ 80%;</p> <p>d. apabila 20% < IKU dapat diukur (measurable) ≤ 40%;</p> <p>e. apabila IKU dapat diukur (measurable) ≤ 20%;</p> <p>Dapat diukur artinya:</p> <ul style="list-style-type: none"> - jelas satuan ukurannya; - formulasi perhitungan dapat diidentifikasi; - cara perhitungannya disepakati banyak pihak 	
4	IKU telah menggambarkan hasil	<p>a. apabila lebih dari 95% IKU yang ditetapkan telah menggambarkan hasil;</p> <p>b. apabila 80% < IKU yang ditetapkan telah menggambarkan hasil ≤ 95%;</p> <p>c. apabila 40% < IKU yang ditetapkan telah menggambarkan hasil ≤ 80%;</p> <p>d. apabila 20% < IKU yang ditetapkan telah menggambarkan hasil ≤ 40%;</p> <p>e. apabila IKU yang ditetapkan telah menggambarkan hasil ≤ 20%</p> <p>Menggambarkan hasil:</p> <ul style="list-style-type: none"> - berkualitas outcome atau output penting; - bukan proses/kegiatan; - menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan 	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
1	2	3	4
5	IKU telah relevan dengan kondisi yang akan diukur	<p>a. apabila lebih dari 95% IKU yang ditetapkan terkait langsung (relevan) dengan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan;</p> <p>b. apabila 80% < IKU yang relevan ≤ 95%;</p> <p>c. apabila 40% < IKU yang relevan ≤ 80%;</p> <p>d. apabila 20% < IKU yang relevan ≤ 40%;</p> <p>e. apabila IKU yang relevan ≤ 20%;</p> <p>Relevan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - terkait langsung dengan kinerja (sasaran) utama atau kondisi yang akan diukur; - Mewakili (representatif) kinerja (sasaran) utama atau kondisi yang akan diwujudkan; - IKU mengindikasikan (mencerminkan) terwujudnya Kinerja Utama atau sasaran strategis yang ditetapkan 	
6	IKU telah cukup untuk mengukur kinerja	<p>a. apabila lebih dari 95% IKU yang ditetapkan telah cukup untuk mengukur atau menggambarkan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan;</p> <p>b. apabila 80% < IKU yang cukup ≤ 95%;</p> <p>c. apabila 40% < IKU yang cukup ≤ 80%;</p> <p>d. apabila 20% < IKU yang cukup ≤ 40%;</p> <p>e. apabila IKU yang cukup ≤ 20%;</p> <p>Cukup artinya:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Representatif (alat ukur yang mewakili) untuk mengukur kinerja yang seharusnya.; - Jumlahnya memadai utk menyimpulkan tercapainya tujuan atau sasaran atau kinerja utama 	
7	IKU telah diukur realisasinya	<p>a. apabila lebih dari 95% IKU yang ditetapkan telah diukur realisasinya dan dilaporkan dalam LAKIP;</p> <p>b. apabila 80% < IKU telah diukur ≤ 95%;</p> <p>c. apabila 40% < IKU telah diukur ≤ 80%;</p> <p>d. apabila 20% < IKU telah diukur ≤ 40%;</p> <p>e. apabila IKU yang telah diukur ≤ 20%</p>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
1	2	3	4
8	IKU unit kerja telah selaras dengan IKU IP	<p>a. apabila lebih dari 95% IKU Unit Kerja telah selaras dengan IKU Pemerintah Daerah atau K/L;</p> <p>b. apabila $80\% \leq$ keselarasan IKU $\leq 95\%$;</p> <p>c. apabila $40\% <$ keselarasan IKU $\leq 80\%$;</p> <p>d. apabila $20\% <$ keselarasan IKU $\leq 40\%$;</p> <p>e. apabila keselarasan IKU $\leq 20\%$</p> <p>Keselarasan IKU:</p> <ul style="list-style-type: none"> - IKU Unit Kerja merupakan breakdown dari IKU Pemerintah Daerah atau K/L; - Indikator Kinerja Utama Unit Kerja menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ditetapkan Pemerintah Daerah atau K/L 	
9	Indikator kinerja sasaran dapat diukur secara obyektif	<p>a. apabila lebih dari 95% Indikator sasaran dapat diukur (measurable);</p> <p>b. apabila $80\% <$ Indikator yang dapat diukur $\leq 95\%$;</p> <p>c. apabila $40\% <$ Indikator yang dapat diukur $\leq 80\%$;</p> <p>d. apabila $20\% <$ Indikator yang dapat diukur $\leq 40\%$;</p> <p>e. apabila Indikator yang dapat diukur $\leq 20\%$;</p> <p>Dapat diukur artinya:</p> <ul style="list-style-type: none"> - jelas satuan ukurannya; - formulasi perhitungan dapat diidentifikasi; - cara perhitungannya disepakati banyak pihak; 	
10	Indikator kinerja sasaran menggambarkan hasil	<p>a. apabila lebih dari 95% Indikator sasaran telah menggambarkan hasil (outcome), bukan proses/kegiatan;</p> <p>b. apabila $80\% <$ Indikator yang menggambarkan hasil $\leq 95\%$;</p> <p>c. apabila $40\% <$ Indikator yang menggambarkan hasil $\leq 80\%$;</p> <p>d. apabila $20\% <$ Indikator yang menggambarkan hasil $\leq 40\%$;</p> <p>e. apabila Indikator yang menggambarkan hasil $\leq 20\%$</p> <p>Menggambarkan hasil:</p> <ul style="list-style-type: none"> - berkualitas outcome atau output penting - bukan proses/kegiatan; - menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan 	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
1	2	3	4
11	Indikator kinerja sasaran relevan dengan sasaran yang akan diukur	<p>a, apabila lebih dari 80% Indikator sasaran terkait langsung (relevan) dengan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan;</p> <p>b, apabila 60% < indikator yang relevan ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% < indikator yang relevan ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% < indikator yang relevan ≤ 40%</p> <p>e, apabila indikator yang relevan ≤ 20%</p> <p>Relevan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - terkait langsung dengan sasaran atau kondisi yang akan diukur; - Mewakili (representatif) sasaran/kondisi yang akan diwujudkan; - Indikator mengindikasikan (mencerminkan) terwujudnya kinerja atau sasaran strategis yang ditetapkan; 	
12	Indikator kinerja sasaran cukup untuk mengukur sasarnya	<p>a. apabila lebih dari 95% indikator yang ditetapkan telah cukup untuk mengukur atau menggambarkan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan;</p> <p>b. apabila 80% < indikator yang cukup ≤ 95%;</p> <p>c. apabila 40% < indikator yang cukup ≤ 80%;</p> <p>d. apabila 20% < indikator yang cukup ≤ 40%</p> <p>e. apabila indikator yang cukup ≤ 20%;</p> <p>Cukup artinya:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Representatif (alat ukur yang mewakili) untuk mengukur kinerja yang seharusnya; - Jumlahnya memadai utk menyimpulkan tercapainya sasaran; 	
13	Indikator kinerja sasaran telah diukur realisasinya	<p>a. apabila lebih dari 95% Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya dan dilaporkan dalam LAKIP;</p> <p>b. apabila 80% < Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya ≤ 95%;</p> <p>c. apabila 40% < Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya ≤ 80%;</p> <p>d. apabila 20% < Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya ≤ 40%;</p> <p>e. apabila Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya ≤ 20%</p>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
1	2	3	4
14	Indikator kinerja sasaran unit kerja telah selaras dengan indikator kinerja IP	<p>a. apabila lebih dari 95% indikator Unit Kerja telah selaras dengan indikator K/L atau Pemerintah Daerah;</p> <p>b. apabila 80% < keselarasan indikator < 95%;</p> <p>c. apabila 40% < keselarasan indikator < 80%;</p> <p>d. apabila 20% < keselarasan indikator < 40%;</p> <p>e. apabila keselarasan indikator < 20%;</p> <p>Keselarasan indikator:</p> <ul style="list-style-type: none"> - indikator Unit Kerja merupakan breakdown dari indikator Pemerintah Daerah; - Indikator Unit Kerja menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ditetapkan Pemerintah Daerah 	
15	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan	<p>a. apabila lebih dari 95% data (capaian) kinerja yang dihasilkan dapat diandalkan;</p> <p>b. apabila 80% < data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan \leq 95%;</p> <p>c. apabila 40% < data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan \leq 80%;</p> <p>d. apabila 20% < data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan \leq 40%</p> <p>e. apabila data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan \leq 20%</p> <p>Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informasi capaian kinerja berdasarkan fakta sebenarnya atau bukti yang memadai dan dapat dipertanggungjawabkan; - Data yang dikumpulkan didasarkan suatu mekanisme yang memadai atau terstruktur (tidak bersifat dadakan); - Data kinerja yang diperoleh tepat waktu; - Data yang dikumpulkan memiliki tingkat kesalahan yang minimal; 	
III.	IMPLEMENTASI PENGUKURAN (6%)	Jawaban tentang Implementasi Pengukuran harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas Pengukuran	
16	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran	<p>a. apabila lebih dari 95% IKU yang ditetapkan telah dimanfaatkan dalam perencanaan dan penganggaran;</p> <p>b. apabila 80% < IKU yang telah dimanfaatkan \leq 95%;</p> <p>c. apabila 40% < IKU yang telah dimanfaatkan \leq 80%;</p> <p>d. apabila 20% < IKU yang telah dimanfaatkan \leq 40%;</p> <p>e. apabila IKU yang telah dimanfaatkan</p>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
1	2	3	4
		<p>≤ 20%;</p> <p>Dimanfaatkan dalam dokumen perencanaan dan penganggaran:</p> <ul style="list-style-type: none"> - dijadikan alat ukur pencapaian tujuan/sasaran utama dalam dokumen Renstra, Rencana Kinerja Tahunan dan PK; - dijadikan alat ukur tercapainya outcome atau hasil-hasil program yang ditetapkan dalam dokumen anggaran (RKA); 	
17	IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja	<ul style="list-style-type: none"> 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 punishment; c. apabila hanya terdapat pengukuran IKU; d. apabila IKU yang SMART > 50% dan dapat dimanfaatkan untuk mengukur/menilai kinerja; e. apabila IKU yang SMART ≤ 50% <p>Dimanfaatkan untuk penilaian kinerja memenuhi kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capaian IKU dijadikan dasar penilaian kinerja; - Capaian IKU dijadikan dasar reward atau punishment; - Capaian IKU dijadikan dasar promosi atau kenaikan/penurunan peringkat 	
18	IKU telah direviu secara berkala	<ul style="list-style-type: none"> 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	4
19	Pengukuran kinerja digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala	<p>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan.</p> <p>Sebagai ilustrasi:</p> <ol style="list-style-type: none"> apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh; apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian); apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian; apabila kurang dimanfaatkan; apabila tidak ada pemanfaatan <p>Prasyarat : terdapat pengukuran atau pemantauan kinerja secara berkala (minimal semesteran).</p> <p>digunakan untuk pengendalian dan pemantauan, artinya (kriteria):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hasil pengukuran menjadi dasar untuk menyimpulkan kemajuan (progress) kinerja; - Hasil pengukuran menjadi dasar untuk mengambil tindakan (action) 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	<ol style="list-style-type: none"> apabila lebih dari 95% capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU); apabila 60% < capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 80%; apabila 40% < capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 60%; apabila 20% < capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 40%; apabila capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 20% 	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
1	2	3	4
		<p>IKU yang disajikan harus mengacu kepada kriteria IKU yang baik yaitu SMART dan menggambarkan kinerja utama yang seharusnya, dengan mengacu pada kriteria sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> - sesuai dengan tugas dan fungsi - menggambarkan core business - mempertimbangkan isu strategis yang berkembang; - menggambarkan hubungan kausalitas (antara outcome – output; process- input); - mengacu pada praktik-praktik terbaik 	
II.	PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (8%)		
4	LAKIP bukan merupakan kompilasi dari Unit Kerja di bawahnya	<p>a. apabila informasi kinerja dalam LAKIP menggambarkan Kinerja Utama sesuai tingkatnya;</p> <p>b. apabila LAKIP sudah menggambarkan kinerja utama sesuai tingkatnya, namun masih dijumpai informasi yang sifatnya supporting, yang jika tidak disajikanpun tidak berpengaruh</p> <p>c. apabila informasi yang disajikan semata-mata gabungan dari kegiatan (output) unit-unit kerja dibawahnya.</p>	
5	LAKIP menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome	<p>a. apabila lebih dari 95% sasaran yang disampaikan dalam LAKIP berorientasi outcome;</p> <p>b. apabila 80% < sasaran outcome dalam LAKIP ≤ 95%;</p> <p>c. apabila 40% < sasaran outcome dalam LAKIP ≤ 80%;</p> <p>d. apabila 20% < sasaran outcome dalam LAKIP ≤ 40%;</p> <p>e. apabila sasaran outcome dalam LAKIP ≤ 20%;</p> <p>Sasaran yang diinformasikan dalam LAKIP berorientasi outcome artinya:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informasi yang disajikan dalam LAKIP menggambarkan hasil2 (termasuk output2 penting) yang telah dicapai sampai dengan saat ini. - LAKIP tidak berfokus pada informasi tentang kegiatan atau proses yang telah dilaksanakan pada tahun yang bersangkutan. - LAKIP tidak berorientasi pada informasi tentang realisasi seluruh anggaran yang telah digunakan 	



NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
1	2	3	4
6	LAKIP menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan	<p>a. apabila lebih dari 95% capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan/disepakati dalam Penetapan/Perjanjian Kinerja (PK);</p> <p>b. apabila 80% < capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK ≤ 95%;</p> <p>c. apabila 40% < capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK ≤ 80%;</p> <p>d. apabila 20% < capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK ≤ 40%.</p> <p>e. apabila capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK ≤ 20%.</p>	
7	LAKIP menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja	<p>a. apabila LAKIP menyajikan lebih dari 95% sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses;</p> <p>b. apabila 80% < sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses ≤ 95%;</p> <p>c. apabila 40% < sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses ≤ 80%;</p> <p>d. apabila 20% < sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses ≤ 40%;</p> <p>e. apabila sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses ≤ 20%</p> <p>menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja, artinya:</p> <ul style="list-style-type: none"> - LAKIP menguraikan hasil evaluasi dan analisis tentang capaian2 kinerja outcome atau output penting (sasaran yang bersifat outcome atau output penting), bukan hanya proses atau hanya realisasi kegiatan2 yang ada di dokumen anggaran (DIPA) 	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
1	2	3	4
8	LAKIP menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan	<p>a. apabila LAKIP menyajikan seluruh perbandingan sebagaimana yang tercakup dalam kriteria dibawah;</p> <p>b. LAKIP menyajikan seluruh perbandingan sebagaimana yang tercakup dalam kriteria dibawah, kecuali perbandingan dengan standar nasional;</p> <p>c. apabila LAKIP hanya menyajikan perbandingan Realisasi vs Target dan Kinerja tahun berjalan vs kinerja tahun sebelumnya;</p> <p>d. apabila LAKIP hanya menyajikan perbandingan Realisasi vs Target;</p> <p>e. apabila tidak ada perbandingan data kinerja (capaian sasaran)</p> <p>Pembandingan yang memadai, mencakup:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Target vs Realisasi; - Realisasi tahun berjalan vs realisasi tahun sebelumnya; - Realisasi sampai dengan tahun berjalan vs target jangka menengah; - Realisasi atau capaian tahun berjalan dibanding standar nasional atau RPJMN; - Realisasi atau capaian organisasi/instansi dibanding realisasi atau capaian organisasi/instansi sejenis yang setara atau sekelas 	
9	LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja	<p>a. apabila LAKIP mampu menyajikan informasi keuangan yang terkait langsung dengan sasaran atau terdapat informasi keuangan yang dapat mengidentifikasi jumlah biaya yang dibutuhkan untuk mewujudkan sasaran tertentu (cost per outcome);</p> <p>b. apabila LAKIP hanya menyajikan informasi keuangan per program;</p> <p>c. apabila tidak ada informasi keuangan yang dapat dikaitkan dengan sasaran atau kinerja tertentu</p>	
10	Informasi kinerja dalam LAKIP dapat diandalkan	<p>a. apabila lebih dari 95% realisasi kinerja dapat diandalkan;</p> <p>b. apabila 80% < keandalan data realisasi kinerja \leq 95%;</p> <p>c. apabila 40% < keandalan data realisasi kinerja \leq 80%;</p> <p>d. apabila 20% < keandalan data realisasi kinerja \leq 40%;</p> <p>e. apabila keandalan data realisasi kinerja \leq 20%;</p>	



NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
1	2	3	4
		<p>Dapat diandalkan dengan kriteria:</p> <ul style="list-style-type: none"> - datanya valid; - dapat ditelusuri kesumber datanya; - diperoleh dari sumber yang kompeten; - dapat diverifikasi; - konsisten 	
III.	PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4%)	<p>Jawaban tentang pemanfaatan informasi kinerja harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan Pelaporan dan Penyajian Informasi Kinerja</p>	
11	<p>Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan</p>	<p>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan.</p> <p>Sebagai ilustrasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh; b. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian); c. apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian; d. apabila kurang dimanfaatkan; e. apabila tidak ada pemanfaatan <p>telah digunakan dalam perbaikan perencanaan, artinya:</p> <p>LAKIP yang disusun sampai dengan saat ini telah berdampak kepada perbaikan perencanaan, baik perencanaan jangka menengah, tahunan maupun dalam penetapan atau perjanjian kinerja yang disusun.</p>	
12	<p>Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi</p>	<p>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan. Sebagai ilustrasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh b. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian); c. apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian d. apabila kurang dimanfaatkane, apabila tidak ada pemanfaatan <p>telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan, artinya: informasi yang disajikan dalam LAKIP telah mengakibatkan perbaikan dalam pengelolaan program dan kegiatan dan dapat menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program secara terukur</p>	



NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
1	2	3	4
13	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja	<p>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan.</p> <p>Sebagai ilustrasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh; b. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian); c. apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian; d. apabila kurang dimanfaatkan; e. apabila tidak ada pemanfaatan <p>telah digunakan untuk peningkatan kinerja, artinya: informasi dalam LAKIP (termasuk LAKIP tahun sebelumnya) benar-benar telah digunakan untuk perbaikan capaian kinerja organisasi yang lebih baik periode berikutnya</p>	
14	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja	<p>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan.</p> <p>Sebagai ilustrasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh b. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian); c. apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian; d. apabila kurang dimanfaatkan; e. apabila tidak ada pemanfaatan <p>telah digunakan untuk penilaian kinerja, artinya: informasi capaian kinerja yang disajikan dalam LAKIP dijadikan dasar untuk menilai dan menyimpulkan kinerja serta dijadikan dasar reward dan punishment</p>	
D. EVALUASI KINERJA (10%)			
I. PEMENUHAN EVALUASI (2%)			
1	Terdapat pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya	<p>Ya, apabila terdapat pemantauan kemajuan kinerja dan hambatan yang ekstensif dan memenuhi kriteria sebagaimana disebutkan dibawah;</p> <p>Tidak, apabila pemantauan hanya melalui pertemuan-pertemuan yang tidak terdokumentasi;</p>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
1	2	3	4
		<p>pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya, artinya:</p> <ul style="list-style-type: none"> - mengidentifikasi, mencatat (membuat catatan), mencari tahu, mengadministrasikan kemajuan (progress) kinerja; - dapat menjawab atau menyimpulkan posisi (prestasi atau capaian) kinerja terakhir; - mengambil langkah yang diperlukan untuk mengatasi hambatan pencapaian kinerja; - melaporkan hasil pemantauan tersebut kepada pimpinan 	
2	Evaluasi program telah dilakukan	<ul style="list-style-type: none"> 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;	
II.	KUALITAS EVALUASI (5%)		
4	Evaluasi program dilaksanakan oleh SDM yang berkompeten	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila evaluasi telah dilakukan oleh SDM yang sudah terlatih dan kompeten dibidangnya dan hasil atau simpulannya tidak memiliki perbedaan yang 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 	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
1	2	3	4
5	Pelaksanaan evaluasi <u>program</u> telah disupervisi dengan baik melalui pembahasan-pembahasan yang reguler dan bertahap	<ul style="list-style-type: none"> 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. tidak disupervisi 	
6	Evaluasi program dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yang terkait dengan perencanaan kinerja dan rekomendasi tsb telah (disetujui untuk) dilaksanakan b. apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yang terkait dengan perencanaan kinerja dan rekomendasi tersebut 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	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yang terkait dengan peningkatan kinerja dan rekomendasi tsb telah (disetujui untuk) dilaksanakan; b. apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yang terkait dengan peningkatan kinerja dan rekomendasi tersebut belum dilaksanakan; c. apabila evaluasi program tidak disertai rekomendasi peningkatan 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	



NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
1	2	3	4
		Kualitas Evaluasi	
9	Hasil evaluasi Program/ <u>akuntabilitas kinerja</u> telah ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan	<ul style="list-style-type: none"> 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% 	
10	Hasil evaluasi Program telah ditindaklanjuti untuk perbaikan kinerja	<ul style="list-style-type: none"> 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%)			
KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (5%)			
1	Target dapat dicapai	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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% 	



NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
1	2	3	4
3	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	<p>a. apabila informasi capaian output memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan;</p> <p>b. apabila informasi capaian output memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan, namun tidak mudah memverifikasinya;</p> <p>c. apabila sebaran besar informasi capaian output sangat diragukan validitas datanya.</p> <p>Informasi kinerja dapat diandalkan, dengan kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diperoleh dari dasar perhitungan (formulasi) yang valid; - Dihasilkan dari sumber2 atau basis data yang dapat dipercaya (kompeten); - Dapat ditelusuri sumber datanya; - dapat diverifikasi - up to date 	
	KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (5%)		
4	Target dapat dicapai	<p>a. apabila rata2 capaian kinerja > 100%;</p> <p>b. apabila rata2 capaian kinerja = 100%;</p> <p>c. apabila 80% < rata2 capaian kinerja < 100%;</p> <p>d. apabila 50% ≤ rata2 capaian kinerja ≤ 80%;</p> <p>e. apabila rata2 capaian kinerja < 50% (Jawaban ditulis pada lembar KKE1-I Capaian)</p>	
5	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	<p>a. apabila rata2 capaian kinerja tahun berjalan > 150% dibanding tahun sebelumnya;</p> <p>b. apabila 120% < rata2 peningkatan kinerja ≤ 150%;</p> <p>c. apabila 80% < rata2 peningkatan kinerja ≤ 120%;</p> <p>d. apabila 50% ≤ rata2 peningkatan kinerja ≤ 80%;</p> <p>e. apabila rata2 peningkatan kinerja < 50%;</p>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
1	2	3	4
6	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	<p>a. apabila informasi capaian outcome memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan;</p> <p>b. apabila informasi capaian outcome memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan, namun tidak mudah memverifikasinya;</p> <p>c. apabila sebagian besar informasi capaian outcome sangat diragukan validitas datanya Informasi kinerja dapat diandalkan, dengan kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diperoleh dari dasar perhitungan (formulasi) yang valid; - Dihasilkan dari sumber2 atau basis data yang dapat dipercaya (kompeten); - Dapat ditelusuri sumber datanya; - dapat diverifikasi; - up to date 	


 BUPATI ACEH SINGKIL,
 SAFRIADI

SURAT PENYATAAN

SAYA YANG BERTANDATANGAN DIBAWAH INI :

NAMA : GAMAL NDAYAN KOMBIN, SE
JABATAN : SEKRETARIS INSPEKTORAT
INSTANSI : INSPEKTORAT ACEH SINGKIL

DENGAN INI MENYATAKAN BAHWA:

1. KEPUTUSAN BUPATI ACEH SINGKIL TENTANG
PERUJUK PELAKSANAAN EVALUASI SISTEM AKUNTABILITAS
KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (SAKIP) DI LINGKUPAN
PEMERINTAH KABUPATEN ACEH SINGKIL

SAYA MENYATAKAN BERTANGGUNGJAWAB ATAS PERMINTAAN NOMOR
PRODUK HUKUM YANG BERLAKU MUNDUR UNTUK PRODUK HUKUM
DIATAS DAN BERTANGGUNGJAWAB SECARA HUKUM ATAS KONSEKWENSI
KEBIJAKAN DAN ANGGARAN KARENA MUNDURNYA PRODUK HUKUM
DIATAS.

PEMERINTAH KABUPATEN ACEH SINGKIL MEMBUAT PERNYATAAN
INSPEKTORAT
ACEH SINGKIL

NIP. 170803212006041004

SAKSI-SAKSI:

1. _____
2. _____
3. _____