

**PEMERINTAH KABUPATEN SIAK**

**PERATURAN BUPATI SIAK  
NOMOR 11.a TAHUN 2013**

**TENTANG  
PETUNJUK PELAKSANAAN  
EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA  
SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH**

**PERATURAN BUPATI SIAK  
NOMOR 11.a TAHUN 2013**

**TENTANG**

**PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS  
KINERJA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH  
KABUPATEN SIAK**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

**BUPATI SIAK,**

- Menimbang :**
- a. bahwa Perbaikan *governance* dan sistem manajemen merupakan agenda penting dalam reformasi birokrasi yang sedang dijalankan oleh pemerintah. Sistem manajemen pemerintahan yang berfokus pada peningkatan akuntabilitas dan kinerja yang berorientasi pada hasil (*outcome*) dikenal sebagai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sistem AKIP);
  - b. bahwa sebagai tindak lanjut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi dan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor KEP/135/M.PAN/9/2004 tentang Pedoman Umum Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
  - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a dan huruf b diatas, perlu ditetapkan dalam suatu Peraturan Bupati tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Siak;
- Mengingat :**
1. Undang-Undang Nomor 53 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Rokan Hilir, Kabupaten Siak, Kabupaten Karimun, Kabupaten Natuna, Kabupaten Kuantan Singingi dan Kota Batam (Lembaran Negara Tahun 1999 Nomor 181, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3902) Sebagaimana telah diubah tiga kali dengan Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2008 (Lembaran Negara Tahun 2008 Nomor 107, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4880);

2. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4437) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan kedua atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4844);
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5234);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4614);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan (Lembaran Negara Tahun 2006 Nomor 96, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4663);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4737);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 2008 tentang Tahapan Tata Cara, Penyusunan, Pengendalian Dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah. (Lembaran Negara Tahun 2008 Nomor 108, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4689);
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah;
9. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 53 Tahun 2011 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah;
10. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2011 tentang Kriteria dan Ukuran Keberhasilan Reformasi Birokrasi;
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2012 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi;

12. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor KEP/135/M.PAN/9/2004 tentang Pedoman Umum Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
12. Peraturan Daerah Kabupaten Siak Nomor 15 Tahun 2012 tentang Organisasi Tata Kerja Inspektorat, Bappeda dan Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Siak (Lembaran Daerah Kabupaten Siak Tahun 2012 Nomor 15);
14. Peraturan Bupati Siak Nomor 52 Tahun 2012 tentang Uraian Tugas dan Fungsi Inspektorat, Bappeda, dan Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Siak (Berita Daerah Kabupaten Siak Tahun 2012 Nomor 52)

### **MEMUTUSKAN:**

**Menetapkan** : **PERATURAN BUPATI TENTANG PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN SIAK.**

### **BAB I KETENTUAN UMUM**

#### **Pasal 1**

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Siak.
2. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan DPRD menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
3. Pemerintah Daerah adalah Kepala Daerah beserta perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintah daerah.
4. Kepala Daerah adalah Bupati Siak.
5. Satuan Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat SKPD adalah unsur pembantu Kepala Daerah dalam penyelenggaraan pemerintah daerah yang terdiri dari Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, Dinas, Badan, Kantor, Lembaga Teknis, Satuan Polisi Pamong Praja, Kecamatan dan Kelurahan.
6. Inspektorat Kabupaten Siak adalah aparat pengawasan intern Pemerintah Kabupaten Siak yang bertanggung jawab langsung kepada Bupati Siak.

7. 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.
8. Evaluasi AKIP adalah kegiatan analisis kritis, penilaian yang sistematis, pemberian atribut, pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi untuk tujuan peningkatan akuntabilitas dan kinerja instansi pemerintah.
9. Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Siak adalah panduan dalam mengelola pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD di lingkungan pemerintah Kabupaten Siak.
10. Laporan Hasil Evaluasi AKIP adalah Laporan Hasil Evaluasi yang selanjutnya disingkat LHE adalah laporan yang menyajikan informasi pelaksanaan sistem AKIP dan evaluasi atas kinerja SKPD yang dievaluasi sehingga diperoleh data sebagai bahan perbaikan.

**BAB II**  
**PENYELENGGARAAN EVALUASI**  
**AKUNTABILITAS KINERJA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH**

**Pasal 2**

- (1) Penyelenggaraan Evaluasi AKIP SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Siak dilaksanakan oleh Inspektorat Kabupaten Siak.
- (2) SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Siak wajib menyelenggarakan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan melaporkan penyelenggaraan SAKIP dengan membuat Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP).
- (3) Dalam hal pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Siak, Inspektorat Kabupaten Siak dapat bekerja sama dan atau konsultasi dengan Aparat Pengawasan Internal Pemerintah lainnya.
- (4) Ketentuan teknis yang diperlukan dalam rangka pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja SKPD diatur oleh Inspektur Kabupaten Siak atas nama Bupati Siak.

**BAB III**  
**PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI**  
**AKUNTABILITAS KINERJA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH**

**Pasal 3**

Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah Pemerintah Kabupaten Siak adalah sebagaimana tercantum dalam lampiran peraturan ini, merupakan panduan bagi evaluator yang berkaitan dengan:

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

## **BAB IV**

### **SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH YANG DIEVALUASI**

#### **Pasal 4**

SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Siak yang dievaluasi meliputi:

1. Sekretariat Daerah Kabupaten Siak;
2. Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Siak;
3. Inspektorat, Bappeda dan Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Siak;
4. Dinas Daerah Kabupaten Siak; dan
5. Kecamatan di wilayah Pemerintah Kabupaten Siak.

## **BAB V**

### **PELAPORAN HASIL EVALUASI**

### **AKUNTABILITAS KINERJA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH**

#### **Pasal 5**

Hasil Evaluasi AKIP dituangkan dalam bentuk Laporan Hasil Evaluasi (LHE) yang ditandatangani oleh Inspektur Kabupaten Siak.

#### **Pasal 6**

- (1) Laporan Hasil Evaluasi AKIP SKPD disampaikan kepada pimpinan SKPD yang dievaluasi dengan tembusan kepada Bupati Siak paling lambat akhir bulan September.
- (2) Ikhtisar dari laporan hasil evaluasi tersebut ditandatangani oleh Bupati Siak dan disampaikan kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. c.q. Deputi Bidang Pengawasan dan Akuntabilitas Aparatur paling lambat akhir bulan Oktober.

## **BAB VI**

### **PEMBIAYAAN**

#### **Pasal 7**

Seluruh biaya yang diperlukan dalam penyelenggaraan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja SKPD di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Siak menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kabupaten Siak.

## **BAB VII PENUTUP**

### **Pasal 8**

Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Siak dijabarkan dalam Lampiran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari peraturan Bupati ini, yang terdiri dari :

1. **Lampiran A** tentang Kerangka Konseptual Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah;
2. **Lampiran B** tentang Template Kertas Kerja Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah;
3. **Lampiran C** tentang Lembar Kriteria Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah;
4. **Lampiran D** tentang Format dan Isi Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah; dan
5. **Lampiran E** tentang Format dan Isi Ikhtisar Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah;

### **Pasal 9**

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahui, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Siak.

**Ditetapkan di Siak Sri Indrapura  
Pada tanggal 28 Januari 2013**

**BUPATI SIAK,**

**SYAMSUAR**

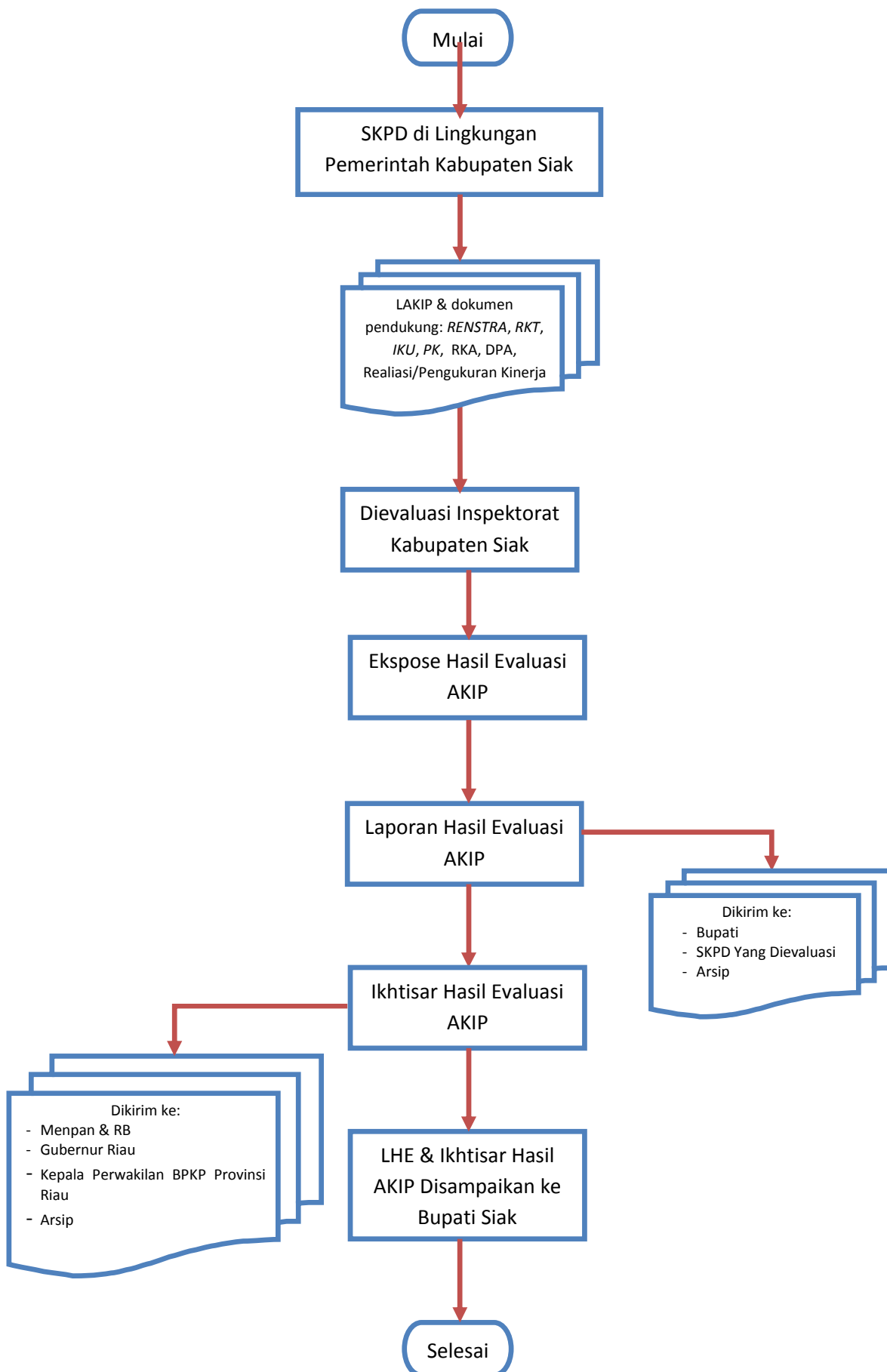
**Diundangkan di Siak Sri Indrapura  
pada tanggal 29 Januari 2013**

**SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN SIAK,**

**Drs. H. A M Z A R  
Pembina Utama Madya  
NIP. 19541114 197703 1 001**

**BERITA DAERAH KABUPATEN SIAK TAHUN 2013 NOMOR**

## BAGAN ALUR PELAKSANAAN EVALUASI AKIP SKPD





# **PEMERINTAH KABUPATEN SIAK**

## **LAMPIRAN A**

### **PERATURAN BUPATI SIAK NOMOR 11.a TAHUN 2013**

#### **TENTANG KERANGKA KONSEPTUAL PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH**

# DAFTAR ISI

	Halaman
<b>I. Pendahuluan</b> .....	2
1.1. Umum .....	2
1.2. Maksud dan Tujuan .....	2
1.3. Ruang Lingkup Evaluasi .....	3
1.4. Penugasan .....	3
1.5. Sistematika .....	3
<b>II. Pelaksanaan Evaluasi Secara Umum</b> .....	4
2.1. Strategi Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi .....	4
2.2. Tahapan Evaluasi .....	4
2.3. Metodologi Evaluasi .....	4
2.4. Teknik Evaluasi .....	5
2.5. Kertas Kerja Evaluasi .....	5
2.6. Organisasi dan Jadwal Evaluasi .....	5
<b>III. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi</b> .....	6
3.1. Umum .....	6
3.2. Evaluasi Atas Komponen Akuntabilitas Kinerja .....	6
3.3. Penilaian dan Penyimpulan .....	6
<b>IV. Pelaporan Hasil Evaluasi</b> .....	10
4.1. Umum .....	10
4.2. Penyampaian Laporan Hasil Evaluasi .....	10
<b>V. Penutup</b> .....	11
5.1. Hal-hal yang Perlu Diperhatikan .....	11

# BAB I P E N D A H U L U A N

## 1.1 UMUM

- a. Perbaikan *governance* dan sistem manajemen merupakan agenda penting dalam reformasi pemerintahan yang sedang dijalankan oleh pemerintah. Sistem manajemen pemerintahan yang berfokus pada peningkatan akuntabilitas dan sekaligus peningkatan kinerja yang berorientasi pada hasil (*outcome*) dikenal sebagai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sistem AKIP). Sistem AKIP diimplementasikan secara “*self assesment*” oleh masing-masing instansi pemerintah, ini berarti instansi pemerintah secara mandiri merencanakan, melaksanakan, mengukur dan memantau kinerja serta melaporkannya kepada instansi yang lebih tinggi. Pelaksanaan sistem dengan mekanisme semacam itu, memerlukan evaluasi dari pihak yang lebih independen agar diperoleh umpan balik yang obyektif untuk meningkatkan akuntabilitas dan kinerja instansi pemerintah.
- b. Bupati Siak selaku pemimpin tertinggi di Pemerintah Kabupaten Siak perlu mengetahui sampai seberapa jauh pengaruh implementasi Sistem AKIP terhadap tingkat akuntabilitas dan capaian kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di lingkungan Kabupaten Siak, sebagaimana yang diharapkan melalui program-program prioritas yang ditetapkan. Untuk mencapai maksud tersebut, pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD sebagai bagian yang *inherent* dengan Sistem AKIP haruslah direncanakan dan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.
- c. Untuk mengetahui sejauh mana SKPD melaksanakan dan memperlihatkan kinerjanya, serta sekaligus untuk mendorong adanya peningkatan kinerja SKPD, maka perlu dilakukan suatu pemeringkatan atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja tersebut. Pemeringkatan ini diharapkan dapat mendorong SKPD untuk secara konsisten meningkatkan akuntabilitas kinerjanya dan mewujudkan capaian kinerja (hasil) organisasinya sesuai yang diamanahkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Siak.
- d. Pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD yang merupakan bagian *inherent* dengan Sistem AKIP, harus dilakukan dengan sebaik-baiknya. Untuk itu diperlukan suatu petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Siak yang dapat dijadikan panduan bagi evaluator.
- e. Petunjuk pelaksanaan (Juklak) evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Siak ini, disusun selaras dengan kebijakan Pemerintah sebagaimana tertuang dalam pedoman umum evaluasi akuntabilitas kinerja instansi yang ditetapkan oleh MENPAN dengan Surat Keputusan Menteri Negara PAN Nomor KEP/135/M.PAN/9/2004 dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2012 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi.

## **1.2 MAKSUD DAN TUJUAN**

- a. Petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah ini dimaksudkan untuk:
  1. Memberi panduan bagi evaluator untuk:
    - (1) Memahami tujuan evaluasi dan penetapan ruang lingkup evaluasi;
    - (2) Memahami strategi evaluasi dan metodologi yang digunakan dalam evaluasi;
    - (3) Menetapkan langkah-langkah kerja yang harus ditempuh dalam proses evaluasi;
    - (4) Menyusun Laporan Hasil Evaluasi (LHE) dan memahami mekanisme pelaporan hasil evaluasi serta proses pengolahan datanya.
  2. Menjadi panduan dalam mengelola pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD bagi pejabat dan staf pelaksana.
  3. Menjadi bahan acuan bagi Inspektorat Kabupaten Siak dalam pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah.
- b. Tujuan evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD ini sebagai berikut:
  1. Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem AKIP.
  2. Menilai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah;
  3. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas instansi pemerintah.
  4. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

## **1.3 RUANG LINGKUP EVALUASI**

- a. Ruang lingkup evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD di lingkungan Kabupaten Siak meliputi :
  1. Evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD di lingkungan Kabupaten Siak melalui evaluasi atas penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (sistem AKIP) dan pencapaian kinerja organisasi.
  2. Evaluasi terhadap penerapan Sistem AKIP dilakukan dengan mempertimbangkan upaya yang telah dilakukan evaluatan sampai dengan saat terakhir pembahasan hasil evaluasi.
  3. Penyusunan peringkat dan kategori hasil evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD di lingkungan Kabupaten Siak.
- b. Entitas akuntabilitas yang dievaluasi adalah seluruh SKPD yang telah menyampaikan LAKIP Tahun sebelumnya kepada Inspektorat Kabupaten Siak.

## **1.4 PENUGASAN**

- a. Evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD di lingkungan Kabupaten Siak dilaksanakan oleh Inspektorat Kabupaten Siak.
- b. Dalam pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD di lingkungan Kabupaten Siak, Inspektorat Kabupaten Siak dapat bekerja sama dan atau konsultasi dengan Aparat Pengawasan Internal Pemerintah lainnya.

## 1.5 SISTEMATIKA

Sistematika Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja SKPD di lingkungan Kabupaten Siak terdiri dari 5 (lima) BAB, yaitu:

- BAB I. PENDAHULUAN
- BAB II. PELAKSANAAN EVALUASI SECARA UMUM
- BAB III. EVALUASI ATAS AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI
- BAB IV. PELAPORAN HASIL EVALUASI
- BAB V. PENUTUP

## **BAB II PELAKSANAAN EVALUASI SECARA UMUM**

### **2.1 STRATEGI EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI**

- a. Pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD di lingkungan Kabupaten Siak difokuskan untuk peningkatan mutu penerapan manajemen berbasis kinerja (Sistem AKIP) dan peningkatan kinerja instansi pemerintah pusat dan daerah dalam rangka mewujudkan instansi pemerintah yang berorientasi pada hasil (*result oriented government*).
- b. Strategi yang akan dijalankan menggunakan prinsip: (i) partisipasi dan *coevaluation* dengan pihak yang dievaluasi. Keterlibatan pihak yang dievaluasi pada proses evaluasi ini sangat penting untuk meningkatkan efektivitas evaluasi; (ii) proses konsultasi yang terbuka dan memfokuskan pada pembangunan dan pengembangan serta implementasi komponen utama Sistem AKIP.
- c. Dalam pelaksanaan Evaluasi AKIP di lingkungan Pemerintah Kabupaten Siak, masing-masing SKPD menyampaikan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) dengan melampirkan dokumen:
  1. Rencana Strategis (RENSTRA),
  2. Rencana Kerja Tahunan (RKT),
  3. Indikator Kinerja Utama (IKU),
  4. Rencana Kerja Anggaran (RKA),
  5. Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA),
  6. Penetapan Kinerja (PK),
  7. Rekapitulasi Realisasi Fisik dan Keuangan (RFK) Per 31 Desember
  8. Dokumen-dokumen terkait dengan capaian dan pengukuran kinerja,Masing-masing dokumen dilengkapi dengan *softcopy* data.
- d. Untuk SKPD yang sudah pernah dievaluasi, langkah pertama yang perlu dilakukan oleh evaluator adalah mengumpulkan informasi mengenai tindak lanjut terhadap saran atau rekomendasi yang diberikan oleh evaluator tahun lalu. Hambatan dan kendala pelaksanaan tindak lanjut hasil evaluasi tahun lalu, jika cukup relevan perlu dilaporkan kepada Bupati Siak atau pihak lain yang berwenang.

## 2.2 TAHAPAN EVALUASI

Tahapan evaluasi yang dilakukan meliputi:

- a. Evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah
- b. Penyusunan pemeringkatan dan penetapan kategori hasil evaluasi SKPD Pemerintah Kabupaten Siak.
- c. Pelaporan hasil ikhtisar gabungan yang mencakup beberapa SKPD yang dievaluasi kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dan Bupati Siak.

## 2.3 METODOLOGI EVALUASI

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

- a. Kebenaran normatif sebagaimana yang ditetapkan dalam pedoman penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- b. Kebenaran normatif yang bersumber pada modul-modul atau buku-buku petunjuk mengenai Sistem AKIP;
- c. Kebenaran normatif yang bersumber pada *best practice* baik di Indonesia maupun di luar negeri;
- d. Kebenaran normatif yang bersumber pada berbagai praktik manajemen strategis, manajemen kinerja, dan sistem akuntabilitas yang baik. Dalam menilai apakah suatu instansi telah memenuhi suatu kriteria, harus didasarkan pada fakta obyektif dan *professional judgement* dari para evaluator dan supervisor.

## 2.4 TEKNIK EVALUASI

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

## 2.5 KERTAS KERJA EVALUASI

Pendokumentasian langkah evaluasi dalam kertas kerja perlu dilakukan agar pengumpulan data dan analisis fakta-fakta dapat ditelusuri kembali dan dijadikan dasar untuk penyusunan Laporan Hasil Evaluasi (LHE). Setiap langkah evaluator yang cukup penting dan setiap penggunaan teknik evaluasi harus didokumentasikan

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

## **2.6 ORGANISASI DAN JADWAL EVALUASI**

- a. Pengorganisasian evaluasi akuntabilitas kinerja untuk tingkat SKPD Pemerintah Kabupaten Siak sepenuhnya dikendalikan oleh Inspektorat Kabupaten Siak,
- b. Hal-hal yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian evaluasi, seperti: penanggung jawab evaluasi, mekanisme penerbitan surat tugas, penerbitan laporan hasil evaluasi tetap mengikuti kebijakan-kebijakan yang ditetapkan oleh Inspektorat Kabupaten Siak.
- c. Laporan Hasil Evaluasi terhadap SKPD Pemerintah Kabupaten Siak yang dilakukan oleh Inspektorat Kabupaten Siak diselesaikan dan disampaikan kepada SKPD yang dievaluasi paling lambat tanggal 30 September.
- d. Ikhtisar Hasil Evaluasi AKIP disusun dan disampaikan kepada Kementerian PAN dan RB paling lambat tanggal 31 Oktober.

## **BAB III EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI**

### **3.1 UMUM**

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

### **3.2 EVALUASI ATAS KOMPONEN AKUNTABILITAS KINERJA**

- a. Evaluasi akuntabilitas kinerja instansi difokuskan pada kriteria-kriteria yang ada dalam Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) dengan tetap memperhatikan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja tahun sebelumnya, maka isu-isu penting yang ingin diungkap melalui evaluasi akuntabilitas kinerja sebagai berikut:
  1. Kesungguhan instansi pemerintah dalam menyusun, mereviu dan menyempurnakan perencanaan kinerja agar berfokus pada hasil.
  2. Pembangunan sistem pengukuran dan pengumpulan data kinerja.
  3. Pengungkapan informasi pencapaian kinerja instansi dalam LAKIP.
  4. Monitoring dan evaluasi terhadap pencapaian kinerja pelaksanaan program, khususnya program strategis instansi.

5. Keterkaitan diantara seluruh komponen-komponen perencanaan kinerja dengan penganggaran, kebijakan pelaksanaan dan pengendalian serta pelaporannya.
  6. Capaian kinerja utama dari masing-masing SKPD.
  7. Tingkat akuntabilitas kinerja SKPD.
  8. Memastikan disusunnya rencana aksi terhadap rekomendasi hasil evaluasi yang belum ditindaklanjuti.
- b. Evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, terdiri atas evaluasi penerapan komponen manajemen kinerja (Sistem AKIP) yang meliputi: perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja internal dan pencapaian kinerja yaitu pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.
  - c. Evaluasi penerapan manajemen kinerja (Sistem AKIP) juga meliputi penerapan kebijakan penyusunan dokumen penetapan kinerja dan indikator kinerja utama (IKU) sampai saat dilakukan evaluasi.
  - d. Evaluasi atas pencapaian kinerja organisasi tidak hanya difokuskan pada pencapaian kinerja yang tertuang dalam dokumen LAKIP semata, tetapi juga dari sumber lain yang akurat dan relevan dengan kinerja instansi pemerintah.
  - e. Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) dan penjelasannya untuk evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD Pemerintah Kabupaten Siak sesuai Lampiran 1 dan Lampiran 2.

### 3.3 PENILAIAN DAN PENYIMPULAN

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

No.	Komponen	Bobot	Sub-Komponen
1.	Perencanaan Kinerja	<b>35 %</b>	a. Rencana Strategis 12,5%, meliputi: Pemenuhan Renstra, Kualitas Renstra, dan Implementasi Renstra 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%).
2.	Pengukuran Kinerja	<b>20 %</b>	a. Pemenuhan pengukuran 4%, b. Kualitas pengukuran 10% c. Implementasi pengukuran 6%.



3.	Pelaporan Kinerja	<b>15 %</b>	a. Pemenuhan pelaporan 3%, b. Penyajian informasi kinerja 8%, c. Pemanfaatan informasi kinerja 4%.
4.	Evaluasi Kinerja	<b>10 %</b>	a. Pemenuhan evaluasi 2%, b. Kualitas evaluasi 5% c. Pemanfaatan hasil evaluasi 3%.
5.	Capaian Kinerja	<b>20 %</b>	a. Kinerja yang dilaporkan (output) 7,5%; b. Kinerja yang dilaporkan (outcome) 12,5%;
Total		<b>100%</b>	

Penilaian terhadap butir 1 sampai 4 terkait dengan penerapan SAKIP pada SKPD, sedangkan butir 5 terkait dengan pencapaian kinerja, baik yang telah tertuang dalam dokumen LAKIP maupun dalam dokumen lainnya. Butir 5a dan 5b, penilaian didasarkan pada pencapaian kinerja yang telah disajikan dalam LAKIP maupun dokumen pendukung seperti Pengukuran Kinerja.

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

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

- Apabila pertanyaan yang digunakan dalam kriteria berhubungan dengan kondisi yang memerlukan penyimpulan, karena terdiri dari beberapa sub kriteria, (misal kriteria mengenai kondisi sasaran atau Indikator Kinerja, berhubungan dengan lebih dari satu sasaran atau indikator

kinerja, penilaian “Ya” atau “Tidak” dilakukan atas masing-masing sasaran atau indikator kinerja)

7. Dalam memberikan penilaian “ya” atau “tidak” maupun “a/b/c/d/e”, evaluator harus menggunakan *professional judgement*-nya dengan mempertimbangkan hal-hal yang mempengaruhi pada setiap kriteria, dan didukung dengan suatu kertas kerja evaluasi
8. Setelah setiap pertanyaan diberikan nilai maka penyimpulan akan dilakukan sebagai berikut:
  - a. Tahap pertama dijumlahkan nilai pada setiap pertanyaan pada setiap sub-komponen sehingga ditemukan suatu angka tertentu misal: sub-komponen Indikator Kinerja mempunyai alokasi nilai 10% dan memiliki 10 (sepuluh) buah pertanyaan. Dari 10 (sepuluh) pertanyaan tersebut apabila pertanyaan yang dijawab “Ya” ada 3 (tiga) pertanyaan maka nilai untuk sub-komponen tersebut adalah:  $(3/10) \times 10 = 3$ ;
  - b. Untuk kriteria yang berhubungan dengan kondisi yang memerlukan penyimpulan, karena terdiri dari beberapa sub kriteria, penyimpulan tentang kriteria dilakukan melalui nilai rata-rata;
  - c. Tahap berikutnya adalah melakukan penjumlahan seluruh nilai sub-komponen yang ada sehingga ditemukan suatu angka tertentu untuk total nilai dengan *range* nilai antara 0 s.d. 100.
- c. Setelah setiap pertanyaan diberikan nilai maka penyimpulan akan dilakukan sebagai berikut: Penyimpulan atas hasil reviu terhadap akuntabilitas kinerja SKPD 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	>85-100	<b>Memuaskan</b>
2.	A	>75-85	<b>Sangat Baik</b>
3.	B	>65-75	<b>Baik</b> , perlu sedikit Perbaikan.
4.	CC	>50-65	<b>Cukup</b> (memadai), perlu banyak perbaikan yang tidak mendasar
5.	C	>30-50	<b>Kurang</b> , perlu banyak perbaikan, termasuk perubahan yang mendasar
6.	D	0-30	<b>Sangat Kurang</b> , perlu banyak sekali perbaikan & perubahan yang sangat mendasar

- d. Dalam rangka untuk menjaga obyektivitas dalam penilaian maka 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 IV PELAPORAN HASIL EVALUASI**

### **4.1 UMUM**

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

### **4.2 PENYAMPAIAN LAPORAN HASIL EVALUASI**

- a. Laporan Hasil Evaluasi (LHE) akuntabilitas kinerja Pemerintah Kabupaten Siak disampaikan kepada Pimpinan SKPD yang dievaluasi dengan tembusan kepada Bupati Siak paling lambat akhir bulan September.
- b. Ikhtisar Laporan Hasil Evaluasi AKIP seluruh SKPD yang dievaluasi ditandatangani oleh Bupati Siak dan disampaikan kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. c.q. Deputi Bidang Pengawasan dan Akuntabilitas Aparatur paling lambat akhir bulan Oktober, dengan tembusan kepada:
  - Gubernur Riau di Pekanbaru
  - Kepala Perwakilan BPKP Provinsi Riau di Pekanbaru

## **BAB V** **P E N U T U P**

### **5.1 HAL-HAL YANG PERLU DIPERHATIKAN**

- a. Sebuah evaluasi, termasuk evaluasi Akuntabilitas Kinerja merupakan bagian dari siklus manajemen yang tidak terlepas dari perubahan paradigma baru dalam manajemen pemerintahan terutama melalui manajemen kinerja yang berorientasikan hasil.
- b. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut, para penyelenggara evaluasi harus mengembangkan keahlian profesionalnya, termasuk mengikuti perkembangan terbaru di bidang manajemen pemerintahan dan auditing, agar dapat memberikan sumbangan yang berarti untuk perbaikan kinerja instansi pemerintah.
- c. Dalam hal terjadi kondisi yang belum tercakup atau terdapat keraguan terhadap suatu hal dari petunjuk pelaksanaan ini, maka kepada pihak-pihak yang terkait diharapkan untuk senantiasa melakukan komunikasi dengan Deputi Bidang Pengawasan dan Akuntabilitas Aparatur Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

**BUPATI SIAK,**

**ttd**

**SYAMSUAR**

# **PEMERINTAH KABUPATEN SIAK**

## **LAMPIRAN B**

### **PERATURAN BUPATI SIAK NOMOR 11.a TAHUN 2013**

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

**Template Kertas Kerja Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja  
Perangkat Daerah**

**(SKPD) .....**  
**TAHUN .....**

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	Y/T	NIL AI	KETERAN GAN	REFERE NSI
1	2	3	4	5	6
<b>A. PERENCANAAN KINERJA (35%)</b>					
<b>I. DOKUMEN RENSTRA (12.5%)</b>					
<b>a. PEMENUHAN RENSTRA (2.5%)</b>					
1.	Dokumen Renstra SKPD telah ada	y/t			
2.	Dokumen Renstra SKPD 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			KKE A.1.a. 3
<b>b. KUALITAS RENSTRA (6.25%)</b>					
4.	Tujuan dan sasaran telah berorientasi hasil	a/b/c/ d/e			KKE2
5.	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program/hasil kegiatan	a/b/c/ d/e			KKE A.1.b. 5
6.	Indikator kinerja tujuan (outcome) dan sasaran (outcome dan output) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a/b/c/ d/e			KKE3
7.	Target kinerja ditetapkan dengan baik	a/b/c/ d/e			
8.	Dokumen Renstra SKPD telah selaras dengan Dokumen RPJMD	a/b/c/ d/e			KKE A.1.b. 8
9.	Dokumen Renstra SKPD telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi/latar belakang pendirian)	a/b/c/ d/e			KKE A.1.b. 9
<b>c. IMPLEMENTASI RENSTRA (3.75%)</b>					
10.	Dokumen Renstra SKPD digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan	a/b/c/ d/e			
11.	Dokumen Renstra SKPD digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran	a/b/c/ d/e			
12.	Dokumen Renstra SKPD telah direviu secara berkala	a/b/c/ d/e			
<b>II. DOKUMEN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (22.5%)</b>					
<b>a. PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (4.5%)</b>					
1.	Dokumen perencanaan kinerja tahunan SKPD telah ada	y/t			
2.	Dokumen RKT telah memuat sasaran, program, indikator kinerja sasaran, dan target kinerja tahunan	a/b/c/ d/e			
3.	Dokumen PK SKPD telah ada	y/t			
4.	Dokumen PK disusun segera setelah anggaran disetujui	y/t			

**(SKPD) .....**  
**TAHUN .....**

<b>NO</b>	<b>KOMPONEN/SUB KOMPONEN</b>	<b>Y/T</b>	<b>NIL AI</b>	<b>KETERAN GAN</b>	<b>REFERE NSI</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
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>b. KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (11.25%)</b>					
7.	Sasaran telah berorientasi hasil	a/b/c/ d/e			KKE2
8.	Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran	a/b/c/ d/e			
9.	Indikator kinerja sasaran telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a/b/c/ d/e			KKE3
10.	Target kinerja ditetapkan dengan baik	a/b/c/ d/e			
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			
<b>c. IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (6.75%)</b>					
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>B. PENGUKURAN KINERJA (20%)</b>					
<b>I. PEMENUHAN PENGUKURAN (4%)</b>					
1.	IKU SKPD telah ada	y/t			
2.	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja	a/b/c/ d/e			
<b>II. KUALITAS PENGUKURAN (10%)</b>					
3.	IKU telah dapat diukur secara obyektif	a/b/c/ d/e			KKE3
4.	IKU telah menggambarkan hasil	a/b/c/ d/e			KKE3
5.	IKU telah relevan dengan kondisi yang akan diukur	a/b/c/ d/e			KKE3
6.	IKU telah cukup untuk mengukur kinerja	a/b/c/ d/e			KKE3
7.	IKU telah diukur realisasinya	a/b/c/ d/e			KKE3
8.	IKU unit kerja telah selaras dengan IKU IP	a/b/c/ d/e			
9.	Indikator kinerja sasaran dapat diukur secara obyektif	a/b/c/ d/e			KKE3
10.	Indikator kinerja sasaran menggambarkan hasil	a/b/c/ d/e			KKE3
11.	Indikator kinerja sasaran relevan dengan sasaran yang akan diukur	a/b/c/ d/e			KKE3
12.	Indikator kinerja sasaran cukup untuk mengukur sasarnya	a/b/c/ d/e			KKE3
13.	Indikator kinerja sasaran telah diukur realisasinya	a/b/c/ d/e			KKE3

**(SKPD) .....**  
**TAHUN .....**

<b>NO</b>	<b>KOMPONEN/SUB KOMPONEN</b>		<b>Y/T</b>	<b>NIL AI</b>	<b>KETERAN GAN</b>	<b>REFERE NSI</b>
<b>1</b>	<b>2</b>		<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
	14.	Indikator kinerja sasaran unit kerja telah selaras dengan indikator kinerja IP	a/b/c/ d/e			
	15.	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan	a/b/c/ d/e			
	<b>III. IMPLEMENTASI PENGUKURAN (6%)</b>					
	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			
	<b>C. PELAPORAN KINERJA (15%)</b>					
	<b>I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%)</b>					
	1.	LAKIP SKPD telah disusun	y/t			
	2.	LAKIP SKPD telah disampaikan tepat waktu	y/t			
	3.	LAKIP menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU	a/b/c/ d/e			
	<b>II. PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (8%)</b>					
	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			
	10.	Informasi kinerja dalam LAKIP dapat diandalkan	a/b/c/ d/e			
	<b>III. PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4%)</b>					
	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			
	<b>E. EVALUASI KINERJA (10%)</b>					
	<b>I. PEMENUHAN EVALUASI (2%)</b>					
	1.	Terdapat pedoman evaluasi akuntabilitas kinerja	y/t			
	2.	Terdapat pemantauan mengenai kemajuan	a/b/c/			



(SKPD) .....  
**TAHUN** .....

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN		Y/T	NIL AI	KETERAN GAN	REFERE NSI
1	2		3	4	5	6
		pencapaian kinerja beserta hambatannya	d/e			
	3.	Evaluasi program telah dilakukan	a/b/c/ d/e			
	4.	Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan	y/t			
<b>II.</b>	<b>KUALITAS EVALUASI (5%)</b>					
	5.	Evaluasi akuntabilitas kinerja dilaksanakan dengan menggunakan pedoman/juklak evaluasi yang selaras dengan pedoman/juklak evaluasi Menpan	a/b/c/ d/e			
	6.	Evaluasi akuntabilitas kinerja dilaksanakan oleh SDM yang berkompetensi	a/b/c/ d/e			
	7.	Pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja telah disupervisi dengan baik melalui pembahasan-pembahasan yang reguler dan bertahap	a/b/c/ d/e			
	8.	Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja menggambarkan akuntabilitas kinerja yang dievaluasi	a/b/c/ d/e			
	9.	Evaluasi akuntabilitas kinerja telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan manajemen kinerja yang dapat dilaksanakan	a/b/c/ d/e			
	10.	Evaluasi program dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program	a/b/c/ d/e			
	11.	Evaluasi program telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan	a/b/c/ d/e			
	12.	Evaluasi program telah memberikan rekomendasi-rekomendasi peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan	a/b/c/ d/e			
<b>III.</b>	<b>PEMANFAATAN EVALUASI (3%)</b>					
	13.	Hasil evaluasi program/akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan	a/b/c/ d/e			
	14.	Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti untuk perbaikan penerapan manajemen kinerja	a/b/c/ d/e			
	15.	Hasil evaluasi program telah ditindaklanjuti untuk perbaikan	a/b/c/ d/e			
	16.	Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti untuk mengukur keberhasilan unit kerja	a/b/c/ d/e			
	<b>D. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI (20%)</b>					
<b>I.</b>	<b>KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (7,5%)</b>					
	1.	Target dapat dicapai				KKE1 A

**(SKPD) .....**  
**TAHUN .....**

<b>NO</b>	<b>KOMPONEN/SUB KOMPONEN</b>		<b>Y/T</b>	<b>NIL AI</b>	<b>KETERAN GAN</b>	<b>REFERE NSI</b>
<b>1</b>	<b>2</b>		<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
	2.	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya				KKE1 A
	3.	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan				KKE1 A
<b>II.</b>	<b>KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (12,5%)</b>					
	4.	Target dapat dicapai				KKE1 B
	5.	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya				KKE1 B
	6.	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan				KKE1 B
<b>HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (100%)</b>						

**PEMERINTAH KABUPATEN SIAK**

**LAMPIRAN C**

**PERATURAN BUPATI SIAK  
NOMOR 11.a TAHUN 2013**

**TENTANG  
LEMBAR KRITERIA EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH**

Lembar Kriteria Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS	PENJELASAN KERANGKA LOGIS	Langkah
1	2	3	5	6	7
<b>A. PERENCANAAN KINERJA (35%)</b>					
<b>I.</b>	<b>DOKUMEN RENSTRA (12.5%)</b>				
<b>a.</b>	<b>PEMENUHAN RENSTRA (2.5%)</b>				
1	Dokumen Renstra SKPD telah ada	<i>SKPD telah memiliki dokumen Renstra</i>			
2	Dokumen Renstra SKPD telah memuat visi, misi, tujuan, sasaran, program, indikator kinerja sasaran, target tahunan, indikator kinerja tujuan dan target jangka menengah	<i>a, apabila Renstra telah memuat keseluruhan subtansi komponen tersebut; b, apabila Renstra telah memuat keseluruhan subtansi komponen tersebut, kecuali target tahunan; c, apabila Renstra tidak dilengkapi target jangka menengah yang terukur; d, Renstra tidak dilengkapi indikator kinerja e, Renstra tidak memuat tujuan, sasaran, indikator dan target</i>	e, apabila A.l.a.1 = t	e, apabila tidak ada Renstra	cukup jelas
3	Renstra telah menyajikan IKU	<i>a, apabila lebih dari 80% IKU yang telah diformalkan dimanfaatkan untuk mengukur tujuan/sasaran dalam Renstra; b, apabila 60% &lt; pemanfaatan IKU dalam Renstra &lt; 80%; c, apabila 40% &lt; pemanfaatan IKU dalam Renstra &lt; 60%; d, apabila 20% &lt; pemanfaatan IKU dalam Renstra &lt; 40% e, apabila pemanfaatan IKU dalam Renstra dalam Renstra &lt; 20%</i>	e, apabila A.l.a.1 = t  e, apabila B.l.1 = t	e, apabila tidak ada IKU formal e, apabila tidak ada Renstra	(bandingkan banyaknya IKU yang dijadikan sebagai indikator di Renstra dengan seluruh indikator renstra yang ada) x 100%
<b>b.</b>	<b>KUALITAS RENSTRA (6.25%)</b>				
4	Tujuan dan sasaran telah <b>berorientasi hasil</b>	<i>a, apabila lebih dari 80% tujuan dan sasaran dalam Renstra telah berorientasi hasil; b, apabila 60% &lt; berorientasi hasil &lt; 80%;</i>	e, apabila A.l.a.1 = t	e, apabila tidak ada Renstra e, apabila tidak	

**Lembar Kriteria Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah**

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS	PENJELASAN KERANGKA LOGIS	Langkah
		<p><i>c, apabila 40% &lt; berorientasi hasil &lt; 60%;</i>  <i>d, apabila 20% &lt; berorientasi hasil &lt; 40%</i>  <i>e, apabila tujuan dan sasaran yg berorientasi &lt; 20%</i></p> <p><i>Berorientasi hasil:</i>                      - <i>berkualitas outcome atau output penting</i>                      - <i>bukan proses/kegiatan</i>                      - <i>menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan</i></p>	<p>e, apabila A.l.a.2 tidak ada tujuan dan sasaran</p>	<p>ada tujuan dan sasaran dalam Renstra</p>	
5	<p>Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai (selaras dengan) tujuan/sasaran/hasil program/hasil kegiatan</p>	<p><i>a, apabila lebih dari 80% program/kegiatan dalam Renstra telah selaras dengan tujuan/sasaran;</i>  <i>b, apabila 60% &lt; keselarasan ≤ 80%;</i>  <i>c, apabila 40% &lt; keselarasan ≤ 60%;</i>  <i>d, apabila 20% &lt; keselarasan ≤ 40%</i>  <i>e, apabila keselarasannya ≤ 20%</i></p> <p><i>Merupakan cara untuk mencapai, artinya:</i>                      - <i>Selaras;</i>                      - <i>Memiliki hubungan sebab akibat (kausalitas)</i>                      - <i>Cukup untuk mewujudkan tujuan dan sasaran dalam Renstra</i></p>	<p>e, apabila A.l.a.1 = t</p> <p>e, apabila A.l.a.2 tidak ada tujuan dan sasaran</p> <p>e, apabila A.l.a.2 tidak ada program dan kegiatan</p> <p>nilai maksimal = A.l.b.4</p>	<p>e, apabila tidak ada Renstra</p> <p>e, apabila tidak ada tujuan dan sasaran dalam Renstra</p> <p>e, apabila tidak ada program dan kegiatan dalam Renstra</p> <p>nilai maksimal dipengaruhi oleh kualitas tujuan dan sasaran</p>	<p>selaras : program yang dilaksanakan tidak bertentangan dengan sasaran/tujuan yang dicapai.</p>
6	<p>Indikator kinerja tujuan (outcome) dan sasaran (outcome dan output) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang</p>	<p><i>a, apabila lebih dari 80% indikator tujuan dan sasaran dalam Renstra telah memenuhi kriteria SMART;</i>  <i>b, apabila 60% &lt; Indikator SMART ≤ 80%;</i>  <i>c, apabila 40% &lt; Indikator SMART ≤ 60%;</i>  <i>d, apabila 20% &lt; Indikator SMART ≤ 40%</i></p>	<p>e, apabila A.l.a.1 = t</p> <p>e, apabila A.l.a.2 tidak</p>	<p>e, apabila tidak ada Renstra</p> <p>e, apabila tidak ada ik tujuan dan ik sasaran dalam</p>	

Lembar Kriteria Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS	PENJELASAN KERANGKA LOGIS	Langkah
	baik	<i>e, apabila indikator yang SMART <math>\leq 20\%</math></i>	ada ik tujuan dan ik sasaran	Renstra	
7	Target kinerja ditetapkan dengan baik	<i>a, apabila lebih dari 80% target yg ditetapkan ber kriteria baik; b, apabila <math>60\% &lt; Target\ yg\ baik \leq 80\%</math>; c, apabila <math>40\% &lt; Target\ yg\ baik \leq 60\%</math>; d, apabila <math>20\% &lt; Target\ yg\ baik \leq 40\%</math> e, apabila Target yg baik <math>\leq 20\%</math></i>	e, apabila A.I.a.1 = t  e, apabila A.I.a.2 tidak ada ik tujuan dan ik sasaran	e, apabila tidak ada Renstra e, apabila tidak ada ik tujuan dan ik sasaran dalam Renstra e, apabila tidak ada target ik tujuan dan target ik sasaran dalam Renstra nilai maksimal dipengaruhi oleh kualitas ik	target yang baik selaras dengan renstra maksudnya target yang ditetapkan sesuai dengan indikator sasarannya  berdasarkan basis data yang memadai maksudnya penetapan target berdasarkan sumber data dan perhitungan yang valid
		<i>Target yg baik: - Selaras dengan Renstra; - Berdasarkan indikator yg SMART; - Berdasarkan basis data yang memadai</i>	e, apabila A.I.a.2 tidak ada target ik tujuan dan target ik sasaran  nilai maksimal = A.I.b.6		
8	Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMD	<i>a, apabila <math>&gt; 80\%</math> sasaran yg ditetapkan telah selaras; b, apabila <math>60\% &lt; Sasaran\ yg\ selaras \leq 80\%</math>; c, apabila <math>40\% &lt; Sasaran\ yg\ selaras \leq 60\%</math>; d apabila <math>20\% &lt; Sasaran\ yg\ selaras \leq 40\%</math> e, apabila Sasaran yg selaras <math>\leq 20\%</math></i>	e, apabila A.I.a.1 = t	e, apabila tidak ada Renstra	Hitung banyaknya/berapa persen jumlah tujuan, sasaran, indikator dan target-target kinerja

Lembar Kriteria Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS	PENJELASAN KERANGKA LOGIS	Langkah
		<i>Selaras artinya tujuan, sasaran, indikator dan target-target kinerja dalam Renstra telah relevan dengan RPJMD.</i>			dalam Renstra yang relevan/ berkaitan dengan tujuan, sasaran, indikator dan target-target kinerja dalam RPJMD dibandingkan dengan seluruh tujuan, sasaran, indikator dan target-target kinerja dalam Renstra
9	Dokumen Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)	<p><i>a, apabila Renstra telah menetapkan hal2 yg seharusnya lebih dari 80%;</i>  <i>b, apabila 60% &lt; hal2 yg seharusnya ≤ 80%;</i>  <i>c, apabila 40% &lt; hal2 yg seharusnya ≤ 60%;</i>  <i>d apabila 20% &lt; hal2 yg seharusnya ≤ 40%</i>  <i>e, apabila hal2 yg seharusnya ≤ 20%</i></p> <p><i>Yang dimaksud dengan hal-hal yg seharusnya adalah tujuan, sasaran, indikator dan target-target kinerja dalam Renstra telah mengacu pada:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- kontrak kinerja</li> <li>- tugas dan fungsi</li> <li>- core business</li> <li>- praktik2 terbaik</li> </ul>	e, apabila A.l.a.1 = t	e, apabila tidak ada Renstra	perhitungkan banyaknya tujuan, sasaran, indikator dan target-target kinerja dalam Renstra telah mengacu pada tupoksi dan praktik terbaik. Pertimbangkan juga ketepatan penilaian sasaran dan indikator sasaran (lihat hasil A.l.6
c.	<b>IMPLEMENTASI RENSTRA (3.75%)</b>	<i>Jawaban tentang Implemetasi Renstra harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas Renstra</i>			

**Lembar Kriteria Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah**

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS	PENJELASAN KERANGKA LOGIS	Langkah
10	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan	<p><i>a, apabila lebih dari 80% sasaran dalam perencanaan kinerja tahunan telah selaras dengan Renstra;</i></p> <p><i>b, apabila 60% &lt; keselarasan perencanaan kinerja tahunan dengan Renstra &lt; 80%;</i></p> <p><i>c, apabila 40% &lt; keselarasan perencanaan kinerja tahunan dengan Renstra &lt; 60%;</i></p> <p><i>d apabila 20% &lt; keselarasan perencanaan kinerja tahunan dengan Renstra &lt; 40%</i></p> <p><i>e, apabila keselarasan perencanaan kinerja tahunan dengan Renstra &lt; 20%</i></p> <p><i>dijadikan acuan atau selaras:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Target2 kinerja jangka menengah dalam renstra telah di-breakdown dalam (selaras dengan) target2 kinerja tahunan dalam Perencanaan kinerja tahunan</li> <li>- Sasaran2 yang ada di renstra dijadikan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam Perencanaan kinerja tahunan</li> <li>- Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam Perencanaan kinerja tahunan menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra</li> </ul>	<p>e, apabila A.l.a.1 = t</p> <p>nilai maksimal = rata2 nilai A.l.b</p>	<p>e, apabila tidak ada Renstra nilai maksimal dipengaruhi oleh kualitas Renstra</p>	<p>cukup jelas</p>
11	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran	<p><i>a, apabila lebih dari 80% indikator hasil dalam RKA telah selaras dengan Renstra;</i></p> <p><i>b, apabila 60% &lt; keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan Renstra ≤ 80%;</i></p> <p><i>c, apabila 40% &lt; keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan Renstra ≤ 60%;</i></p> <p><i>d apabila 20% &lt; keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan Renstra ≤ 40%</i></p> <p><i>e, apabila keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan Renstra ≤ 20%</i></p>	<p>e, apabila A.l.a.1 = t</p> <p>nilai maksimal = rata2 nilai A.l.b</p>	<p>e, apabila tidak ada Renstra nilai maksimal dipengaruhi oleh kualitas Renstra</p>	<p>cukup jelas</p>



Lembar Kriteria Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS	PENJELASAN KERANGKA LOGIS	Langkah
		<p><i>Selaras atau (dapat) dijadikan acuan:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Target2 kinerja jangka menengah dalam Renstra telah di-breakdown dalam (selaras dengan) target2 kinerja tahunan dalam RKA</li> <li>- Sasaran2 yang ada di renstra dijadikan outcome atau hasil2 program yang akan diwujudkan dalam RKA</li> <li>- Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam Renstra menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya outcome atau hasil-hasil program yang ada di RKA</li> </ul>			
12	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala	<p><b>a</b>, apabila Renstra telah <b>direvisi</b> dan hasilnya <b>menunjukkan kondisi yang lebih baik (terdapat inovasi)</b>;</p> <p><b>b</b>, apabila Renstra telah direviu secara berkala dan hasilnya masih relevan dengan kondisi saat ini;</p> <p><b>c</b>, apabila Renstra telah direviu, ada upaya perbaikan namun belum ada perbaikan yang signifikan ;</p> <p><b>d</b>, apabila Renstra telah direviu</p> <p><b>e</b>, Tidak ada reviu</p>	e, apabila A.l.a.1 = t	e, apabila tidak ada Renstra	cukup jelas
II.	<b>PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (22.5%)</b>				
a.	<b>PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (4.5%)</b>				
1	Dokumen perencanaan kinerja tahunan SKPD telah ada	<p><i>Ya, apabila secara formal ada dokumen yang memuat rencana dan target kinerja tahunan</i></p> <p><i>Dokumen yang mencantumkan mengenai kinerja tahunan beserta targetnya telah ada</i></p>			cukup jelas

**Lembar Kriteria Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah**

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS	PENJELASAN KERANGKA LOGIS	Langkah
2	Dokumen perencanaan kinerja telah memuat sasaran, program, indikator kinerja sasaran, dan target kinerja tahunan	<p><i>a, apabila perencanaan kinerja tahunan telah memuat keseluruhan substansi komponen tersebut;</i></p> <p><i>b, apabila perencanaan kinerja tahunan telah memuat keseluruhan substansi komponen tersebut, dan dilengkapi dengan &gt; 60% indikator dan target yang SMART;</i></p> <p><i>c, apabila perencanaan kinerja tahunan telah memuat keseluruhan substansi komponen tersebut, dan dilengkapi dengan &gt; 40% indikator dan target yang SMART;</i></p> <p><i>d, apabila perencanaan kinerja tahunan tidak dilengkapi dengan Indikator sasaran</i></p> <p><i>e, apabila perencanaan kinerja tahunan tidak dilengkapi dengan indikator dan target sasaran</i></p>	e, apabila A.II.a.1 = t	e, apabila tidak ada RKT	cukup jelas
3	Dokumen PK SKPD telah ada	<i>Ya, apabila terdapat dokumen PK yang secara formal telah ditandatangani (Sesuai PerMenpanNo 29/2010)</i>			
4	Dokumen PK disusun segera setelah anggaran disetujui	<i>cukup jelas</i>	e, apabila A.II.a.3 = t	e, apabila tidak ada PK	tgl dokumen DPA lebih awal dibandingkan tgl dokumen PK
5	Dokumen PK telah memuat sasaran, program, indikator kinerja, dan target jangka pendek	<p><i>a, apabila PK telah memuat keseluruhan substansi komponen tersebut;</i></p> <p><i>b, apabila PK telah memuat keseluruhan substansi komponen tersebut, namun hanya dilengkapi dengan &gt; 60% indikator dan target yang SMART;</i></p> <p><i>c, apabila PK telah memuat keseluruhan substansi komponen tersebut, namun hanya dilengkapi dengan &gt; 40% indikator dan target yang SMART;</i></p> <p><i>d, apabila PK tidak dilengkapi dengan Indikator sasaran</i></p> <p><i>e, apabila PK tidak dilengkapi dengan indikator dan target sasaran</i></p>	e, apabila A.II.a.3 = t	e, apabila tidak ada PK	cukup jelas

Lembar Kriteria Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS	PENJELASAN KERANGKA LOGIS	Langkah
6	PK telah menyajikan IKU	<i>a, apabila lebih dari 80% indikator di PK adalah IKU; b, apabila 60% &lt; indikator di PK adalah IKU ≤ 80%; c, apabila 40% &lt; indikator di PK adalah IKU ≤ 60%; d apabila 20% &lt; indikator di PK adalah IKU ≤ 40% e, apabila indikator di PK adalah IKU ≤ 20%</i>	e, apabila A.II.a.3 = t  e, apabila B.I.1 = t	e, apabila tidak ada PK e, apabila tidak ada IKU formal	(bandingkan banyaknya IKU yang dijadikan sebagai indikator di PK dengan seluruh indikator PK yang ada) x 100%
<b>b.</b>	<b>KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (11.25%)</b>				
7	Sasaran telah <b>berorientasi hasil</b>	<i>a, apabila lebih dari 80% sasaran yang ada di dokumen perencanaan kinerja tahunan dan PK telah berorientasi hasil; b, apabila 60% &lt; sasaran telah berorientasi hasil ≤ 80%; c, apabila 40% &lt; sasaran telah berorientasi hasil ≤ 60%; d apabila 20% &lt; sasaran telah berorientasi hasil ≤ 40% e, apabila sasaran telah berorientasi hasil ≤ 20%</i>	e, apabila A.II.a.1 dan A.II.a.3 = t  e, apabila A.II.a.2 dan A.II.a.5 tidak ada sasaran	e, apabila tidak ada PK <u>dan</u> RKT e, apabila tidak ada sasaran dalam PK dan RKT	cukup jelas
		<i>Berorientasi hasil: - berkualitas outcome atau output penting - bukan proses/kegiatan - menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan</i>			
8	Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran	<i>a, apabila lebih dari 80% kegiatan yang dirancang dalam dokumen Perencanaan kinerja tahunan telah selaras dan cukup untuk mencapai sasaran atau kinerja yang diinginkan; b, apabila 60% &lt; kegiatan telah selaras dan cukup &lt; 80%; c, apabila 40% &lt; kegiatan telah selaras dan cukup &lt; 60%; d apabila 20% &lt; kegiatan telah selaras dan cukup &lt; 40% e, apabila kegiatan telah selaras dan cukup &lt; 20%</i>	e, apabila A.II.a.1 dan A.II.a.3 = t  e, apabila A.II.a.2 dan A.II.a.5 tidak	e, apabila tidak ada PK dan RKT e, apabila tidak ada sasaran dalam PK dan RKT nilai maksimal	kegiatan yang dilaksanakan dinilai sebagai cara mencapai sasaran

**Lembar Kriteria Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah**

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS	PENJELASAN KERANGKA LOGIS	Langkah
		<i>Kegiatan merupakan cara mencapai sasaran (selaras dan cukup):</i> - memiliki hubungan kausalitas (menjadi penyebab) terwujudnya sasaran - memenuhi syarat kecukupan untuk terwujudnya sasaran	ada sasaran  nilai maksimal = A.II.b.7	dipengaruhi oleh kualitas sasaran	
9	Indikator kinerja sasaran dan kegiatan telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	<i>a, apabila lebih dari 80% indikator yang ada di dokumen perencanaan kinerja tahunan dan PK memenuhi kriteria SMART;</i> <i>b, apabila 60% &lt; indikator memenuhi kriteria SMART ≤ 80%;</i> <i>c, apabila 40% &lt; indikator memenuhi kriteria SMART ≤ 60%;</i> <i>d apabila 20% &lt; iindikator memenuhi kriteria SMART ≤ 40%</i> <i>e, apabila indikator memenuhi kriteria SMART ≤ 20%</i>	e, apabila A.II.a.1 dan A.II.a.3 = t  e, apabila A.II.a.2 dan A.II.a.5 tidak ada ik sasaran	e, apabila tidak ada PK dan RKT e, apabila tidak ada ik sasaran dalam PK dan RKT	cukup jelas
10	Target kinerja ditetapkan dengan baik	<i>a, apabila lebih dari 80% target yg ditetapkan dalam dokumen perencanaan kinerja tahunan dan PK berkriteria baik;</i> <i>b, apabila 60%&lt; Target yg baik ≤ 80%;</i> <i>c, apabila 40%&lt; Target yg baik ≤ 60%;</i> <i>d, apabila 20%&lt; Target yg baik ≤ 40%</i> <i>e, apabila Target yg baik ≤ 20%</i>	e, apabila A.II.a.1 dan A.II.a.3 = t  e, apabila A.II.a.2 dan A.II.a.5 tidak ada ik sasaran	e, apabila tidak ada PK dan RKT e, apabila tidak ada ik sasaran dalam PK dan RKT	target yang baik selaras dengan renstra maksudnya target yang ditetapkan sesuai dengan indikator sasarannya
		<i>Target yg baik:</i> - Selaras dengan Renstra; - Relevan dengan indikatornya; - Berdasarkan indikator yg SMART; - Berdasarkan basis data yang memadai	nilai maksimal = A.II.b.9	nilai maksimal dipengaruhi oleh kualitas ik	berdasarkan basis data yang memadai maksudnya penetapan target berdasarkan sumber data dan perhitungan yang valid

Lembar Kriteria Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS	PENJELASAN KERANGKA LOGIS	Langkah
11	Dokumen PK telah selaras dengan dokumen PK atasannya dan dokumen Renstra	<p><i>a, apabila lebih dari 80% sasaran dalam PK telah selaras dengan tujuan/sasaran perencanaan kinerja tahunan/Renstra;</i></p> <p><i>b, apabila <math>60\% \leq</math> keselarasan sasaran PK dengan Rencana Tahunan/Renstra <math>\leq 80\%</math>;</i></p> <p><i>c, apabila <math>40\% &lt;</math> keselarasan sasaran PK dengan Rencana Tahunan/Renstra <math>\leq 60\%</math>;</i></p> <p><i>d apabila <math>20\% &lt;</math> keselarasan sasaran PK dengan Rencana Tahunan/Renstra <math>\leq 40\%</math></i></p> <p><i>e, apabila keselarasan sasaran PK dengan Rencana Tahunan/Renstra <math>\leq 20\%</math></i></p> <p>Selaras:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sasaran2 yang ada di PK merupakan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam Renstra;</li> <li>- Target2 kinerja PK merupakan breakdown dari target2 kinerja dalam Renstra/RKP;</li> <li>- Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam PK menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra/RKP</li> </ul>	e, apabila A.II.a.1 dan A.II.a.3 = t	e, apabila tidak ada PK dan RKT	cukup jelas
12	Dokumen PK telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)	<p><i>a, apabila lebih dari 80% sasaran dalam PK telah menggambarkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan;</i></p> <p><i>b, apabila <math>60\% \leq</math> hal2 seharusnya dalam PK <math>\leq 80\%</math>;</i></p> <p><i>c, apabila <math>40\% &lt;</math> hal2 seharusnya dalam PK <math>\leq 60\%</math>;</i></p> <p><i>d apabila <math>20\% &lt;</math> hal2 seharusnya dalam PK <math>\leq 40\%</math></i></p> <p><i>e, apabila hal2 seharusnya dalam PK <math>\leq 20\%</math></i></p>	e, apabila A.II.a.1 dan A.II.a.3 = t	e, apabila tidak ada PK dan RKT	
		<p>Menetapkan hal-hal yang seharusnya:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sasaran2 yang ada di PK merupakan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam Renstra;</li> <li>- Sasaran2 yang ada di PK sesuai/selaras dengan kontrak lain yang pernah</li> </ul>			cukup jelas

Lembar Kriteria Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS	PENJELASAN KERANGKA LOGIS	Langkah
		<p>dibuat sebelumnya (jika ada);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sasaran2 yang ada di PK menjawab isu2 strategis dan permasalahan yang teridentifikasi saat proses perencanaan;</li> <li>- Target2 kinerja PK merupakan breakdown dari target2 kinerja dalam /Renstra;</li> <li>- Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam PK menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di /Renstra</li> </ul>			
c.	<b>IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (6.75%)</b>	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	<p>a, apabila lebih dari 80% Target kinerja telah dimanfaatkan untuk mengukur keberhasilan;</p> <p>b, apabila <math>60\% &lt; \text{pemanfaatan target kinerja} \leq 80\%</math>;</p> <p>c, apabila <math>40\% &lt; \text{pemanfaatan target kinerja} \leq 60\%</math>;</p> <p>d apabila <math>20\% &lt; \text{pemanfaatan target kinerja} \leq 40\%</math></p> <p>e, apabila pemanfaatan target kinerja <math>\leq 20\%</math></p>	<p>e, apabila A.II.a.1 dan A.II.a.3 = t</p> <p>nilai maksimal = rata2 nilai A.II.b</p>	<p>e, apabila tidak ada PK dan RKT nilai maksimal dipengaruhi oleh kualitas RKT dan PK</p>	
		<p>Pemanfaatan target kinerja untuk mengukur keberhasilan;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- (Capaian) target kinerja dijadikan dasar untuk memberikan penghargaan (reward);</li> <li>- (Capaian) target kinerja dijadikan dasar untuk memilih dan memilah yang berkinerja dengan yang kurang (tidak) berkinerja;</li> <li>- (Capaian) target kinerja digunakan sebagai cara untuk menyimpulkan atau memberikan predikat (baik, cukup, kurang, tercapai, tidak tercapai, berhasil, gagal, dll) suatu kondisi atau keadaan</li> </ul>			cukup jelas

**Lembar Kriteria Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah**

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS	PENJELASAN KERANGKA LOGIS	Langkah
14	Penetapan Kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala	<p><i>a, apabila lebih dari 80% capaian target periodik dalam rencana aksi telah dimonitor;</i>  <i>b, apabila 60% &lt; monitoring capaian target periodik ≤ 80%;</i>  <i>c, apabila 40% &lt; monitoring capaian target periodik ≤ 60%;</i>  <i>d apabila 20% &lt; monitoring capaian target periodik ≤ 40%</i>  <i>e, apabila monitoring capaian target periodik ≤ 20%</i></p>	e, apabila A.II.a.1 dan A.II.a.3 = t	e, apabila tidak ada PK dan RKT nilai maksimal dipengaruhi oleh kualitas RKT dan PK	perhatikan hasil penilaian A.II.7 dan A.II.9
		<p><i>Monitoring pencapaian target periodik:</i>  <i>- Capaian target dalam rencana aksi secara periodik (minimal setiap 3 bulan) dipantau kemajuannya;</i>  <i>- Setiap ada deviasi segera dilakukan analisis dan dicarikan alternatif solusinya;</i>  <i>- Terdapat mekanisme yang memungkinkan pimpinan untuk mengetahui progress kinerja yang terbaru (up dated performance)</i></p>	nilai maksimal = rata2 nilai A.II.b		adakah laporan kinerja yang disampaikan terkait pelaporan realisasi penetapan kinerja
15	Penetapan Kinerja telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan	<p><i>a, apabila lebih dari 80% target dalam rencana aksi dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan;</i>  <i>b, apabila 60% &lt; pemanfaatan target rencana aksi ≤ 80%;</i>  <i>c, apabila 40% &lt; pemanfaatan target rencana aksi ≤ 60%;</i>  <i>d apabila 20% &lt; pemanfaatan target rencana aksi ≤ 40%</i>  <i>e, apabila pemanfaatan target rencana aksi ≤ 20%</i></p>	e, apabila A.II.a.1 dan A.II.a.3 = t	e, apabila tidak ada PK dan RKT nilai maksimal dipengaruhi oleh kualitas RKT dan PK	PK sudah dimanfaatkan sebagai pedoman dalam melaksanakan kerja baik untuk merealisasikan indikator maupun targetnya; pedoman untuk evaluasi capaian output
		<p><i>Pemanfaatan rencana aksi dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan:</i>  <i>- Target2 dalam rencana aksi dijadikan dasar (acuan) untuk (memulai) pelaksanaan setiap kegiatan;</i>  <i>- Target2 kinerja dalam rencana aksi dijadikan acuan untuk mengevaluasi</i></p>	nilai maksimal = rata2 nilai A.II.b		

Lembar Kriteria Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS	PENJELASAN KERANGKA LOGIS	Langkah
		<p>capaian output2 kegiatan;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Target2 kinerja dalam rencana aksi dijadikan alasan untuk memberikan otorisasi ditunda atau diteruskannya suatu kegiatan</li> <li>- Terdapat hubungan yang logis antara setiap output kegiatan dengan sasaran (outcome) yang akan dicapai;</li> </ul>			
<b>B. PENGUKURAN KINERJA (20%)</b>					
<b>I.</b>	<b>PEMENUHAN PENGUKURAN (4%)</b>				
1	IKU SKPD telah ada	<p>Ya, apabila SKPD telah memiliki Indikator Kinerja Utama (IKU) level SKPD yang telah ditetapkan secara formal dalam suatu keputusan pimpinan sebagaimana diatur dalam PermenPAN No. 9 Tahun 2007</p>			cukup jelas
2	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja	<p>a, apabila lebih dari 80% kriteria mekanisme pengumpulan data yang memadai terpenuhi;</p> <p>b, apabila 60% &lt; pemenuhan kriteria yang memadai ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% &lt; pemenuhan kriteria yang memadai ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% &lt; pemenuhan kriteria yang memadai ≤ 40%</p> <p>e, apabila pemenuhan kriteria yang memadai ≤ 20%</p> <p>Mekanisme pengumpulan data yang memadai:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Terdapat pedoman atau SOP tentang pengumpulan data kinerja yang up to date;</li> <li>- Ada kemudahan untuk menelusuri sumber datanya yang valid;</li> <li>- Ada kemudahan untuk mengakses data bagi pihak yang berkepentingan;</li> <li>- Terdapat penanggungjawab yang jelas;</li> <li>- Jelas waktu deliverynya;</li> <li>- Terdapat SOP yang jelas jika terjadi kesalahan data</li> </ul>			cukup jelas
<b>II.</b>	<b>KUALITAS PENGUKURAN</b>				



Lembar Kriteria Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS	PENJELASAN KERANGKA LOGIS	Langkah
	(10%)				
3	IKU telah dapat diukur secara obyektif	<p>a, apabila lebih dari 80% IKU dapat diukur (measurable);</p> <p>b, apabila <math>60% &lt; \text{IKU dapat diukur (measurable)} \leq 80\%</math>;</p> <p>c, apabila <math>40% &lt; \text{IKU dapat diukur (measurable)} \leq 60\%</math>;</p> <p>d apabila <math>20% &lt; \text{IKU dapat diukur (measurable)} \leq 40\%</math></p> <p>e, apabila IKU dapat diukur (measurable) <math>\leq 20\%</math></p>	e, apabila B.I.1 = t	e, apabila tidak ada IKU formal	cukup jelas
4	IKU telah menggambarkan hasil	<p>a, apabila lebih dari 80% IKU yg ditetapkan telah menggambarkan hasil</p> <p>b, apabila <math>60% &lt; \text{IKU yg ditetapkan telah menggambarkan hasil} \leq 80\%</math>;</p> <p>c, apabila <math>40% &lt; \text{IKU yg ditetapkan telah menggambarkan hasil} \leq 60\%</math>;</p> <p>d apabila <math>20% &lt; \text{IKU yg ditetapkan telah menggambarkan hasil} \leq 40\%</math></p> <p>e, apabila IKU yg ditetapkan telah menggambarkan hasil <math>\leq 20\%</math></p> <p>Menggambarkan hasil:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- berkualitas outcome atau output penting</li> <li>- bukan proses/kegiatan</li> <li>- menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan</li> </ul>	e, apabila B.I.1 = t	e, apabila tidak ada IKU formal	
5	IKU telah relevan dengan kondisi yang akan diukur	<p>a, apabila lebih dari 80% IKU yang ditetapkan terkait langsung (relevan) dengan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan;</p> <p>b, apabila <math>60% &lt; \text{IKU yang relevan} \leq 80\%</math>;</p> <p>c, apabila <math>40% &lt; \text{IKU yang relevan} \leq 60\%</math>;</p> <p>d apabila <math>20% &lt; \text{IKU yang relevan} \leq 40\%</math></p> <p>e, apabila IKU yang relevan <math>\leq 20\%</math></p> <p>Relevan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- terkait langsung dengan sasaran utama atau kondisi yang akan diukur</li> <li>- Mewakili (representatif) sasaran utama atau kondisi yang akan diwujudkan</li> </ul>	e, apabila B.I.1 = t	e, apabila tidak ada IKU formal	cukup jelas

Lembar Kriteria Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS	PENJELASAN KERANGKA LOGIS	Langkah
6	IKU telah <b>cukup untuk mengukur</b> kinerja	<p>a, apabila lebih dari 80% IKU yang ditetapkan telah cukup untuk mengukur atau menggambarkan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan;</p> <p>b, apabila <math>60% &lt; \text{IKU yang cukup} \leq 80\%</math>;</p> <p>c, apabila <math>40% &lt; \text{IKU yang cukup} \leq 60\%</math>;</p> <p>d apabila <math>20% &lt; \text{IKU yang cukup} \leq 40\%</math></p> <p>e, apabila <math>\text{IKU yang cukup} \leq 20\%</math></p> <p>Cukup artinya:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Representatif (alat ukur yg mewakili) untuk mengukur kinerja yang seharusnya (lihat penjelasan A.I.b.9)</li> <li>- Jumlahnya memadai utk menyimpulkan tercapainya tujuan atau sasaran utama</li> </ul>	e, apabila B.I.1 = t	e, apabila tidak ada IKU formal	Penjelasan A.I.b.9. Yang dimaksud dengan hal-hal yg seharusnya adalah tujuan, sasaran, indikator dan target-target kinerja dalam Renstra telah mengacu pada: <ul style="list-style-type: none"> <li>- kontrak kinerja</li> <li>- tugas dan fungsi</li> <li>- core business</li> <li>- praktik2 terbaik</li> </ul>
7	IKU telah diukur realisasinya	<p>a, apabila lebih dari 80% IKU yang ditetapkan telah diukur realisasinya dan dilaporkan dalam LAKIP;</p> <p>b, apabila <math>60% &lt; \text{IKU telah diukur} \leq 80\%</math>;</p> <p>c, apabila <math>40% &lt; \text{IKU telah diukur} \leq 60\%</math>;</p> <p>d apabila <math>20% &lt; \text{IKU telah diukur} \leq 40\%</math></p> <p>e, apabila <math>\text{IKU yang telah diukur} \leq 20\%</math></p>	e, apabila B.I.1 = t	e, apabila tidak ada IKU formal	cukup jelas
8	IKU unit kerja telah selaras dengan IKU IP	<p>a, apabila lebih dari 80% IKU unit kerja telah selaras dengan IKU PROP/KAB/KOTA;</p> <p>b, apabila <math>60\% \leq \text{keselarasan IKU} \leq 80\%</math>;</p> <p>c, apabila <math>40\% &lt; \text{keselarasan IKU} \leq 60\%</math>;</p> <p>d apabila <math>20\% &lt; \text{keselarasan IKU} \leq 40\%</math></p> <p>e, apabila <math>\text{keselarasan IKU} \leq 20\%</math></p>	e, apabila B.I.1 = t	e, apabila tidak ada IKU formal	cukup jelas
		<p>Keselarasn IKU:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- IKU Unit Kerja merupakan breakdown dari IKU PROP/KAB/KOTA;</li> <li>- Indikator Kinerja Utama SKPD menjadi penyebab (memiliki hubungan</li> </ul>			

**Lembar Kriteria Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah**

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS	PENJELASAN KERANGKA LOGIS	Langkah
		<i>kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ditetapkan PROP/KAB/KOTA</i>			
9	Indikator kinerja sasaran dapat diukur secara obyektif	<i>a, apabila lebih dari 80% Indikator sasaran dapat diukur (measurable); b, apabila 60% &lt; Indikator yang dapat diukur ≤ 80%; c, apabila 40% &lt; Indikator yang dapat diukur ≤ 60%; d apabila 20% &lt; Indikator yang dapat diukur ≤ 40% e, apabila Indikator yang dapat diukur ≤ 20%</i>	e, apabila A.I.a.2 dan A.II.a.2 dan A.II.a.5 tidak ada ik sasaran	e, apabila tidak ada ik sasaran dalam Renstra, RKT, dan PK	
10	Indikator kinerja sasaran menggambarkan hasil	<i>a, apabila lebih dari 80% Indikator sasaran telah menggambarkan hasil (outcome), bukan proses/kegiatan; b, apabila 60% &lt; Indikator yang menggambarkan hasil ≤ 80%; c, apabila 40% &lt; Indikator yang menggambarkan hasil ≤ 60%; d apabila 20% &lt; Indikator yang menggambarkan hasil ≤ 40% e, apabila Indikator yang menggambarkan hasil ≤ 20%</i>  <i>Menggambarkan hasil:</i> <i>- berkualitas outcome atau output penting</i> <i>- bukan proses/kegiatan</i> <i>- menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan</i>	e, apabila A.I.a.2 dan A.II.a.2 dan A.II.a.5 tidak ada ik sasaran	e, apabila tidak ada ik sasaran dalam Renstra, RKT, dan PK	
11	Indikator kinerja sasaran relevan dengan sasaran yang akan diukur	<i>a, apabila lebih dari 80% Indikator sasaran terkait langsung (relevan) dengan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan; b, apabila 60% &lt; indikator yg relevan ≤ 80%; c, apabila 40% &lt; indikator yg relevan ≤ 60%; d apabila 20% &lt; indikator yg relevan ≤ 40% e, apabila indikator yg relevan ≤ 20%</i>  <i>Relevan:</i> <i>- terkait langsung dengan sasaran atau kondisi yang akan diukur</i> <i>- Mewakili (representatif) sasaran/kondisi yang akan diwujudkan</i>	e, apabila A.I.a.2 dan A.II.a.2 dan A.II.a.5 tidak ada ik sasaran	e, apabila tidak ada ik sasaran dalam Renstra, RKT, dan PK	

**Lembar Kriteria Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah**

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS	PENJELASAN KERANGKA LOGIS	Langkah
12	Indikator kinerja sasaran cukup untuk mengukur sasarannya	<p><i>a, apabila lebih dari 80% indikator yang ditetapkan telah cukup untuk mengukur atau menggambarkan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan;</i>  <i>b, apabila 60% &lt; indikator yang cukup ≤ 80%;</i>  <i>c, apabila 40% &lt; indikator yang cukup ≤ 60%;</i>  <i>d apabila 20% &lt; indikator yang cukup ≤ 40%</i>  <i>e, apabila indikator yang cukup ≤ 20%</i></p>	e, apabila A.I.a.2 dan A.II.a.2 dan A.II.a.5 tidak ada ik sasaran	e, apabila tidak ada ik sasaran dalam Renstra, RKT, dan PK	
		<p><i>Cukup artinya:</i>  <i>- Representatif (alat ukur yg mewakili) untuk mengukur sasaran</i>  <i>- Jumlahnya memadai utk menyimpulkan tercapainya sasaran</i></p>			
13	Indikator kinerja sasaran telah diukur realisasinya	<p><i>a, apabila lebih dari 80% Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya dan dilaporkan dalam LAKIP;</i>  <i>b, apabila 60% &lt; Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya ≤ 80%;</i>  <i>c, apabila 40% &lt; Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya ≤ 60%;</i>  <i>d apabila 20% &lt; Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya ≤ 40%</i>  <i>e, apabila Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya ≤ 20%</i></p>	e, apabila A.I.a.2 dan A.II.a.2 dan A.II.a.5 tidak ada ik sasaran	e, apabila tidak ada ik sasaran dalam Renstra, RKT, dan PK	
14	Indikator kinerja SKPD telah selaras dengan indikator kinerja IP	<p><i>a, apabila lebih dari 80% indikator SKPD kerja telah selaras dengan indikator PROP/KAB/KOTA;</i>  <i>b, apabila 60% ≤ keselarasan indikator ≤ 80%;</i>  <i>c, apabila 40% &lt; keselarasan indikator ≤ 60%;</i>  <i>d apabila 20% &lt; keselarasan indikator ≤ 40%</i>  <i>e, apabila keselarasan indikator ≤ 20%</i></p>	e, apabila A.I.a.2 dan A.II.a.2 dan A.II.a.5 tidak ada ik sasaran	e, apabila tidak ada ik sasaran dalam Renstra, RKT, dan PK	cek IK Renstra, RKT, PK merupakan breakdown dari indikator Prop/Kab/Kota
		<p><i>Keselarasan indikator:</i>  <i>- indikator SKPD merupakan breakdown dari indikator PROP/KAB/KOTA;</i>  <i>- Indikator SKPD menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ditetapkan PROP/KAB/KOTA</i></p>			

**Lembar Kriteria Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah**

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS	PENJELASAN KERANGKA LOGIS	Langkah
15	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan	<p><i>a, apabila lebih dari 80% data (capaian) kinerja yang dihasilkan dapat diandalkan;</i>  <i>b, apabila 60% &lt; data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan ≤ 80%;</i>  <i>c, apabila 40% &lt; data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan ≤ 60%;</i>  <i>d apabila 20% &lt; data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan ≤ 40%</i>  <i>e, apabila data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan ≤ 20%</i></p> <p><i>Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan;</i>  <i>- Informasi capaian kinerja berdasarkan fakta sebenarnya atau bukti yang memadai dan dapat dipertanggungjawabkan;</i>  <i>- Data yang dikumpulkan didasarkan suatu mekanisme yang memadai atau terstruktur (tidak bersifat dadakan);</i>  <i>- Data kinerja yang diperoleh tepat waktu;</i>  <i>- Data yang dikumpulkan memiliki tingkat kesalahan yang minimal;</i></p>	<p>e, apabila B.II.7 dan B.II.13 = e</p> <p>nilai maksimal = rata2 nilai B.II.3-14</p>	<p>e, apabila tidak ada pengukuran IKU dan ik sasaran nilai maksimal dipengaruhi oleh kualitas IKU dan ik sasaran</p>	cukup jelas
III.	<b>IMPLEMENTASI PENGUKURAN (6%)</b>	<p><i>Jawaban tentang Implemetasi Pengukuran harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas Pengukuran</i></p>			
16	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran	<p><i>a, apabila lebih dari 80% IKU yang ditetapkan telah dimanfaatkan dalam perencanaan dan penganggaran;</i>  <i>b, apabila 60% &lt; IKU yang telah dimanfaatkan ≤ 80%;</i>  <i>c, apabila 40% &lt; IKU yang telah dimanfaatkan ≤ 60%;</i>  <i>d apabila 20% &lt; IKU yang telah dimanfaatkan ≤ 40%</i>  <i>e, apabila IKU yang telah dimanfaatkan ≤ 20%</i></p> <p><i>Dimanfaatkan dalam dokumen perencanaan dan penganggaran:</i>  <i>- dijadikan alat ukur pencapaian tujuan/sasaran utama dalam dokumen Renstra, Rencana Kinerja Tahunan dan PK</i>  <i>- dijadikan alat ukur tercapainya outcome atau hasil-hasil program yang ditetapkan dalam dokumen anggaran (RKA)</i></p>	<p>e, apabila B.I.1 = t</p> <p>nilai maksimal = rata2 nilai B.II.3,4,5,6,7,8</p>	<p>e, apabila tidak ada IKU formal nilai maksimal dipengaruhi oleh kualitas IKU</p>	cukup jelas

Lembar Kriteria Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS	PENJELASAN KERANGKA LOGIS	Langkah
17	IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja	<p><i>a, apabila lebih dari 80% IKU yang ditetapkan telah dimanfaatkan dalam penilaian kinerja;</i></p> <p><i>b, apabila 60% &lt; IKU yang telah dimanfaatkan ≤ 80%;</i></p> <p><i>c, apabila 40% &lt; IKU yang telah dimanfaatkan ≤ 60%;</i></p> <p><i>d apabila 20% &lt; IKU yang telah dimanfaatkan ≤ 40%</i></p> <p><i>e, apabila IKU yang telah dimanfaatkan ≤ 20%</i></p>	e, apabila B.I.1 = t	e, apabila tidak ada IKU formal nilai maksimal dipengaruhi oleh kualitas IKU	cukup jelas
		<p><i>Dimanfaatkan untuk penilaian kinerja:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Capaian IKU dijadikan dasar penilaian kinerja</i></li> <li>- <i>Capaian IKU dijadikan dasar reward atau punishment</i></li> <li>- <i>Capaian IKU dijadikan dasar promosi atau kenaikan/penurunan peringkat</i></li> </ul>	<p>nilai maksimal = rata2 nilai B.II.3,4,5,6,7,8</p>		
18	IKU telah <b>direviu secara berkala</b>	<p><b><i>a, apabila IKU telah direvisi dan hasilnya menunjukkan kondisi yang lebih baik (inovatif);</i></b></p> <p><b><i>b, apabila IKU telah direviu secara berkala dan hasilnya masih relevan dengan kondisi saat ini;</i></b></p> <p><b><i>c, apabila IKU telah direviu, ada upaya perbaikan namun belum ada perbaikan yang signifikan ;</i></b></p> <p><b><i>d, apabila IKU telah direviu</i></b></p> <p><b><i>e, Tidak ada reviu</i></b></p>	e, apabila B.I.1 = t	e, apabila tidak ada IKU formal nilai maksimal dipengaruhi oleh kualitas IKU	
19	Pengukuran kinerja digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala	<p><i>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan.</i></p> <p><i>Sebagai ilustrasi:</i></p> <p><i>a, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh</i></p> <p><i>b, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian)</i></p> <p><i>c, apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian</i></p> <p><i>d, apabila kurang dimanfaatkan</i></p> <p><i>e, apabila tidak ada pemanfaatan</i></p>	e, apabila B.II.8 dan B.II.13 = e	e, apabila tidak ada IKU formal nilai maksimal dipengaruhi oleh kualitas IKU	

**Lembar Kriteria Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah**

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS	PENJELASAN KERANGKA LOGIS	Langkah
		<p><i>Prasyarat: terdapat pengukuran atau pemantauan kinerja secara berkala (minimal semesteran).</i></p> <p><i>digunakan untuk pengendalian dan pemantauan, artinya (kriteria):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hasil pengukuran menjadi dasar untuk menyimpulkan kemajuan (progress) kinerja</li> <li>- Hasil pengukuran menjadi dasar untuk mengambil tindakan (action) dalam rangka mencapai target kinerja yang ditetapkan</li> <li>- Hasil pengukuran menjadi dasar untuk menyesuaikan strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran</li> </ul>			
<b>C. PELAPORAN KINERJA (15%)</b>					
<b>I.</b>	<b>PEMENUHAN PELAPORAN (3%)</b>				
1	LAKIP SKPD telah disusun	<p><i>a, apabila telah menyampaikan LAKIP dlm bentuk hard copy beserta soft-copy nya;</i></p> <p><i>b, apabila telah menyampaikan LAKIP dlm bentuk hard copy;</i></p> <p><i>c, apabila tidak ada</i></p>			cukup jelas
2	LAKIP SKPD telah disampaikan tepat waktu	<i>Waktu penyampaian LAKIP mengacu pada SE Menpan dan RB No 29 Tahun 2010</i>		e, apabila tidak ada LAKIP	cukup jelas
3	LAKIP menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU	<p><i>a, apabila lebih dari 80% capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU);</i></p> <p><i>b, apabila 60% &lt; capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 80%;</i></p> <p><i>c, apabila 40% &lt; capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 60%;</i></p> <p><i>d apabila 20% &lt; capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 40%</i></p> <p><i>e, apabila capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 20%</i></p>	<p>e, apabila C.I.1 = t</p> <p>e, apabila B.I.1 = t</p>	<p>e, apabila tidak ada LAKIP</p> <p>e, apabila tidak ada IKU formal</p>	bandingkan indikator yang terdapat di LAKIP telah selaras dengan IKU
<b>II.</b>	<b>PENYAJIAN INFORMASI</b>				

Lembar Kriteria Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS	PENJELASAN KERANGKA LOGIS	Langkah
	<b>KINERJA (8%)</b>				
4	LAKIP <b>bukan merupakan kompilasi</b> dari Unit Kerja di bawahnya	<p>a, apabila lebih dari 80% Sasaran dan target dalam LAKIP bukan merupakan kompilasi dari SKPD;</p> <p>b, apabila 60% &lt; Sasaran dan target dalam LAKIP bukan merupakan kompilasi dari SKPD &lt; 80%;</p> <p>c, apabila 40% &lt; Sasaran dan target dalam LAKIP bukan merupakan kompilasi dari SKPD &lt; 60%;</p> <p>d, apabila 20% &lt; Sasaran dan target dalam LAKIP bukan merupakan kompilasi dari SKPD &lt; 40%</p> <p>e, apabila Sasaran dan target dalam LAKIP bukan merupakan kompilasi dari SKPD &lt; 20%</p>	e, apabila C.I.1 = t	e, apabila tidak ada LAKIP	cukup jelas
5	LAKIP menyajikan <b>informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome</b>	<p>a, apabila lebih dari 80% informasi yang disampaikan dalam LAKIP berorientasi outcome;</p> <p>b, apabila 60% &lt; informasi outcome dalam LAKIP ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% &lt; informasi outcome dalam LAKIP ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% &lt; informasi outcome dalam LAKIP ≤ 40%</p> <p>e, apabila informasi outcome dalam LAKIP ≤ 20%</p> <p>Informasi LAKIP berorientasi outcome artinya:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Informasi yang disajikan dalam LAKIP menggambarkan hasil2 (termasuk output2 penting) yang telah dicapai sampai dengan saat ini</li> <li>- LAKIP tidak berfokus pada informasi tentang kegiatan atau proses yang telah dilaksanakan pada tahun ybs</li> <li>- LAKIP tidak berorientasi pada informasi tentang realisasi seluruh anggaran yang telah digunakan</li> </ul>	e, apabila C.I.1 = t	e, apabila tidak ada LAKIP	cukup jelas
6	LAKIP menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah	<p>a, apabila lebih dari 80% capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK;</p> <p>b, apabila 60% &lt; capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan</p>	e, apabila C.I.1 = t	e, apabila tidak ada LAKIP e, apabila tidak	yang disajikan dalam LAKIP merupakan realisasi PK



Lembar Kriteria Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS	PENJELASAN KERANGKA LOGIS	Langkah
	diperjanjikan	<p>dalam PK <math>\leq 80\%</math>;</p> <p>c, apabila <math>40\% &lt; \text{capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK} \leq 60\%</math>;</p> <p>d apabila <math>20\% &lt; \text{capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK} \leq 40\%</math></p> <p>e, apabila capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK <math>\leq 20\%</math></p>	e, apabila A.II.a.3 = t	ada PK	
7	LAKIP menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja	<p>a, apabila LAKIP menyajikan lebih dari 80% evaluasi dan analisis capaian yang bersifat kinerja (outcome), bukan proses;</p> <p>b, apabila <math>60\% &lt; \text{penyajian evaluasi dan analisis capaian yang bersifat kinerja} \leq 80\%</math>;</p> <p>c, apabila <math>40\% &lt; \text{penyajian evaluasi dan analisis capaian yang bersifat kinerja} \leq 60\%</math>;</p> <p>d apabila <math>20\% &lt; \text{penyajian evaluasi dan analisis capaian yang bersifat kinerja} \leq 40\%</math></p> <p>e, apabila penyajian evaluasi dan analisis capaian yang bersifat kinerja <math>\leq 20\%</math></p> <p>menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja, artinya:</p> <p>- LAKIP menguraikan hasil evaluasi dan analisis tentang capaian2 kinerja outcome atau output penting, bukan hanya proses atau realisasi kegiatan2 yang ada di dokumen anggaran (DIPA)</p>	e, apabila C.I.1 = t	e, apabila tidak ada LAKIP	cukup jelas
8	LAKIP menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan	<p>a, apabila LAKIP menyajikan perbandingan lebih dari 80% data kinerja (capaian sasaran) ;</p> <p>b, apabila <math>60\% &lt; \text{perbandingan data kinerja (capaian sasaran)} \leq 80\%</math>;</p> <p>c, apabila <math>40\% &lt; \text{perbandingan data kinerja (capaian sasaran)} \leq 60\%</math>;</p> <p>d apabila <math>20\% &lt; \text{perbandingan data kinerja (capaian sasaran)} \leq 40\%</math></p> <p>e, apabila perbandingan data kinerja (capaian sasaran) <math>\leq 20\%</math></p>	e, apabila C.I.1 = t		cukup jelas

**Lembar Kriteria Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah**

<b>NO.</b>	<b>KOMPONEN/SUB KOMPONEN</b>	<b>PENJELASAN</b>	<b>KERANGKA LOGIS</b>	<b>PENJELASAN KERANGKA LOGIS</b>	<b>Langkah</b>
	pembandingan lain yang diperlukan	<i>Pembandingan yang memadai, minimal mencakup:</i> - <i>Target vs Realisasi</i> - <i>Realisasi tahun berjalan vs realisasi tahun sebelumnya</i> - <i>Realisasi sampai dengan tahun berjalan vs target jangka menengah</i>			
9	LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja	<i>a, apabila LAKIP menyajikan informasi keuangan lebih dari 80% capaian sasaran (kinerja);</i> <i>b, apabila 60% &lt; informasi keuangan sasaran ≤ 80%;</i> <i>c, apabila 40% &lt; informasi keuangan sasaran ≤ 60%;</i> <i>d apabila 20% &lt; informasi keuangan sasaran ≤ 40%</i> <i>e, apabila informasi keuangan sasaran ≤ 20%</i>	e, apabila C.I.1 = t	e, apabila tidak ada LAKIP	yang disajikan informasi keuangan sasaran bukan kegiatan atau program
10	Informasi kinerja dalam LAKIP dapat diandalkan	<i>a, apabila lebih dari 80% realisasi kinerja dapat diandalkan;</i> <i>b, apabila 60% &lt; keandalan data realisasi kinerja ≤ 80%;</i> <i>c, apabila 40% &lt; keandalan data realisasi kinerja ≤ 60%;</i> <i>d apabila 20% &lt; keandalan data realisasi kinerja ≤ 40%</i> <i>e, apabila keandalan data realisasi kinerja ≤ 20%</i>  <i>Dapat diandalkan:</i> - <i>datanya valid</i> - <i>dapat ditelusuri kesumber datanya</i> - <i>diperoleh dari sumber yang kompeten</i> - <i>konsisten</i>	e, apabila C.I.1 = t	e, apabila tidak ada LAKIP	cukup jelas
III.	<b>PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4%)</b>	<i>Jawaban tentang pemanfaatan informasi kinerja harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan Pelaporan dan Penyajian Informasi Kinerja</i>			

**Lembar Kriteria Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah**

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS	PENJELASAN KERANGKA LOGIS	Langkah
11	Informasi yang disajikan <b>telah digunakan dalam perbaikan perencanaan</b>	<p><i>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan.</i></p> <p><i>Sebagai ilustrasi:</i></p> <p><i>a, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh</i></p> <p><i>b, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian)</i></p> <p><i>c, apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian</i></p> <p><i>d, apabila kurang dimanfaatkan</i></p> <p><i>e, apabila tidak ada pemanfaatan</i></p> <hr/> <p><i>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.</i></p>	<p>e, apabila C.I.1 = t</p> <p>nilai maksimal = rata2 nilai C.II</p>	<p>e, apabila tidak ada LAKIP nilai maksimal dipengaruhi oleh kualitas LAKIP</p>	<p>cukup jelas</p>
12	Informasi yang disajikan telah <b>digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi</b>	<p><i>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan.</i></p> <p><i>Sebagai ilustrasi:</i></p> <p><i>a, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh</i></p> <p><i>b, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian)</i></p> <p><i>c, apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian</i></p> <p><i>d, apabila kurang dimanfaatkan</i></p> <p><i>e, apabila tidak ada pemanfaatan</i></p> <hr/> <p><i>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</i></p>	<p>e, apabila C.I.1 = t</p> <p>nilai maksimal = rata2 nilai C.II</p>	<p>e, apabila tidak ada LAKIP nilai maksimal dipengaruhi oleh kualitas LAKIP</p>	<p>cukup jelas</p>

Lembar Kriteria Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS	PENJELASAN KERANGKA LOGIS	Langkah
13	Informasi yang disajikan <b>telah digunakan untuk peningkatan kinerja</b>	<p><i>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan.</i></p> <p><i>Sebagai ilustrasi:</i></p> <p><i>a, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh</i></p> <p><i>b, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian)</i></p> <p><i>c, apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian</i></p> <p><i>d, apabila kurang dimanfaatkan</i></p> <p><i>e, apabila tidak ada pemanfaatan</i></p> <p><i>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</i></p>	<p>e, apabila C.I.1 = t</p> <p>nilai maksimal = rata2 nilai C.II</p>	<p>e, apabila tidak ada LAKIP nilai maksimal dipengaruhi oleh kualitas LAKIP</p>	<p>cukup jelas, fokus ke perbaikan kinerja organisasi secara keseluruhan</p>
14	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja	<p><i>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan.</i></p> <p><i>Sebagai ilustrasi:</i></p> <p><i>a, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh</i></p> <p><i>b, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian)</i></p> <p><i>c, apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian</i></p> <p><i>d, apabila kurang dimanfaatkan</i></p> <p><i>e, apabila tidak ada pemanfaatan</i></p> <p><i>telah digunakan untuk penilaian kinerja, artinya: informasi capaian kinerja yang disajikan dalam LAKIP dijadikan dasar untuk menilai dan menyimpulkan kinerja serta dijadikan dasar reward dan punishment</i></p>	<p>e, apabila C.I.1 = t</p> <p>nilai maksimal = rata2 nilai C.II</p>	<p>e, apabila tidak ada LAKIP nilai maksimal dipengaruhi oleh kualitas LAKIP</p>	<p>cukup jelas</p>

**Lembar Kriteria Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah**

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS	PENJELASAN KERANGKA LOGIS	Langkah
<b>D. EVALUASI KINERJA (10%)</b>					
<b>I</b>	<b>PEMENUHAN EVALUASI (2%)</b>				
1	Terdapat pedoman evaluasi	cukup jelas			
2	Terdapat pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya	<p>a, apabila lebih dari 80% Target kinerja telah dipantau kemajuannya ;</p> <p>b, apabila 60% &lt; Target kinerja yang terpantau &lt; 80%;</p> <p>c, apabila 40% &lt; Target kinerja yang terpantau &lt; 60%;</p> <p>d apabila 20% &lt; target kinerja yang terpantau &lt; 40%</p> <p>e, apabila target kinerja yang terpantau &lt;20%</p> <p>pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya, artinya:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- mengidentifikasi, mencatat (membuat catatan), mencari tahu, mengadministrasikan kemajuan (progress) kinerja;</li> <li>- dapat menjawab atau menyimpulkan posisi (prestasi atau capaian) kinerja terakhir;</li> <li>- mengambil langkah yang diperlukan untuk mengatasi hambatan pencapaian kinerja;</li> <li>- melaporkan hasil pemantauan tersebut kepada pimpinan</li> </ul>			
3	Evaluasi program telah dilakukan	<p>a, apabila lebih dari 80% program telah dievaluasi;</p> <p>b, apabila 60% &lt; Program yang dievaluasi &lt; 80%;</p> <p>c, apabila 40% &lt; Program yang dievaluasi &lt; 60%;</p> <p>d apabila 20% &lt; Program yang dievaluasi &lt; 40%</p> <p>e, apabila Program yang dievaluasi &lt; 20%</p> <p>Program telah dievaluasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Terdapat informasi tentang capaian hasil-hasil program;</li> <li>- Terdapat simpulan keberhasilan atau ketidakberhasilan program;</li> </ul>			

**Lembar Kriteria Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah**

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS	PENJELASAN KERANGKA LOGIS	Langkah
		- Terdapat analisis dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu program; - Terdapat ukuran yang memadai tentang keberhasilan program			
4	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)	e, apabila D.I.3 = t		
<b>II</b>	<b>KUALITAS EVALUASI (5%)</b>				
5.	Evaluasi akuntabilitas kinerja dilaksanakan dengan menggunakan pedoman/juklak evaluasi yang selaras dengan pedoman/juklak evaluasi Menpan	a, apabila evaluasi dilaksanakan dengan mengacu pada pedoman evaluasi yang dibuat sendiri yang selaras dengan pedoman evaluasi Menpan & RB dan dimodifikasi sesuai dengan kebutuhan; b, apabila evaluasi dilaksanakan dengan menggunakan pedoman evaluasi yang dibuat sendiri mengacu pedoman evaluasi Menpan & RB, namun modifikasi pedoman belum sesuai dengan kondisi yang diharapkan; c, apabila evaluasi dilaksanakan dengan menggunakan pedoman evaluasi yang dibuat sendiri yang sama persis pedoman evaluasi Menpan & RB d, apabila evaluasi dilaksanakan dengan menggunakan pedoman evaluasi Menpan & RB e, apabila evaluasi dilaksanakan dengan tidak menggunakan pedoman evaluasi	e, apabila D.I.1 = t		

**Lembar Kriteria Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah**

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS	PENJELASAN KERANGKA LOGIS	Langkah
6.	Evaluasi akuntabilitas kinerja dilaksanakan oleh SDM yang berkompotensi	a. apabila > 80% penugasan evaluasi telah dilakukan oleh SDM yang sudah terlatih dan kompeten dibidangnya dan hasilnya tidak memiliki perbedaan yg signifikan dengan hasil evaluasi eksternal b, apabila 60% < penugasan evaluasi oleh personil kompeten dan perbedaan yg insignifikan < 80%; c, apabila 40% < penugasan evaluasi oleh personil kompeten dan perbedaan yg insignifikan < 60%; d apabila 20% < penugasan evaluasi oleh personil kompeten dan perbedaan yg insignifikan < 40% e, apabila penugasan evaluasi oleh personil kompeten dan perbedaan yg insignifikan < 20%			
7.	Pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja 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			
8.	Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja menggambarkan akuntabilitas kinerja yang dievaluasi	a. apabila hasil evaluasi benar-benar menggambarkan dan menyimpulkan akuntabilitas kinerja (outcome atau output penting) yang sesungguhnya, bukan sekedar simpulan atas pelaksanaan kerja (kegiatan semata), dan lebih dari 80% simpulan tersebut disepakati baik oleh evaluator internal maupun external b idem dengan tingkat kesepakatan > 60% b. idem, dengan tingkat kesepakatan > 60% s/d 80%			

**Lembar Kriteria Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah**

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS	PENJELASAN KERANGKA LOGIS	Langkah
		c. idem, dengan tingkat kesepakatan > 40% s/d 60% d. idem, dengan tingkat kesepakatan > 20% s/d 40% e. hasil evaluasi tidak menggambarkan kondisi yang sebenarnya, tingkat kesepakatan < 20%.			
9.	Evaluasi akuntabilitas kinerja telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan manajemen kinerja yang dapat dilaksanakan	a, apabila lebih dari 80% hasil evaluasi telah disertai rekomendasi dan rekomendasi tsb disetujui untuk dilaksanakan b, apabila 60% < hasil evaluasi telah disertai rekomendasi yg disetujui untuk dilaksanakan < 80%; c, apabila 40% < hasil evaluasi telah disertai rekomendasi yg disetujui untuk dilaksanakan < 60%; d apabila 20% < hasil evaluasi telah disertai rekomendasi yg disetujui untuk dilaksanakan < 40% e, apabila hasil evaluasi telah disertai rekomendasi yg disetujui untuk dilaksanakan < 20%			
10.	Evaluasi program dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program	a. apabila evaluasi seluruh program telah dilakukan dan terdapat simpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan program yang dievaluasi b. apabila seluruh program telah dievaluasi namun belum sepenuhnya memiliki ukuran keberhasilan c. apabila evaluasi program telah dilaksanakan namun belum menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program d. apabila evaluasi telah dilakukan sebatas pelaksanaan program dan kegiatan serta penyerapan anggaran. e. belum dilakukan evaluasi program	e, apabila D.I.3 = t		
11.	Evaluasi program telah memberikan rekomendasi-	a, apabila lebih dari 80% hasil evaluasi telah disertai rekomendasi yg terkait dengan perencanaan kinerja dan rekomendasi tsb disetujui untuk dilaksanakan b, apabila 60% < hasil evaluasi telah disertai rekomendasi yg disetujui untuk	e, apabila D.I.3 = t		



**Lembar Kriteria Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah**

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS	PENJELASAN KERANGKA LOGIS	Langkah
	rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan	dilaksanakan < 80%; c, apabila 40% < hasil evaluasi telah disertai rekomendasi yg disetujui untuk dilaksanakan < 60%; d, apabila 20% < hasil evaluasi telah disertai rekomendasi yg disetujui untuk dilaksanakan < 40% e, apabila hasil evaluasi telah disertai rekomendasi yg disetujui untuk dilaksanakan < 20%			
12.	Evaluasi program telah memberikan rekomendasi-rekomendasi peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan	a, apabila lebih dari 80% hasil evaluasi telah disertai rekomendasi yg terkait dengan peningkatan kinerja dan rekomendasi tsb disetujui untuk dilaksanakan b, apabila 60% < hasil evaluasi telah disertai rekomendasi yg disetujui untuk dilaksanakan < 80%; c, apabila 40% < hasil evaluasi telah disertai rekomendasi yg disetujui untuk dilaksanakan < 60%; d apabila 20% < hasil evaluasi telah disertai rekomendasi yg disetujui untuk dilaksanakan < 40% e, apabila hasil evaluasi telah disertai rekomendasi yg disetujui untuk dilaksanakan < 20%	e, apabila D.I.3 = t		
<b>III.</b>	<b>PEMANFAATAN EVALUASI (3%)</b>				
13.	Hasil evaluasi program/akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti untuk	a. Jika > 80% rekomendasi yang terkait dengan perencanaan telah ditindaklanjuti b. Jika 60% < rekomendasi yang terkait dengan perencanaan yang ditindaklanjuti = 80% c. Jika 40% < rekomendasi yang terkait dengan perencanaan yang	e, apabila D.I.3 = t  nilai maksimal = rata2		

**Lembar Kriteria Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah**

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS	PENJELASAN KERANGKA LOGIS	Langkah
	perbaikan perencanaan	ditindaklanjuti = 60% d. Jika 20% < rekomendasi yang terkait dengan perencanaan yang ditindaklanjuti = 40% e. Jika rekomendasi yang terkait dengan perencanaan yang ditindaklanjuti =20%	nilai D.II		
14.	Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti untuk perbaikan penerapan manajemen kinerja	a. Jika > 80% rekomendasi yang terkait dengan penerapan manajemen kinerja telah ditindaklanjuti b. Jika 60% < rekomendasi yang ditindaklanjuti = 80% c. Jika 40% < rekomendasi yang ditindaklanjuti = 60% d. Jika 20% < rekomendasi yang ditindaklanjuti = 40% e. Jika rekomendasi yang ditindaklanjuti = 20%	nilai maksimal = rata2		
15.	Hasil evaluasi program telah ditindaklanjuti untuk perbaikan kinerja	a. Jika hasil evaluasi program telah meningkatkan > 80% capaian keberhasilan program b. Jika 60% < capaian keberhasilan program = 80% c. Jika 40% < capaian keberhasilan program = 60% d. Jika 20% < capaian keberhasilan program = 40% e. Jika capaian keberhasilan program = 20%	e, apabila D.I.3 = t  nilai maksimal = rata2		
16.	Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti untuk mengukur keberhasilan unit kerja	a. Jika > 80% capaian kinerja digunakan (dimanfaatkan) untuk mengukur keberhasilan maupun kegagalan unit kerja (sebagai dasar reward&punishment) b. Jika 60% < pemanfaatan capaian kinerja sebagai dasar pengukuran = 80% c. Jika 40% < pemanfaatan capaian kinerja sebagai dasar pengukuran = 60% d. Jika 20% < pemanfaatan capaian kinerja sebagai dasar pengukuran = 40% e. Jika pemanfaatan capaian kinerja sebagai dasar pengukuran = 20%	nilai maksimal = rata2		
<b>E. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA</b>					

**Lembar Kriteria Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah**

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS	PENJELASAN KERANGKA LOGIS	Langkah
<b>ORGANISASI (20%)</b>					
<b>I</b>	<b>KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (7,5%)</b>				
1	Target dapat dicapai	a, apabila rata2 capaian kinerja lebih dari 80%; b, apabila 60% < rata2 capaian kinerja < 80%; c, apabila 40% < rata2 capaian kinerja < 60%; d apabila 20% < rata2 capaian kinerja < 40% e, apabila rata2 capaian kinerja < 20%			cukup jelas
2	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	a, apabila lebih dari 80% rata2 capaian kinerja tahun berjalan melebihi capaian tahun sebelumnya; b, apabila 60% < rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya < 80%; c, apabila 40% < rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya < 60%; 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%			cukup jelas
3	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	a, apabila lebih dari 80% informasi capaian kinerja dapat diandalkan; b, apabila 60% < informasi capaian kinerja yang dapat diandalkan < 80%; c, apabila 40% < informasi capaian kinerja yang dapat diandalkan < 60%; d, apabila 20% < informasi capaian kinerja yang dapat diandalkan < 40% e, apabila informasi capaian kinerja yang dapat diandalkan < 20%			cukup jelas
		Informasi kinerja dapat diandalkan, artinya: - Diperoleh dari dasar perhitungan (formulasi) yang valid; - Dihasilkan dari sumber2 atau basis data yang dapat dipercaya (kompeten);			

**Lembar Kriteria Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah**

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS	PENJELASAN KERANGKA LOGIS	Langkah
		- Dapat ditelusuri sumber datanya; - up to date			
<b>II</b>	<b>KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (12,5%)</b>				
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)			cukup jelas
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)			cukup jelas
6	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	a, apabila capaian outcome yang andal lebih dari 80%; b, apabila 60% < capaian outcome yang andal < 80%; c, apabila 40% < capaian outcome yang andal < 60%; d apabila 20% < capaian outcome yang andal < 40% e, apabila capaian outcome yang andal < 20%  Informasi kinerja dapat diandalkan, artinya: - Diperoleh dari dasar perhitungan (formulasi) yang valid;			cukup jelas

**Lembar Kriteria Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah**

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS	PENJELASAN KERANGKA LOGIS	Langkah
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dihasilkan dari sumber2 atau basis data yang dapat dipercaya (kompeten);</li> <li>- Dapat ditelusuri sumber datanya;</li> <li>- up to date</li> </ul> <p>(Jawaban ditulis pada lembar KKE1-I Capaian)</p> <p>Informasi kinerja dapat diandalkan, artinya:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diperoleh dari dasar perhitungan (formulasi) yang valid;</li> <li>- Dihasilkan dari sumber2 atau basis data yang dapat dipercaya (kompeten);</li> <li>- Dapat ditelusuri sumber datanya;</li> <li>- up to date</li> </ul>			

**BUPATI SIAK,**

ttd

**SYAMSUAR**

# **PEMERINTAH KABUPATEN SIAK**

## **LAMPIRAN D**

### **PERATURAN BUPATI SIAK NOMOR 11.a TAHUN 2013**

#### **TENTANG**

**FORMAT DAN ISI LAPORAN HASIL EVALUASI  
AKUNTABILITAS KINERJA SATUAN KINERJA  
PERANGKAT DAERAH**

Bentuk dari Laporan Hasil Evaluasi yang dilaksanakan oleh Inspektorat Kabupaten Siak terhadap SKPD Kabupaten Siak dalam bentuk surat, dengan **contoh** sebagai berikut:



**PEMERINTAH KABUPATEN SIAK  
INSPEKTORAT  
KOMPLEK PERKANTORAN PEMDA TANJUNG AGUNG  
SIAK SRI INDRAPURA**

---

Nomor	:	.....	Siak Sri Indrapura,.....
Lampiran	:	..... Lembar	Kepada Yth.
Hal	:	Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pada Badan/Dinas/Kantor .....	Kepala Badan/Dinas/Kantor .....
		Kabupaten Siak Tahun .....	Kabupaten Siak Di- <u>Siak Sri Indrapura</u>

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, Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 tahun 2010 Tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja Dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor : 25 Tahun 2012 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Permen PAN No. Per/09/M.PAN/5/2007 Tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama Di Lingkungan Instansi Pemerintah dan Keputusan Bupati Siak No. ....../HK/KPTS/2012 Tentang Penetapan Tim Pelaksanaan Kegiatan Laporan Pengendalian Manajemen Pelaksanaan Kebijakan Kepala Daerah Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Siak Tahun ..... kami sampaikan hal-hal sebagai berikut:

**1. Tujuan Evaluasi atas AKIP**

Kami telah melakukan evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Badan/Dinas/Kantor ....., Kabupaten Siak untuk Tahun ....., dengan tujuan:

- a. Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem AKIP.
- b. Menilai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
- c. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas instansi.
- d. Memonitor tindak lanjut hasil evaluasi periode sebelumnya.

## 2. Komponen yang Dievaluasi

Evaluasi dilaksanakan terhadap 5 (lima) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi: Perencanaan Kinerja; Pengukuran Kinerja; Pelaporan Kinerja; Evaluasi Kinerja dan Capaian Kinerja. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) tahun ....., merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain Rencana Strategis (Renstra), dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dokumen Penetapan Kinerja (PK), serta dokumen terkait lainnya.

## 3. Nilai Hasil Evaluasi

Hasil evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s.d. 100. Badan/Dinas/Kantor ..... Kabupaten Siak memperoleh nilai sebesar ..... dengan kategori .....

Tabel Kategori penilaian Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP).

No.	Nilai Angka	Kategori	Interpretasi
1	85-100	AA	Memuaskan.
2	75-85	A	Sangat Baik.
3	65-75	B	Baik, 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 & perubahan yang sangat mendasar.

## 4. Hasil Evaluasi atas AKIP

Nilai sebagaimana tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi di lingkungan Badan/Dinas/Kantor ..... Kabupaten Siak dengan rincian sebagai berikut:

### a. Perencanaan Kinerja

Evaluasi atas komponen Perencanaan Kinerja meliputi evaluasi terhadap 2 (Dua) sub komponen yaitu: Dokumen Rencana Strategis (Renstra), dan Dokumen perencanaan Kinerja Tahunan (RKT), dengan mengacu kepada kriteria evaluasi tertentu.



Hasil evaluasi atas komponen Perencanaan Kinerja pada Badan/Dinas/Kantor ..... Kabupaten Siak untuk tahun ..... secara umum termasuk dalam kategori .....

Dari 2 (dua) subkomponen yang dinilai, sub komponen Dokumen Rencana Strategis (Renstra) memenuhi kategori ....., sedangkan untuk sub komponen Dokumen perencanaan Kinerja Tahunan (RKT) termasuk dalam kategori .....

Terdapat beberapa komponen belum dilaksanakan sehingga tidak mencapai hasil yang optimal disebabkan masih terdapat .....(.....) kriteria (.....%) yang belum terlaksana dengan baik dari ..... (.....) kriteria yang telah ditetapkan, yaitu:

- 1) **Dokumen Rencana Strategis (Renstra):**  
.....
- 2) **Dokumen Perencanaan Kinerja Tahunan:**  
.....

**b. Pengukuran Kinerja**

Evaluasi atas komponen Pengukuran Kinerja meliputi evaluasi terhadap 3 (tiga) sub komponen yaitu: Pemenuhan Pengukuran, Kualitas Pengukuran dan Implementasi Pengukuran dengan mengacu kepada kriteria evaluasi tertentu.

Hasil evaluasi atas komponen Pengukuran Kinerja pada Badan/Dinas/Kantor ..... Kabupaten Siak untuk tahun ..... secara umum termasuk dalam kategori .....

Dari 3 (tiga) sub komponen yang dinilai, sub komponen Pemenuhan Pengukuran telah memenuhi kategori ....., sub komponen Kualitas Pengukuran telah memenuhi kategori ....., dan Implementasi Pengukuran telah memenuhi kategori .....

Terdapat beberapa komponen belum dilaksanakan sehingga tidak mencapai hasil yang optimal disebabkan masih terdapat .....(.....) kriteria (.....%) yang belum terlaksana dengan baik dari ..... (.....) kriteria yang telah ditetapkan, yaitu:

- 1) **Pemenuhan Pengukuran:**  
.....
- 2) **Kualitas Pengukuran:**  
.....

**3) Implementasi Pengukuran:**

.....

**c. Pelaporan Kinerja**

Evaluasi atas komponen Pelaporan Kinerja meliputi evaluasi terhadap 3 (tiga) sub komponen yaitu: Pemenuhan Pelaporan, Penyajian Informasi Kinerja, dan Pemanfaatan Informasi Kinerja dengan mengacu kepada kriteria evaluasi tertentu.

Hasil evaluasi atas komponen Pelaporan Kinerja pada Badan/Dinas/Kantor ..... Kabupaten Siak untuk tahun 2011 secara umum termasuk dalam kategori .....

Dari 3 (tiga) sub komponen yang dinilai, sub komponen subkomponen Pemenuhan Pelaporan telah memenuhi kategori ....., sub komponen Penyajian Informasi Kinerja telah memenuhi kategori ....., dan Pemanfaatan Informasi Kinerja telah memenuhi kategori .....

Terdapat beberapa komponen belum dilaksanakan sehingga tidak mencapai hasil yang optimal disebabkan masih terdapat .....(.....) kriteria (.....%) yang belum terlaksana dengan baik dari ..... (.....) kriteria yang telah ditetapkan, yaitu:

**1) Pemenuhan Pelaporan:**

.....

**2) Penyajian Informasi Kinerja:**

.....

**3) Pemanfaatan Informasi Kinerja:**

.....

**d. Evaluasi Kinerja**

Evaluasi atas komponen Evaluasi Kinerja meliputi evaluasi terhadap 3 (tiga) sub komponen yaitu: Pemenuhan Evaluasi, Kualitas Evaluasi, dan Pemanfaatan Evaluasi dengan mengacu kepada kriteria evaluasi tertentu.

Hasil evaluasi atas komponen Evaluasi Kinerja pada Badan/Dinas/Kantor ..... Kabupaten Siak untuk tahun 2011 secara umum termasuk dalam kategori .....

Dari 3 (tiga) sub komponen yang dinilai, sub komponen subkomponen Pemenuhan Evaluasi telah memenuhi kategori ....., sub komponen Kualitas Evaluasi telah memenuhi

kategori ....., dan Pemanfaatan Evaluasi telah memenuhi kategori .....,

Terdapat beberapa komponen belum dilaksanakan sehingga tidak mencapai hasil yang optimal disebabkan masih terdapat .....(.....) kriteria (.....%) yang belum terlaksana dengan baik dari ..... (.....) kriteria yang telah ditetapkan, yaitu:

- 1) **Pemenuhan Evaluasi:**  
.....
- 2) **Kualitas Evaluasi:**  
.....
- 3) **Pemanfaatan Evaluasi:**  
.....

**e. Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi**

Evaluasi atas komponen Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi meliputi evaluasi terhadap 2 (dua) subkomponen yaitu: Kinerja yang Dilaporkan (Output) dan Kinerja yang Dilaporkan (Outcome) dengan mengacu kepada kriteria evaluasi tertentu.

Hasil evaluasi atas komponen Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi pada Badan/Dinas/Kantor ..... Kabupaten Siak untuk tahun ..... secara umum termasuk dalam kategori .....

Dari 2 (dua) subkomponen yang dinilai, subkomponen Kinerja yang Dilaporkan (output) telah memenuhi kategori ....., dan Kinerja yang Dilaporkan (outcome) telah memenuhi kategori .....

- 1) **Kinerja yang Dilaporkan (Output):**  
.....
- 2) **Kinerja yang Dilaporkan (Outcome):**  
.....

**f. Rekomendasi Evaluasi Tahun Lalu yang Belum Ditindaklanjuti**

Rekomendasi yang dituangkan dalam Laporan Hasil Evaluasi AKIP Badan/Dinas/Kantor ..... Kabupaten Siak tahun ..... sebagaimana tercantum dalam Laporan Nomor : ..... tanggal ..... yang sudah/belum ditindaklanjuti keseluruhannya.

Terhadap rekomendasi Laporan Hasil Evaluasi AKIP tahun ..... yang belum ada tindak lanjutnya agar dilaksanakan sesuai dengan saran dan rekomendasinya.

## 5. Simpulan Hasil Evaluasi

Dari hasil evaluasi terhadap keseluruhan 5 (lima) komponen dan 13 (tiga) sub komponen di atas dengan menggunakan 82 (delapan puluh dua) kriteria evaluasi yang telah ditetapkan, secara umum disimpulkan bahwa akuntabilitas kinerja instansi Badan/Dinas/Kantor ..... Kabupaten Siak untuk Tahun ..... termasuk dalam kategori “.....” dengan nilai capaian sebesar ..... (.....) dari nilai maksimum 100 (seratus). Hasil penilaian secara rinci terhadap seluruh komponen penilaian sebagaimana terlampir.

## 6. Rekomendasi Hasil Evaluasi

Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan di atas, kami merekomendasikan Badan/Dinas/Kantor ..... Kabupaten Siak beserta seluruh jajarannya agar dilakukan perbaikan sebagai berikut:

a. **Perencanaan Kinerja**

.....

b. **Pengukuran Kinerja**

.....

c. **Pelaporan Kinerja**

.....

d. **Evaluasi Kinerja**

.....

e. **Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi**

.....

Demikian hasil evaluasi AKIP Badan/Dinas/Kantor ..... Kabupaten Siak Tahun ..... ini kami sampaikan. Atas perhatian Saudara kami sampaikan terima kasih.

---

**INSPEKTUR  
KABUPATEN SIAK**

ttd

**Drs. FALY WURENDARASTO, M.Si.**  
**Pembina Utama Muda**  
NIP.19690704 199002 1 002

**Tembusan Yth.:**

1. Bupati Siak di Siak Sri Indrapura.
2. Arsip.

# **PEMERINTAH KABUPATEN SIAK**

## **LAMPIRAN E**

### **PERATURAN BUPATI SIAK NOMOR 11.a TAHUN 2013**

#### **TENTANG FORMAT DAN ISI IKHTISAR HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA SATUAN KINERJA PERANGKAT DAERAH**

Bentuk dari Ikhtisar Hasil Evaluasi AKIP SKPD dalam bentuk surat, dengan **contoh** sebagai berikut:



**PEMERINTAH KABUPATEN SIAK  
INSPEKTORAT  
KOMPLEK PERKANTORAN PEMDA TANJUNG AGUNG  
SIAK SRI INDRAPURA**

---

		Siak Sri Indrapura, .....
Nomor	: .....	Kepada Yth.
Lampiran	: ..... Lembar	Bapak Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia
Perihal	: Ikhtisar LHE AKIP – SKPD di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Siak Tahun .....	cq. Deputi Pengawasan dan Akuntabilitas Aparatur di- <u>JAKARTA</u>

Dengan hormat,

Surat Edaran Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 03 Tahun 2011 tanggal 15 April 2011 tentang Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal, Pemerintah Kabupaten Siak telah melakukan evaluasi terhadap Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Siak Tahun .....

Sehubungan hal tersebut di atas, evaluasi yang dilakukan terhadap ..... (.....) SKPD di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Siak. Bersama ini kami sampaikan Ikhtisar Laporan Hasil Evaluasi (LHE) AKIP SKPD di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Siak Tahun ..... sebagai berikut:

**I. Perencanaan Kinerja**

Berdasarkan hasil evaluasi terhadap aspek perencanaan kinerja, SKPD telah memiliki .....  
Namun terdapat beberapa kelemahan sebagai berikut:

1. Dokumen Renstra

Renstra belum sepenuhnya .....  
Kelemahan lainnya tercermin dari kualitas Renstra maupun implementasi Renstra yang dinilai kurang memadai.

Kualitas Renstra antara lain .....  
Sedangkan implementasi Renstra yang dimaksud terkait dengan .....

2. Dokumen Perencanaan Kinerja Tahunan

Penetapan dokumen RKT dan PK belum sepenuhnya .....  
Kualitas perencanaan kinerja tahunan antara lain berupa .....  
Sedangkan implementasi perencanaan kinerja tahunan terkait dengan .....

3. Masih                   terdapat                   SKPD                   yang belum.....

**II. Pengukuran Kinerja**

Berdasarkan hasil evaluasi terhadap aspek pengukuran kinerja, belum seluruh SKPD memiliki .....  
Kelemahan lainnya tercermin dari .....  
Sedangkan implementasi pengukuran kinerja .....

**III. Pelaporan Kinerja**

Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) SKPD telah disampaikan kepada Bupati Siak melalui Inspektorat Kabupaten Siak. Berdasarkan hasil evaluasi terhadap aspek pelaporan kinerja, terdapat beberapa kelemahan sebagai berikut: .....

**IV. Evaluasi Kinerja**

Berdasarkan hasil evaluasi terhadap aspek evaluasi kinerja, terdapat beberapa kelemahan sebagai berikut: .....

**V. Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi**

Secara umum aspek pencapaian sasaran/kinerja organisasi yang dinilai dari kinerja *output* maupun kinerja *outcome* yang dilaporkan masih belum optimal. Hal ini disebabkan .....

Secara terinci Ikhtisar Laporan Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Siak tahun 2011 sebagaimana terlampir.

Demikian ikhtisar ini kami sampaikan, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

**BUPATI SIAK,**  
**ttd**

**SYAMSUAR**

Tembusan Yth:

1. Gubernur Riau di Pekanbaru
2. Kepala Perwakilan BPKP Provinsi Riau di Pekanbaru



**IKHTISAR HASIL EVALUASI LAKIP TAHUN .....**

**TERHADAP SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH (SKPD) DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN SIAK**

No.	SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH	NILAI KINERJA					
		IMPLEMENTASI SISTEM AKIP					HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (100%)
		PERENCANAAN KINERJA (35%)	PENGUKURAN KINERJA (20%)	PELAPORAN KINERJA (15%)	EVALUASI KINERJA (10%)	PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI (20%)	
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							

**INSPEKTUR  
KABUPATEN SIAK**

ttd

**Drs. FALY WURENDARASTO, M.Si.**

**Pembina Utama Muda**

NIP.19690704 199002 1 002



**PEMERINTAH KABUPATEN SIAK  
INSPEKTORAT**

NOMOR SOP	: 07/IK/SOP/ V/ 2013
TGL. PEMBUATAN	: 14 MEI 2013
TGL. REVISI	:
TGL. EFEKTIF	: 03 JANUARI 2014
DISAHKAN OLEH	: Inspektur Kabupaten Siak,  Drs. H. FALY WURENDARASTO, M.Si NIP 19690704 199002 1 002
NAMA SOP	: <b>Evaluasi AKIP SKPD</b>

<b>DASAR HUKUM :</b>	<b>KUALIFIKASI PELAKSANA :</b>
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah</li><li>2. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan</li><li>3. Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 2008 tentang Tahapan Tata Cara, Penyusunan, Pengendalian Dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah</li><li>4. Instruksi Presiden Nomor 7 tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah</li><li>5. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor KEP/135/M.PAN/9/2004 tentang Pedoman Umum Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah</li><li>6. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2011 tentang Kriteria dan Ukuran Keberhasilan Reformasi Birokrasi</li><li>7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2012 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Memiliki pengetahuan tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah (SAKIP)</li><li>2. Memiliki pengetahuan dan kemampuan mengevaluasi AKIP</li><li>3. Memiliki kemampuan pengolahan data berbasis komputer</li></ol>
<b>KETERKAITAN :</b>	<b>PERALATAN/PERLENGKAPAN :</b>
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Penyusunan PKPT</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Komputer/Printer/Scanner</li><li>2. ATK</li><li>3. Mesin Fotocopy</li><li>4. Jaringan Komputer</li><li>5. Lembar Kerja / Rencana Kerja dan Anggaran</li></ol>
<b>PERINGATAN :</b>	<b>PENCATATAN DAN PENDATAAN :</b>
<ol style="list-style-type: none"><li>1. Apabila Ikhtisar Hasil Evaluasi AKIP SKPD tidak disampaikan sesuai batas waktu yang ditetapkan</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1 Seluruh hasil pengumpulan data, fakta dan analisis didokumentasikan dalam KKE</li></ol>

maka akan menyebabkan terlambatnya penggabungan LHE secara nasional

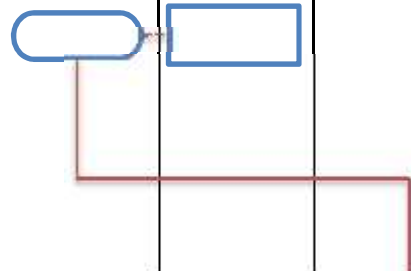
2. LHE dan Ikhtisar Evaluasi disimpan dalam bentuk *hardcopy* dan *softcopy*

## FLOWCHART SOP EVALUASI AKIP SKPD

NO.	KEGIATAN	PELAKSANA		
		Sekretaris	Irbn Wilayah	PPTK
<b>A</b>	<b>PERSIAPAN KEGIATAN EVALUASI AKIP SKPD</b>			
<b>I</b>	<b>Prosedur Penerbitan Surat Penyampaian LAKIP SKPD</b>			
1	Berdasarkan PKPT dan DPA, Sekretaris memerintahkan PPTK untuk membuat konsep surat kepada seluruh SKPD untuk menyampaikan LAKIP SKPD kepada Inspektorat			
2	PPTK membuat konsep Surat Penyampaian LAKIP SKPD dan menyerahkan ke Sekrataris dan Inspektur untuk direviu			
3	Konsep surat penyampaian LAKIP SKPD yang telah direviu oleh Inspektur, difinalkan oleh PPTK melalui Sekretaris			
4	Surat penyampaian LAKIP diparaf oleh Inspektur melalui Sekretaris serta diserahkan ke Subbag Adm.dan Umum dan dikirimkan ke Sekretariat Daerah untuk ditandatangani oleh Bupati/Wakil Bupati atau Sekretaris Daerah atas nama Bupati			

## FLOWCHART SOP EVALUASI AKIP SKPD

NO.	KEGIATAN	PELAKSANA		
		Sekretaris	Irbn Wilayah	PPTK
5	Setelah surat tersebut ditandatangani oleh Bupati/Wakil Bupati atau Sekretaris Daerah maka surat dikembalikan ke Inspektorat dan selanjutnya diserahkan ke Subbag Adm.dan Umum untuk digandakan dan dikirim ke seluruh SKPD			
<b>II</b>	<b>Prosedur Penerbitan Surat Perintah Tugas (SPT)</b>			
6	Berdasarkan PKPT dan DPA, Sekretaris mengusulkan tim/pegawai yang akan ditugaskan dengan mempertimbangkan masukan/usulan dari para Irbn Wilayah sebagai atasan langsung pegawai yang ditugaskan ke dalam Tim Evaluasi AKIP dan memerintahkan PPTK berkoordinasi dengan Subbag Adm. dan Umum untuk membuat konsep Surat Perintah Tugas (SPT).			




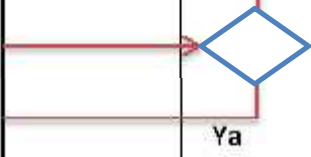
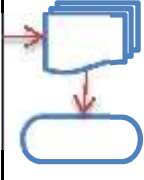
## FLOWCHART SOP EVALUASI AKIP SKPD

NO.	KEGIATAN	PELAKU		
		Sekretaris	Irbah Wilayah	PPTK
7	PPTK membuat konsep Surat Perintah Tugas (SPT) Evaluasi AKIP SKPD dan menyerahkan ke Sekretaris			
8	Sekretaris mereviu konsep SPT Evaluasi AKIP. Jika setuju menyampaikan ke Inspektur, jika tidak setuju atau perlu perbaikan/klarifikasi maka diserahkan kepada PPTK untuk diperbaiki/diklarifikasi		Tidak	
9	Inspektur mereviu konsep SPT Evaluasi AKIP. Jika setuju memparaf dan menyampaikan ke PPTK untuk difinalkan, jika tidak setuju atau perlu perbaikan/klarifikasi diserahkan kepada PPTK untuk diperbaiki/diklarifikasi	Ya		
10	PPTK memfinalkan SPT dan diserahkan ke Subbag Adm.dan Umum untuk diberi nomor dan dikirimkan ke SKPD yang akan dievaluasi AKIP-nya. Kemudian 1 rangkap diserahkan ke Tim Evaluasi AKIP, 1 rangkap SPT diarsipkan di Subbag Adm.dan Umum serta 1 rangkap diserahkan ke PPTK.			

KSANA			MUTU BAKU			KET
Sub Adm & Umum	Inspektur	Sekretariat Daerah	Kelengkapan	Waktu	Output	
			PKPT, DPA	15 menit	Memo Dinas	
			DPA, PKPT, Memo Dinas	2 jam	Konsep Surat Penyampaian LAKIP SKPD	
			Konsep Surat Penyampaian LAKIP SKPD	2 jam	Surat Penyampaian LAKIP SKPD	
			Surat Penyampaian LAKIP SKPD	1 hari	Surat Penyampaian LAKIP SKPD yang telah ditandatangani Bupati/Wapub/ Sekda	

KSANA			MUTU BAKU			KET
Sub Adm & Umum	Inspektur	Sekretariat Daerah	Kelengkapan	Waktu	Output	
			Surat Penyampaian LAKIP SKPD	1 hari	Surat Penyampaian LAKIP SKPD, Bukti Pengiriman	
			PKPT, DPA	5 jam	Daftar Susunan Tim, Memo Dinas	

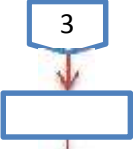
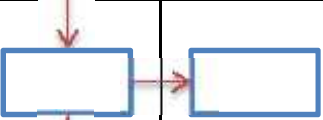

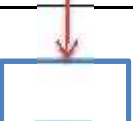
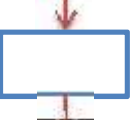
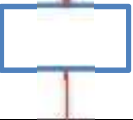
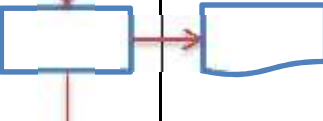

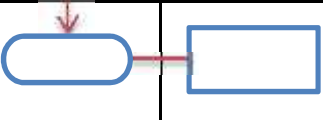



KSANA			MUTU BAKU			KET
Sub Adm & Umum	Inspektur	Sekretariat Daerah	Kelengkapan	Waktu	Output	
			Daftar Susunan Tim, Memo Dinas	30 menit	Konsep SPT	
<b>Tidak</b>			Konsep SPT, Susunan Tim	30 menit	Konsep SPT	
			Konsep SPT	15 menit	SPT, Disposisi	
			SPT, Agenda surat keluar	30 menit	SPT, Bukti Distribusi	

## FLOWCHART SOP EVALUASI AKIP SKPD

NO.	KEGIATAN	PELAKSANA	
		Tim Evaluasi	SKPD
<b>B</b>	<b>PELAKSANAAN EVALUASI AKIP SKPD</b>		
1	Berdasarkan SPT, Tim Evaluasi AKIP mempelajari Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi AKIP dan kertas kerja evaluasi tahun sebelumnya		
2	Tim Evaluasi AKIP membuat Program Kerja Evaluasi AKIP (langkah-langkah kerja)		
3	Tim Evaluasi AKIP menginventarisasi SKPD yang telah menyampaikan LAKIP kepada Inspektorat		
4	Dari LAKIP SKPD yang ada, Tim Evaluasi AKIP mendata dokumen pendukung berupa: Renstra, RKT, IKU, RKA,DPA, PK, Realisasi/Pengukuran Kinerja dan Rekapitulasi RFK Per 31 Desember. Jika lengkap lanjutkan evaluasi, jika tidak lengkap minta SKPD melengkapi		
5	Tim Evaluasi AKIP menginventarisasi SKPD yang sudah pernah dievaluasi AKIP-nya		
6	Berdasarkan hasil inventarisasi SKPD yang telah dievaluasi AKIP-nya tahun lalu, Tim Evaluasi AKIP mengumpulkan informasi mengenai tindak lanjut terhadap saran atau rekomendasi yang diberikan oleh evaluator tahun lalu serta hambatan dan kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan tindak lanjut tersebut	 	

## FLOWCHART SOP EVALUASI AKIP SKPD

NO.	KEGIATAN	PELAKSANA	
		Tim Evaluasi	SKPD
7	Tim Evaluasi AKIP melakukan pengisian Kertas Kerja Evaluasi AKIP sesuai Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi AKIP yang berlaku		
8	Tim Evaluasi AKIP melakukan observasi dan konfirmasi ke SKPD terkait untuk meyakinkan realisasi capaian kinerja yang dilaporkan sesuai dengan kondisi sebenarnya		
9	Tim Evaluasi AKIP melakukan pengisian dan melengkapi Template Kertas Kerja Evaluasi AKIP berdasarkan Lembar Kriteria Evaluasi sesuai Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi AKIP yang berlaku		
10	Tim Evaluasi AKIP melakukan pembahasan intern dengan sesama anggota Tim Evaluasi tentang hasil evaluasi AKIP		
11	Tim Evaluasi AKIP membuat simpulan hasil evaluasi sementara untuk dibahas dengan SKPD yang dievaluasi		
12	Tim Evaluasi AKIP membuat jadwal dan mengundang SKPD yang dievaluasi untuk pembahasan simpulan sementara hasil evaluasi AKIP		
13	Tim Evaluasi AKIP melakukan pembahasan simpulan sementara hasil evaluasi AKIP dengan SKPD yang dievaluasi		






MUTU BAKU			KETERANGAN
Kelengkapan	Waktu	Output	
SPT, Juklak Evaluasi, KKE Tahun Lalu	1 hari	Tim siap mengevaluasi AKIP SKPD	
Jadwal Evaluasi, KKE Tahun Lalu, LAKIP SKPD & Pendukungnya	5 jam	PKE AKIP	
LAKIP SKPD & Dokumen Pendukungnya	2 jam	Daftar SKPD Kirim LAKIP	
Daftar SKPD Kirim LAKIP	2 hari	Daftar Dokumen Pendukung SKPD	
Daftar SKPD Kirim LAKIP, LHE tahun lalu	1 jam	Daftar SKPD dievaluasi tahun lalu	
Daftar SKPD yang kirim LHE tahun lalu, TL LHE tahun lalu	2 hari	Kumpulan TL LHE tahun lalu	

MUTU BAKU			KETERANGAN
Kelengkapan	Waktu	Output	
Form Kertas Kerja Evaluasi, LAKIP, Dokumen Pendukung	12 hari	Kertas Kerja Evaluasi yang terisi lengkap dan benar	
Kertas Kerja Evaluasi yang terisi lengkap dan benar, SPD	8 hari	KKE Hasil Observasi dan Konfirmasi	Prosedur Penerbitan Surat Perjalanan Dinas (SPD)
Form Template Kertas Kerja Evaluasi, LAKIP, Dokumen Pendukung	8 hari	Template Kerja Evaluasi yang terisi lengkap dan benar	
Template Kerja Evaluasi & KKE yang terisi lengkap & benar	1 hari	Kesepakatan Pembahasan Intern	
Template dan KKE yang sudah terisi lengkap	1 hari	Simpulan sementara Hasil Evaluasi AKIP SKPD	
Simpulan sementara Hasil Evaluasi AKIP SKPD, Daftar SKPD Yang Dievaluasi	1 hari	Jadwal Pembahasan	
Hasil Evaluasi AKIP SKPD Sementara, Template dan KKE	1 hari	Berita Acara Hasil Pembahasan Evaluasi AKIP SKPD	

## FLOWCHART SOP EVALUASI AKIP SKPD

NO.	KEGIATAN		
		Tim Evaluasi	Sekretaris
<b>C</b>	<b>PELAPORAN EVALUASI AKIP SKPD</b>		
<b>I</b>	<b>Prosedur Penyusunan Laporan Hasil Evaluasi AKIP SKPD</b>		
1	Tim Evaluasi AKIP menyusun konsep Laporan Hasil Evaluasi AKIP dan menyerahkan kepada Sekretaris untuk direviu		
2	Sekretaris mereviu konsep Laporan Hasil Evaluasi AKIP. Konsep Laporan Hasil Evaluasi AKIP yang telah direviu oleh Sekretaris selanjutnya disampaikan ke Inspektur untuk direviu kembali		
3	Konsep Laporan Hasil Evaluasi AKIP yang sudah direviu Inspektur disampaikan ke Tim Evaluasi AKIP untuk difinalkan dan kemudian diserahkan ke Subbag Adm.dan Umum untuk digandakan.		
4	Subbag Adm.dan Umum menggandakan Laporan Hasil Evaluasi AKIP sesuai kebutuhan		
5	Subbag Umum mengirimkan Laporan Hasil Evaluasi AKIP kepada: Bupati Siak, SKPD yang dievaluasi dan pihak-pihak lain yang berkepentingan serta mengarsipkan sesuai kebutuhan		

## FLOWCHART SOP EVALUASI AKIP SKPD

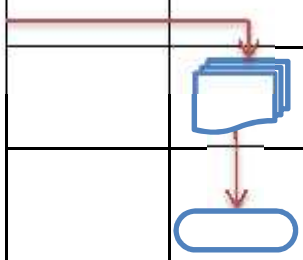
NO.	KEGIATAN		
		Tim Evaluasi	Sekretaris
<b>II</b>	<b>Prosedur Penyusunan Ikhtisar Hasil Evaluasi AKIP Seluruh SKPD</b>		
6	Berdasarkan Laporan Hasil Evaluasi seluruh SKPD, Tim Evaluasi AKIP melakukan pembahasan intern dengan sesama anggota Tim Evaluasi dalam forum panel, untuk menentukan pemeringkatan nilai dan penentuan kategori hasil evaluasi atas seluruh SKPD yang dievaluasi.		
7	Jika diperlukan, hasil pemeringkatan nilai dan kategori hasil evaluasi AKIP seluruh SKPD di- <i>ekspose</i> kepada Bupati		
8	Berdasarkan hasil pembahasan dan <i>ekspose</i> Bupati tersebut, Tim Evaluasi APIP menyusun konsep Ikhtisar Hasil Evaluasi AKIP seluruh SKPD dan menyampaikannya ke Sekretaris		
9	Sekretaris mereviu konsep Ikhtisar Hasil Evaluasi AKIP seluruh SKPD. Konsep Ikhtisar Hasil Evaluasi AKIP seluruh SKPD yang telah direviu oleh Sekretaris selanjutnya disampaikan ke Inspektur untuk direviu kembali		
10	Konsep Ikhtisar Hasil Evaluasi AKIP seluruh SKPD yang sudah direviu Inspektur disampaikan ke Tim Evaluasi AKIP untuk difinalkan.		

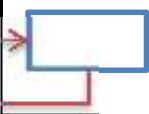

## FLOWCHART SOP EVALUASI AKIP SKPD

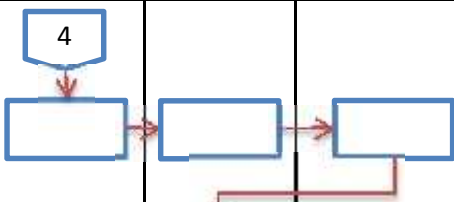

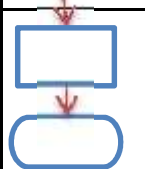
NO.	KEGIATAN		
		Tim Evaluasi	Sekretaris
11	Ikhtisar Hasil Evaluasi AKIP seluruh SKPD diparaf oleh Inspektur dan kemudian diserahkan ke Subbag Adm.dan Umum untuk dikirimkan ke Sekretariat Daerah. Sekretariat Daerah memparaf Ikhtisar Hasil Evaluasi AKIP seluruh SKPD dan kemudian ditandatangani oleh Bupati		
11	Setelah Ikhtisar Hasil Evaluasi AKIP seluruh SKPD ditandatangani oleh Bupati maka Ikhtisar Hasil Evaluasi AKIP seluruh SKPD dikembalikan ke Inspektorat dan selanjutnya diserahkan ke Subbag Adm.dan Umum untuk digandakan sesuai kebutuhan		
12	Subbag Umum mengirimkan Ikhtisar Hasil Evaluasi AKIP seluruh SKPD kepada: Menpan & RB, Bupati Siak, dan pihak-pihak lain yang berkepentingan serta mengarsipkan sesuai kebutuhan		



PELAKSANA			MUTU BAKU			KET
Inspektur	Subbag Umum	Sekretariat Daerah	Kelengkapan	Waktu	Output	
			Hasil Pembahasan Evaluasi AKIP SKPD, Template dan KKE	3 hari	Konsep LHE	
			Konsep LHE	5 jam	Konsep LHE Reviu Sekretaris	
			Konsep LHE Reviu Sekretaris	5 jam	LHE Reviu Inspektur	
			LHE Final	5 jam	LHE Yang Digandakan	
			LHE Yang Digandakan	3 jam	LHE Arsip, Bukti Pengiriman	



PELAKSANA			MUTU BAKU			KET
Inspektur	Subbag Umum	Sekretariat Daerah	Kelengkapan	Waktu	Output	
			Hasil Pembahasan Evaluasi AKIP SKPD, Template KKE, LHE	1 hari	Daftar Pemeringkatan SKPD	
			Daftar Pemeringkatan SKPD, Bahan ekspose	1 hari	Hasil ekspose	
			Daftar Pemeringkatan SKPD, LHE, Hasil ekspose	1 hari	Konsep Ikhtisar Hasil Evaluasi AKIP	
			Konsep Ikhtisar Hasil Evaluasi AKIP	5 jam	Konsep Ikhtisar Hasil Evaluasi AKIP Reviu Sekretaris & Inspektur	
			Konsep Ikhtisar Hasil Evaluasi AKIP Reviu Sekretaris & Inspektur	5 jam	Ikhtisar Hasil Evaluasi AKIP	

PELAKSANA			MUTU BAKU			KET
Inspektur	Subbag Umum	Sekretariat Daerah	Kelengkapan	Waktu	Output	
			Konsep Ikhtisar Hasil Evaluasi AKIP Reviu Sekretaris & Inspektur	5 jam	Ikhtisar Hasil Evaluasi AKIP	
			Ikhtisar Hasil Evaluasi AKIP	5 jam	Ikhtisar Hasil Evaluasi AKIP Yang digandakan	
			Ikhtisar Hasil Evaluasi AKIP Yang digandakan	3 jam	Arsip Ikhtisar Hasil Evaluasi AKIP dan Bukti Pengiriman	