BUPATI ACEH SELATAN

PERATURAN BUPATI ACEH SELATAN
NOMOR 3 TAHUN 2020

TENTANG

PEDOMAN EVALUASI SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN ACEH SELATAN

BISMILLAHIRRAHMANIRRAHIM
DENGAN NAMA ALLAH YANG MAHA PENGASIH DAN PENYAYANG

BUPATI ACEH SELATAN,

Menimbang :

a. bahwa dalam rangka mewujudkan penyelenggaraan negara yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme menuju tercapainya tata kelola pemerintah yang baik (*good governance*) perlu adanya pertanggungjawaban dari penyelenggara negara yang dilaporkan pada setiap akhir tahun anggaran dalam suatu laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah;

b. bahwa sesuai dengan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Birokrasi Republik Indonesia dan untuk meningkatkan akuntabilitas, responsibilitas dan kinerja instansi pemerintah serta kualitas laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah maka perlu menetapkan Pedoman Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Selatan dalam suatu Peraturan Bupati;

c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Pedoman Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Selatan;

Mengingat :

1. Undang-Undang Nomor 7 (drt) Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kabupaten-Kabupaten dalam Lingkungan Daerah Propinsi Sumatera Utara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 58 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1092);

2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang bersih bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);

3. Undang-Undang Nomor 44 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Keistimewaan Provinsi Daerah Istimewa Aceh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 172 dan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3893);
4. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
5. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2006 tentang Pemerintahan Aceh (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 63, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4663);
6. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 127, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4890);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5153);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402) ;
10. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);
11. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);

12. Qanun Kabupaten Aceh Selatan Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Aceh Selatan (Lembaran Kabupaten Aceh Selatan Tahun 2016 Nomor 7, Tambahan Lembaran Kabupaten Aceh Selatan Nomor 7);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PEDOMAN EVALUASI SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN ACEH SELATAN

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Kabupaten Aceh Selatan yang selanjutnya disebut Kabupaten adalah merupakan suatu kesatuan masyarakat hukum yang diberi kewenangan untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia berdasarkan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang di pimpin oleh seorang Bupati.
2. Pemerintah Kabupaten adalah Bupati dan Perangkat Kabupaten sebagai unsur penyelenggara Pemerintah Kabupaten.
3. Bupati Aceh Selatan yang Selanjutnya disebut Bupati adalah Kepala Pemerintah Daerah Kabupaten yang dipilih melalui suatu proses demokrasi yang dilakukan berdasarkan azas langsung, umum, bebas, rahasia, jujur dan adil.
4. Satuan Kerja Perangkat Kabupaten yang selanjutnya disingkat SKPK adalah perangkat kabupaten pada pemerintah kabupaten selaku pengguna anggaran/pengguna barang.
5. Sekretariat Daerah yang selanjutnya disebut SEKDA adalah Sekretaris Daerah Kabupaten.
6. Inspektorat adalah unsur pengawasan pemerintah daerah yang dipimpin oleh inspektur yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.
7. Sistem Akuntanbilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disingkat SAKIP adalah rangkaian sistematik dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk, tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangkaian pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.
8. Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disebut 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 periodik.
9. Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disingkat LAKIP adalah laporan kinerja tahunan yang berisi pertanggungjawaban kinerja suatu instansi dalam mencapai tujuan/sasaran strategis instansi.

10. Evaluasi SAKIP adalah kegiatan analisis kritis, penilaian yang sistematis, pemberian atribut, pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi untuk tujuan peningkatan kinerja dan akuntabilitas instansi pemerintah oleh Inspektorat.
11. Laporan Hasil Evaluasi yang selanjutnya disebut LHE adalah laporan Inspektorat yang menyajikan informasi pelaksanaan sistem AKIP dan evaluasi atas kinerja Satuan Kerja Perangkat Kabupaten (SKPK) yang dievaluasi sehingga diperoleh data sebagai bahan perbaikan.

BAB II
PELAKSANAAN EVALUASI SAKIP

Pasal 2

(1) Inspektorat melaksanakan evaluasi SAKIP SKPK di lingkungan Pemerintah Kabupaten.

(2) Evaluasi SAKIP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan satu kali dalam setahun selambat-lambatnya pada bulan April tahun berikutnya.

(3) Pelaksanaan Evaluasi SAKIP menggunakan kertas kerja evaluasi.

(4) Hasil Evaluasi SAKIP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dituangkan dalam bentuk LHE yang ditandatangani oleh penanggung jawab evaluasi SAKIP.

(5) Hasil Evaluasi SAKIP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dituangkan dalam bentuk LHE yang ditandatangani oleh penanggung jawab evaluasi SAKIP.

(6) Rencana Kegiatan evaluasi SAKIP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) di tuangkan dalam Program kerja pengawasan tahunan Inspektorat.

BAB III
PEDOMAN EVALUASI SAKIP

Pasal 3

Pedoman Evaluasi SAKIP meliput:
a. maksud dan tujuan;
b. metodologi evaluasi;
c. teknik evaluasi;
d. materi evaluasi;
e. kertas kerja evaluasi;
f. penilaian dan penyimpulan; dan
g. pelaporan hasil evaluasi.

Pasal 4

Materi evaluasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf d meliputi:
a. perencanaan kinerja;
b. pengukuran kinerja;
c. pelaporan kinerja; dan
d. pencapaian sasaran/kinerja organisasi.

Pasal 5

Perencanaan kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf a meliputi:
a. Dokumen rencana strategik;
b. Dokumen rencana kerja tahunan; dan
c. Dokumen penetapan kinerja.

Pasal 6

Pengukuran kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf b meliputi:
a. pemenuhan pengukuran;
b. kualitas pengukuran; dan
c. pemanfaatan informasi kinerja.

Pasal 7

Pelaporan kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf c meliputi:
a. pemenuhan pelaporan;
b. penyajian informasi kinerja; dan
c. pemanfaatan informasi kinerja.

Pasal 8

Pencapaian sasaran/kinerja organisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf d meliputi:
a. ketepatan sasaran;
b. ketepatan indicator kinerja;
c. ketepatan target;
d. keandalan informasi mengenai kinerja; dan
e. keselarasan kinerja outcome dengan outcome pemenuhan pelaporan;
f. penyajian informasi kinerja; dan
g. pemanfaatan informasi kinerja.

BAB IV
TINDAK LANJUT HASIL EVALUASI

Pasal 9

(1) Semua SKPK wajib menindaklanjuti rekomendasi LHE.

(2) Inspektorat memantau tindak lanjut LHE.

(3) SKPK yang tidak menindaklanjuti hasil evaluasi LAKIP dikenakan sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Pasal 10

Uraian Pedoman Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten tercantum dalam Lampiran I, Lampiran II dan Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB V
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 11

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

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

Ditetapkan di Tapaktuan
pada tanggal 20 Januari 2020 M
25 Jumadil Awal 1441 H

Plt. BUPATI ACEH SELATAN,

AMRAN

Diundangkan di Tapaktuan
pada tanggal 20 Januari 2020 M
25 Jumadil Awal 1441 H

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN ACEH SELATAN,

NASJUDDIN

BERITA KABUPATEN ACEH SELATAN TAHUN 2020 NOMOR 3

LAMPIRAN I :
PERATURAN BUPATI ACEH SELATAN
NOMOR 3 TAHUN 2020
TENTANG PEDOMAN EVALUASI SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN ACEH SELATAN

PEDOMAN EVALUASI SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN ACEH SELATAN

BAB I
PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Dalam upaya meningkatkan penyelenggaraan pemerintah, pemerintah mewajibkan setiap instansi pemerintah dan unit kerja untuk menyusun laporan akuntabilitas kinerja sebagai wujud pertanggungjawaban atas segala tugas dan kewajibannya. Sistem manajeman pemerintah yang berfokus pada peningkatan akuntabilitas dan sekaligus peningkatan kinerja berorientasi pada hasil (outcome) dikenal sebagai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

SAKIP yang diselenggarakan unit kerja instansi pemerintah dilaporkan kepada instansi yang lebih tinggi dalam bentuk LAKIP. Pelaporan LAKIP selanjutnya dilaksanakan evaluasi oleh Inspektorat Kabupaten guna memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP dan sasaran perbaikan dalam meningkatkan kinerja dan penguatan akuntabilitas instansi pemerintah dan unit kerja sesuai dengan prioritas program pemerintah. Oleh sebab itu, pelaksanaan evaluasi SAKIP harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, untuk pelaksanaannya diperlukan adanya Pedoman Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Selatan.

2. Maksud dan Tujuan

2.1 Maksud

Petunjuk Pelaksanaan evaluasi SAKIP di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Selatan dimaksudkan untuk:

a. Memberikan panduan bagi evaluator dalam hal pemahaman mengenai tujuan evaluasi, penetapan langkah-langkah kerja yang harus di tempuh dalam proses evaluasi dan penyusunan laporan Evaluasi (LHE).
b. Sebagai panduan evaluator dalam rangka pelaksanaan evaluasi SAKIP di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Selatan

2.2 Tujuan

Tujuan evaluasi SAKIP di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh adalah untuk:

a. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP;
b. Menilai akuntabilitas kinerja instansi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Selatan;
c. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas instansi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Selatan;
d. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

3. Ruang Lingkup dan Sasaran Evaluasi
   3.1 Ruang Lingkup Evaluasi SAKIP meliputi:
      a. Penilaian terhadap perencanaan strategis, termasuk di dalamnya perjanjian kinerja, dan sistem pengukuran kinerja;
      b. Penilaian terhadap penyajian dan pengungkapan informasi kinerja;
      c. Evaluasi terhadap program dan kegiatan; dan
   3.2 Sasaran Evaluasi SAKIP adalah Satuan Kerja Perangkat Kabupaten Aceh Selatan di lingkungan pemerintahakan Kabupaten Aceh selatan

BAB II
PERENCANAAN EVALUASI

1. Tahapan Evaluasi
   Tahapan Evaluasi di lakukan meliputi:
   a. Evaluasi akuntabilitas kinerja instansi di Lingkupan Pemerintah Kabupaten Aceh Selatan
   b. Penyusunan pemeringkatan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
   c. Pelaporan hasil evaluasi disampaikan kepada masing-masing Kepala SKPK.

2. Metodologi Evaluasi
   Metodologi yang digunakan untuk melakukan evaluasi adalah dengan Teknik *"criteria referenced survey"*, yaitu menilai secara bertahap langkah demi langkah (*step by step assessment*) setiap komponen dan menilai secara keseluruhan (*overall assessment*) dengan kriteria evaluasi dari masing-masing komponen yang telah ditetapkan sebelumnya. Penentuan kriteria evaluasi tertuang dalam Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) dengan didasarkan pada:
   a. Kebenaran normatif apa yang seharusnya di lakukan menurut pedoman LAKIP;
   b. Kebenaran normatif yang bersumber pada modul-modul atau buku-buku petunjuk mengenai SAKIP;
   c. Kebenaran normatif yang bersumber pada *best practice*; dan
   d. Kebenaran normatif yang bersumber pada berbagai praktik manajemen stratejik, manajemen kinerja dan sistem akuntabilitas yang baik.

Dalam menilai apakah suatu instansi atau unit kerja telah memenuhi kriteria harus didasarkan pada fakta obyektif dan *professional judgement* dari para

evaluator dan supervisor. Kriteria evaluasi yang ditetapkan, sebagaimana dalam lampiran petunjuk pelaksanaan ini.

3. Teknik Evaluasi
   Teknik evaluasi adalah alat/cara/metode yang digunakan untuk pengumpulan dan analisis data. Pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu kuisioner, wawancara, observasi, studi dokumentasi atau kombinasi beberapa teknik tersebut, yang akhirnya apapun teknik yang digunakan harus dapat mendukung penggunaan metode evaluasi yang telah ditetapkan sehingga mampu menjawab tujuan dilakukannya evaluasi.
4. Materi Evaluasi
   Dalam melakukan evaluasi harus berpedoman pada materi evaluasi, yaitu:
   4.1 Evaluasi akuntabilitas kinerja di fokuskan pada kriteria yang terdapat dalam Lembar Kerja Evaluator (LKE), antara lain:
      a. Kesungguhan SKPK/ Unit Kerja di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Selatan menyusun, mereviu dan menyempurnakan perencanaan kinerja agar berorientasi hasil (*Outcome*);
      b. Pembangunan sistem pengukuran dan pengumpulan data kinerja;
      c. Pengungkapan informasi pencapaian kinerja dalam LAKIP;
      d. Monitoring dan evaluasi terhadap pencapaian kinerja;
      e. Keterkaitan seluruh komponen perencanaan dengan penganggaran dan pelaporan kinerja;
      f. Capaian kinerja utama;
      g. Memastikan disusunnya rencana aksi terhadap rekomendasi hasil evaluasi yang belum ditindaklanjuti.
   4.2 Evaluasi akuntabilitas kinerja instansi di lingkungan pemerintah Aceh terdiri atas evaluasi penerapaan komponen manajemen kinerja dan capaian kinerja, yang meliputi:
      a. Perencanaan Kinerja;
      b. Pengukuran Kinerja;
      c. Pelaporan Kinerja;
      d. Evaluasi Kinerja;
      e. Pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.

BAB III
PELAKSANAAN EVALUASI

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

pembandingan, pengukuran, dan penyusunan argumentasi) sampai pada saat kesimpulan.

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

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

No	Komponen	Sub Komponen	Bobot
1.	Perencanaan Kinerja	a. Perencanaan Strategis 10%, meliputi: - Pemenuhan Renstra, 2% - Kualitas Renstra, 5% - Implementasi Renstra, 3% b. Perencanaan Kinerja Tahunan 20%, meliputi: - Pemenuhan Perencanaan Kinerja Tahunan, 4% - Kualitas Perencanaan Kinerja Tahunan, 10% - Implementasi Perencanaan Kinerja Tahunan, 6%	30%
2.	Pengukuran Kinerja	a. Pemenuhan Pengukuran, 5% b. Kualitas Pengukuran, 12,5% c. Implementasi Pengukuran, 7,5%	25%
3.	Pelaporan Kinerja	a. Pemenuhan Pelaporan, 3% b. Kualitas Pelaporan, 7,5% c. Pemanfaatan Pelaporan, 4,5%	15%
4.	Evaluasi Internal	a. Pemenuhan Evaluasi, 2% b. Kualitas Evaluasi, 5% c. Pemanfaatan hasil Evaluasi, 3%	10%
5.	Pencapaian Sasaran/ Kinerja Organisasi	a. Kinerja yang dilaporkan (output), 5% b. Kinerja yang dilaporkan (outcome), 10% c. Kinerja tahun berjalan (benchmark), 5%	20%
	Jumlah		100%

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

Selain penilian tersebut terdapat juga a/b/c/d/e yang diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan yang membutuhkan "*judgement*" dari evaluator yang biasanya terkait dengan kualitas suatu sub komponen tertentu.

Untuk jawaban a/b/c/d/e, didasarkan pada *judgement* evaluator dengan kriteria sebagai berikut:

Jawaban	Kriteria	Nilai
A	Memenuhi hampir semua kriteria (lebih dari 80% s.d 100%)	1
B	Memenuhi sebagian besar kriteria (lebih dari 60% s.d 80%)	0.75
C	Memenuhi sebagian kriteria (lebih dari 40% s.d 60%)	0.50
D	Memnuhi sebagian Kecil Kriteria (lebih dari 20% s.d 40%)	0.25
E	Sangat kurang ,memenuhi kriteria (kurang dari 20%)	0

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

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

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

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

No	Kategori	Nilai Angka	Interprestasi
1	AA	>90-100	Sangat Memuaskan,
2	A	>80-90	Memuaskan, Memimpin perubahan, berkinerja tinggi, dan sangat

			akuntabel
3	BB	>70-80	Sangat Baik, Akuntabel, Berkinerja baik, memiliki sistem manajeman kinerja yang andal.
4	B	>60-70	Baik, Akuntabilitas kinerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, dan perlu sedikit perbaikan.
5	CC	>50-60	Cukup (memadai), Akuntabilitas kinerjanya cukup baik, taat kebijakan, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk memproduksi informasi kinerja untuk pertanggung jawaban, perlu banyak perbaikan tidak mendasar.
6	C	>30-50	Kurang, Sistem dan tatanan kurang dapat diandalkan, memiliki system untuk manajemen kinerja tapi perlu banyak perbaikan minor dan perbaikan yang mendasar.
7	D	0-30	Sangat Kurang, Sistem dan tatanan tidak dapat diandalkan untuk penerapan manajemen kinerja; perlu banyak perbaikan, sebagian perubahan yang sangan mendasar.

BAB IV
PELAPORAN HASIL EVALUASI

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

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

e. Penulisan LHE mengikuti kaidah-kaidah umum penulisan laporan yang baik, antara lain penggunaan kalimat yang jelas dan bersifat persuasive untuk perbaikan, tidak menggunakan ungkapan yang ambivalen atau membingungkan dalam proses penyimpulan dan kompilasi data. Dan Evalutor harus berhati-hati dalam menginterprestasikan data hasil evaluasi, menyimpulkan dan menuangkannya dalam laporan.

f. LHE diselesaikan paling lambat tanggal 30 September tahun bersangkutan.

2. FORMAT LAPORAN HASIL EVALUASI

Laporan hasil evaluasi terdiri dari:

a. Laporan bentuk BAB

Secara Garis besar, LAKIP terdiri dari:

- IKHTISAR EKSEKUTIF
- BAB I PENDAHULUAN
  - I.1 Latar Belakang
  - I.2 Maksud dan Tujuan
  - I.3 Aspek Strategis Organisasi
  - I.4 Gambaran Umum Inspktorat Kabupaten Aceh Selatan
  - I.5 Sistematika Penulisan

- BAB II PERENCANAAN DAN PERJANJIAN KERJA
  - II.1 Renstra Inspektorat Kabupaten Aceh Selatan
  - II.2 Rencana Kinerja Tahunan
  - II.3 Penetapan Kinerja

- BAB III AKUNTABILITAS KINERJA
  - III.1 Indikator Kinerja
  - III.2 Capaian Kinerja
  - III.3 Aspek Keuangan

- BAB IV PENUTUP

- LAMPIRAN
  1. Perencanaan Strategis (Formulir PS)
  2. Rencana Kinerja Tahunan (Formulir RKT)
  3. Penetapan Kinerja (Formulir PK)
  4. Pengukuran Kinerja (Formulir Pengukuran Kinerja)

b. Laporan bentuk Surat

Format contoh Laporan surat memuat hal-hal yang bersifat strategis dan mendesak untuk segera ditindaklanjuti sebagai berikut:

PEMERINTAH KABUPATEN ACEH SELATAN
INSPEKTORAT
Jalan Teuku Raja Angkasah Nomor 1 Tapaktuan Kode Pos 23711
Telepon/Fax. (0656) 323168 Email : inspektorat_asel@gmail.com

Tapaktuan,

Nomor :
Lampiran :
Hal : Laporan Hasil Evaluasi SAKIP

Kepada Yth:
Kepala SKPK
di-
Tempat

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah dan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Gubernur Nomor 49 Tahun 2014 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Aceh Selatan, kami sampaikan hal-hal sebagai berikut:

1. Kami telat melakukan evaluasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Satuan Kerja Perangkat Kabupaten (SKPK), dengan tujuan:
   a. Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem AKIP.
   b. Menilai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Satuan Kerja Perangkat Kabupaten (SKPK).
   c. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas instansi.
   d. Memonitor tindak lanjut hasil evaluasi periode sebelumnya.

2. Evaluasi dilaksanakan terhadap 5 (lima) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi:
   a. Perencanaan Kinerja;
   b. Pengukuran Kinerja;
   c. Pelaporan Kinerja;
   d. Evaluasi Internal; dan
   e. Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi.

   Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) tahun 20XX, merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain;
   a. Rencana Strategis (Renstra);
   b. Dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT);
   c. Dokumen Penetapan Kinerja (PK);
   d. Serta dokumen terkait lainnya.

3. Hasil evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s.d 100 (Nama SKPK) memperoreh nilai sebesar ..... dengan kategori .....

4. Nilai sebagaimana tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi pada (Nama SKPK), dengan rincian sebagai berikut:

a. Perencanaan Kinerja;
b. Pengukuran Kinerja;
c. Pelaporan Kinerja;
d. Evaluasi Internal;
e. Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi;
f. Rekomendasi evaluasi tahun lalu yang belum ditindak lanjuti.

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

5. Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan di atas, kami merekomendasikan (Nama SKPK) agar dilakukan perbaikan sebagai berikut:
   a. .....
   b. .....
   c. .....

Demikian Disampaikan hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Satuan Kerja Perangkat Kabupaten.

Terimakasih atas perhatian dan kerjasama saudara.

Penanggung Jawab Evaluasi LAKIP

INSPEKTUR ACEH SELATAN,

Nama Pejabat
Pangkat
NIP. ..

BAB V
PENUTUP

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

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

Plt. BUPATI ACEH SELATAN,

AMRAN

LAMPIRAN II :
PERATURAN BUPATI ACEH SELATAN
NOMOR 3 TAHUN 2020
TENTANG PEDOMAN EVALUASI SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN ACEH SELATAN

KERTAS KERJA EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA SKPK/UNIT KERJA

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

	disetujui			
5	Dokumen PK telah memuat sasaran, program, indikator kinerja, dan target jangka pendek	y/t		
6	PK telah menyajikan IKU	a/b/c/d/e		
b.	Kualitas Perencanaan Kinerja Tahunan (10%)			
7	Sasaran telah berorientasi hasil	a/b/c/d/e		
8	Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran	a/b/c/d/e		
9	Indikator kinerja sasaran telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a/b/c/d/e		
10	Target kinerja ditetapkan dengan baik	a/b/c/d/e		
11	Dokumen PK telah selaras dengan dokumen PK atasannya dan Dokumen Renstra	a/b/c/d/e		
12	Dokumen PK telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas Fungsi)	a/b/c/d/e		
c.	Implementasi Perencanaan Kinerja Tahunan (6%)			
13	Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan	a/b/c/d/e		
14	Penetapan Kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala	a/b/c/d/e		
15	Penetapan Kinerja telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan	a/b/c/d/e		
B.	PENGUKURAN KINERJA (20%)			
I.	PEMENUHAN PENGUKURAN (5%)			
1	Telah terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal	y/t		
2	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja	a/b/c/d/e		
II.	KUALITAS PENGUKURAN (12,5%)			
3	IKU telah dapat diukur secara obyektif	a/b/c/d/e		
4	IKU telah menggambarkan hasil	a/b/c/d/e		
5	IKU telah relevan dengan kondisi yang akan diukur	a/b/c/d/e		
6	IKU telah cukup untuk mengukur kinerja	a/b/c/d/e		
7	IKU telah diukur realisasinya	a/b/c/d/e		
8	IKU unit kerja telah selaras dengan IKU IP	a/b/c/d/e		
9	Indikator kinerja sasaran dapat diukur secara obyektif	a/b/c/d/e		
10	Indikator kinerja sasaran menggambarkan hasil	a/b/c/d/e		
11	Indikator kinerja sasaran relevan dengan sasaran yang akan diukur	a/b/c/d/e		
12	Indikator kinerja sasaran cukup untuk mengukur sasarannya	a/b/c/d/e		
13	Indikator kinerja sasaran telah diukur realisasinya	a/b/c/d/e		
14	Indikator kinerja unit kerja telah selaras dengan indikator kinerja IP	a/b/c/d/e		
15	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan	a/b/c/d/e		
III.	IMPLEMENTASI PENGUKURAN (7,5%)			
16	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran	a/b/c/d/e		
17	IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja	a/b/c/d/e		

18	IKU telah direviu secara berkala	a/b/c/d/e		
19	Pengukuran kinerja digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala	a/b/c/d/e		
C.	PELAPORAN KINERJA (15%)			
I.	PEMENUHAN PELAPORAN (3%)			
1	LAKIP telah disusun	y/t		
2	LAKIP telah disampaikan tepat waktu	y/t		
3	LAKIP menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU	a/b/c/d/e		
II.	KUALITAS PELAPORAN (7.5%)			
4	LAKIP bukan merupakan komplikasi dari Unit Kerja dibawahnya	a/b/c		
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 pembandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan pembandingan lain yang diperlukan	a/b/c/d/e		
9	LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja	a/b/c		
10	Informasi kinerja dalam LAKIP dapat diandalkan	a/b/c/d/e		
III.	PEMANFAATAN PELAPORAN (4,5%)			
11	Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan	a/b/c/d/e		
12	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi	a/b/c/d/e		
13	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja	a/b/c/d/e		
14	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja	a/b/c/d/e		
D.	EVALUASI INTERNAL (10%)			
I.	PEMENUHAN EVALUASI (2%)			
1	Terdapat pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya	y/t		
2	Evaluasi program telah dilakukan	a/b/c/d/e		
3	Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan	y/t		
II.	KUALITAS EVALUASI (5%)			
4	Evaluasi program dilaksanakan oleh SDM yang berkompetensi	a/b/c		
5	Pelaksanaan evaluasi program telah disupervisi dengan baik melalui pembahasan-pembahasan yang regular dan bertahap	a/b/c/d/e		
6	Evaluasi program dilaksakana dalam rangka	a/b/c/d/e		

	menilai keberhasilan program			
7	Evaluasi program telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanan kinerja yang dapat dilaksanakan	a/b/c		
8	Evaluasi program telah memberikan rekomendasi-rekomendasi pengingkatan kinerja yang dapat dilaksanakan	a/b/c/d/e		
III.	PEMANFAATAN EVALUASI (3%)			
9	Hasil evaluasi program/akuntabilitas kinerja telah ditidaklanjuti untuk perbaikan perencanaan	a/b/c/d/e		
10	Hasil evaluasi program telah ditindaklanjuti untuk perbaikan kinerja	a/b/c/d/e		
E.	PENCAPAIAN KINERJA (20%)			
I.	KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (5%)			
1	Target dapat dicapai	a/b/c/d/e		
2	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	a/b/c/d/e		
3	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	a/b/c		
II.	KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (10%)			
1	Target dapat dicapai	a/b/c/d/e		
2	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	a/b/c/d/e		
3	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	a/b/c		
III.	KINERJA TAHUN BERJALAN (BENCHMARK) (5%)			
1	Target dicapai	a/b/c/d/e		
2	Capaian kinerja tahun berjalan	a/b/c/d/e		
3	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	a/b/c		
HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (100%)				

Plt. BUPATI ACEH SELATAN,

AMRAN

LAMPIRAN III :
PERATURAN BUPATI ACEH SELATAN
NOMOR 3 TAHUN 2020
TENTANG PEDOMAN EVALUASI SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN ACEH SELATAN

KERTAS KERJA EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA SKPK/UNIT KERJA

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
1	2	3	4
A.	PERENCANAAN KINERJA (35%)		
I.	PERENCANAAN STRATEGIS (10%)		
a.	Pemenuhan Renstra (2%)		
1	Dokumen Renstra telah ada	Cukup jelas	
2	Dokumen Renstra telah memuat visi, misi, tujuan, sasaran, program, indikator kinerja sasaran, target tahunan, indikator kinerja tujuan dan target jangka menengah	a, apabila Renstra memuat seluruh komponen yang disyaratkan (dipertanyakan); b, apabila Renstra memuat seluruh komponen yang disyaratkan (dipertanyakan), kecuali target tahunan: c, apabila Renstra tidak memuat indikator dan target jangka menengah; d, apabila Tujuan dan sasaran dalam Renstra tidak dilengkapi indikator; e, apabila Renstra tidak punya ukuran dan target baik jangka menengah maupun tahunan	
3	Renstra telah menyajikan IKU	a, apabila lebih dari 95% Tujuan dan sasaran yang ada di renstra relevan (terkait) dengan IKU yang telah diformalkan; b, apabila 80%< Relevansi Tujuan dan Sasaran dengan IKU ≤ 95%; c, apabila 50%< Relevansi Tujuan dan Sasaran dengan IKU ≤ 80%; d, apabila 10%< relevansi Tujuan dan sasaran dengan IKU ≤ 50%; e, apabila Relevansi Tujuan dan Sasaran dengan IKU ≤ 10%	
		*) Renstra dikatakan memanfaatkan IKU jika Tujuan dan atau Sasaran di Renstra dapat direprestasikan dengan indikator Utama yang sudah diformalkan. *) Kriteria ini berlaku dengan asumsi IKU yang diformalkan telah memenuhi kriteria IKU yang baik seperti Spesifik, Dapat Diukur dan Relevan dengan Kinerja Utama Organisasi.	
b.	Kualitas Renstra (5%)		
4.	Tujuan dan Sasaran telah berorientasi hasil	a, apabila lebih dari 95% Tujuan dan sasaran dalam Renstra telah berorientasi hasil; b, apabila 80% < berorientasi hasil ≤ 95%; c, apabila 40% < berorientasi hasil ≤	

		80%; d, apabila 20% < berorientasi hasil ≤ 40%; e, apabila Tujuan dan Sasaran yang berorientasi ≤ 20%	
		Berorientasi hasil: - Berkualitas outcome atau output penting - Bukan Proses/kegiatan - Menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan - Terkait dengan isu strategis organisasi	
5	Program / kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan / sasaran / hasil program / hasil kegiatan	a, apabila lebih dari 95% program/kegiatan yang ada telah selaras dengan tujuan/sasaran dalam rencana strategis; b, apabila 80% < keselarasan ≤ 95%; c, apabila 40% < keselarasan ≤ 80%; d, apabila 20% < keselarasan ≤ 40%; e, apabila keselarasan ≤ 20%	
		Program/Kegiatan dikatakan merupakan cara untuk mencapai (selaras dengan) tujuan dan sasaran jika memenuhi kriteria sbb: - Menjadi penyebab terwujudnya tujuan dan sasaran; - Relevan; - Memiliki hubungan sebab akibat (kausalitas); - Cukup untuk mewujudkan tujuan dan sasaran dalam Renstra	
6	Indikator kinerja tujuan (outcome) dan sasaran (outcome dan output) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a, apabila lebih dari 95% indikator tujuan dalam Renstra telah memenuhi kriteria SMART dan cukup; b, apabila 80% < Indikator SMART ≤ 95%; c, apabila 40% < Indikator SMART ≤ 80%; d, apabila 20% < Indikator SMART ≤ 40%; e, apabila indikator yang SMART ≤ 20%	
		Kriteria indikator kinerja yang baik; SMART Spesifik: tidak berdwimakna; Measureable: Dapat diukur, dapat diindetifikasi satuan atau parameternya Achievable: Dapat dicapai, relevan dengan tugas fungsinya (domainnya) dalam kendalinya (controllable) Relevance: Terkait langsung dengan (mereprestasikan) apa yang dikur; Timebound: Mengacu atau menggambarkan kurun waktu tertentu Cukup: Indikator harus cukup jumlahnya untuk mewakili terwujudnya tujuan yang dimaksud	
7.	Target kinerja ditetapkan dengan baik	a, apabila lebih dari 95% target yang ditetapkan berkriteria baik; b, apabila 80% < Target yang baik ≤ 95%; c, apabila 40% < Target yang baik ≤ 80%; d, apabila 20% < Target yang baik ≤ 40%;	

		e, apabila Target yang baik ≤ 20% Target yang baik: - Selaras dengan RPJMN/ Renstra; - Berdasarkan (relevan dengan) indikator yang SMART; - Berdasarkan basis data yang memadai; - Berdasarkan argument yang logis.	
8	Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMD	a, apabila > 95% sasaran yang ditetapkan telah selaras; b, apabila 80% < Sasaran yang selaras ≤ 95%; c, apabila 40% < Sasaran yang selaras ≤ 80%; d, apabila 20% < Sasaran yang selaras ≤ 40%; e, apabila Sasaran yang selaras ≤ 20% Selaras: - Tujuan dan Sasaran-sasaran yang ada di Renstra merupakan Tujuan dan sasaran-sasaran yang akan diwujudkan dalam RPJMD - Target-target kinerja Renstra merupakan breakdown dari target-target kinerja dalam RPJMD; - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam Renstra menjadi penyebab (memiliki hubungan kaulitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di RPJMD	
9	Dokumen Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)	a, apabila Rentra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya lebih dari 95%; b, apabila 80% < hal-hal yang seharusnya ≤ 95%; c, apabila 40% < hal-hal yang seharusnya ≤ 80%; d, apabila 20% < hal-hal yang seharusnya ≤ 40%; e, apabila Hal-hal yang seharusnya ≤ 20% Yang dimaksudkan dengan hal-hal yang seharusnya adalah tujuan, sasaran, indikator dan target-target kinerja dalam Renstra telah mengacu pada: - RPJMD - Kontrak kinerja - Tugas dan fungsi - Core business - Isu strategis yang berkembang - Hubungan kausalitas - Praktik-praktik terbaik	
c.	Implementasi Renstra (3%)	Jawaban tentang Implementasi Renstra harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas Renstra	
10	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan	a. apabila lebih dari 95% sasaran dalam rencana kinerja tahunan telah selaras dengan Renstra; b. apabila 80% < keselarasan sasaran RKT dengan Renstra ≤ 95% c. apabila 40% < keselarasan sasaran RKT dengan Renstra ≤ 80%	

		d, apabila 20% < keselarasan sasaran RKT dengan Renstra ≤ 40% e, apabila keselarasan sasaran RKT dengan Renstra ≤ 20%	
		Dijadikan acuan atau selaras: - Target2 kinerja jangka menengah dalam renstra telah di-breakdown dalam (selaras dengan) target2 kinerja tahunan dalam Rencana Kinerja Tahunan - Sasaran2 yang ada di renstra dijadikan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam Rencana Kinerja Tahunan - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam RKT menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra	
11	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran	a, apabila lebih dari 95% Indikator hasil dalam RKA telah selaras dengan Renstra; b, apabila 80% < keselarasan indikator Hasil dalam RKA dengan Renstra ≤ 95% c, apabila 40% < keselarasan indikator Hasil dalam RKA dengan Renstra ≤ 80% d, apabila 20% < keselarasan indikator Hasil dalam RKA dengan Renstra ≤ 40% e, apabila keselarasan indikator Hasil dalam RKA dengan Renstra ≤ 20%	
		Selaras atau (dapat) dijadikan acuan: - Target2 kinerja jangka menengah dalam renstra telah di-breakdown dalam (selaras dengan) target2 kinerja tahunan dalam RKA - Sasaran2 yang ada di renstra dijadikan outcome atau hasil-hasil program yang akan diwujudkan dalam RKA - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam Renstra unit kerja menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya outcome atau hasil-hasil program yang ada di RKA	
12	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala	a, apabila Renstra telah direvisi dan hasilnya menunjukkan kondisi yang lebih baik (terdapat inovasi); b, apabila Renstra telah direviu secara berkala dan hasilnya masih relevan dengan kondisi saat ini; c, apabila Renstra telah direviu, ada upaya perbaikan namun belum ada perbaikan yang signifikan; d, apabila Renstra telah direviu e, Tidak ada reviu	
II.	PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (20%)		
a.	Pemenuhan Perencanaan Kinerja Tahunan (4%)		
1	Dokumen perencanaan kinerja tahunan telah ada	Ya, Apabila secara formal ada dokumen yang berisi rencana kinerja (bukan kerja) tahunan	
2	Dokumen perencanaan	Ya, apabila rencana kinerja tahunan	

	kinerja telah memuat sasaran, program, indikator kinerja sasaran, dan target kinerja tahunan	telah memuat keseluruhan subtansi komponen tersebut, yaitu sasaran, indikator dan terget Tidak, apabila rencana kinerja tahunan tidak memuat Sasaran, Indikator dan target	
3	Dokumen PK telah ada	Ya, apabila terdapat dokumen PK yang secara formal telah ditandatangani oleh pihak-pihak yang berkepentingan (Sesuai PerMenpan No 29/2010)	
4	Dokumen PK disusun segera setelah anggaran disetujui	Cukup Jelas	
5	Dokumen PK telah memuat sasaran, program, indikator kinerja, dan target jangka pendek	Ya, Apabila Penetapan Kinerja telah memuat keseluruhan subtansi komponen tersebut, yaitu Sasaran, Indikator dan target Tidak, apabila Penetapan Kinerja tidak memuat Sasaran, Indikator dan Target	
6	PK telah menyajikan IKU	a, apabila lebih dari 95% sasaran yang ada di PK relevan (terkait) dengan IKU yang telah diformalkan; b, apabila 80% < Relevansi sasaran dengan IKU ≤ 95% c, apabila 50% < Relevansi sasaran dengan IKU ≤ 80% d, apabila 10% < Relevansi sasaran dengan IKU ≤ 50% e, apabila Relevansi sasaran dengan IKU ≤ 10%	
		*) Penetapan kinerja dikatakan memanfaatkan IKU jika sasaran di PK dapat direpresentasikan dengan indikator Utama yang sudah diformalkan. *) Kriteria ini berlaku dengan asumsi IKU yang diformalkan telah memenuhi kriteria IKU yang baik seperti Spesifik, Dapat Diukur, Relevan dengan Kinerja Utama Organisasi dan cukup	
b.	Kualitas Perencanaan Kinerja Tahunan (10%)		
7	Sasaran telah Berorientasi hasil	a, apabila lebih dari 95% sasaran yang ada di dokumen perencanaan kinerja tahunan (termasuk di PK) telah berorientasi hasil; b, apabila 80% < Sasaran telah berorientasi hasil ≤ 95% c, apabila 40% < Sasaran telah berorientasi hasil ≤ 80% d, apabila 20% < Sasaran telah berorientasi hasil ≤ 40% e, apabila Sasaran telah berorientasi hasil ≤ 20%	
		Berorientasi hasil: - Berkualitas outcome atau output penting - Bukan proses/kegiatan - Menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan - Terkait dengan isu strategis organisasi	

8	Kegiatan merupakan cara unuk mencapai sasaran	a, apabila lebih dari 95% kegiatan yang dirancang telah selaras dengan sasaran atau kinerja yang diinginkan; b, apabila 80% < kegiatan telah selaras dan cukup ≤ 95% c, apabila 40% < kegiatan telah selaras dan cukup ≤ 80% d, apabila 20% < kegiatan telah selaras dan cukup ≤ 40% e, apabila kegiatan telah selaras dan cukup ≤ 20%	
		Kegiatan merupakan cara mencapai sasaran (selaras dan cukup): - Menjadi penyebab terwujudnya tujuan dan sasaran; - Relevan; - Memiliki hubungan kausalitas (menjadi penyebab) terwujudnya sasaran - Memenuhi syarat kecukupan untuk terwujudnya sasaran	
9	Indikator kinerja sasaran telah memenuhi kriteria indikator yang baik	a, apabila lebih dari 95% indikator yang ada di dokumen perencanaan kinerja tahunan (termasuk PK) memenuhi kriteria SMART dan Cukup ; b, apabila 80% < indikator memenuhi kriteria SMART ≤ 95% c, apabila 40% < indikator memenuhi kriteria SMART ≤ 80% d, apabila 20% < indikator memenuhi kriteria SMART ≤ 40% e, apabila indikator memenuhi kriteria SMART ≤ 20%	
		Cukup artinya: - Representatif (alat ukur yang mewakili) untuk mengukur kinerja yang seharusnya (lihat penjelasan A.II.b.12) - Jumlahnya memadai untuk menyimpulkan tercapainya tujuan atau sasaran atau kineja utama	
10	Target kinerja ditetapkan dengan baik	a, apabila lebih dari 95% target yang ditetapkan berkriteria baik; b, apabila 80% < Target yang baik ≤ 95% c, apabila 40% < Target yang baik ≤ 80% d, apabila 20% < Target yang baik ≤ 40% e, apabila Target yang baik ≤ 20%	
		Target yang baik: - Selaras dengan Renstra; - Relevan dengan indikatornya yang SMART - Berdasarkan basis data yang memadai - Berdasarkan argument yang logis	
11	Dokumen PK telah selaras dengan dokumen PK atasannya dan Dokumen Renstra	a, apabila lebih dari 95% sasaran dalam PK telah selaras dengan tujuan/sasaran Renstra; b, apabila 80% < keselarasan sasaran PK dengan Renstra < 95% c, apabila 40% < Keselarasan sasaran PK dengan Renstra < 80% d, apabila 20% < Keselarasan sasaran PK dengan Renstra < 40%	

		e, apabila Keselarasan sasaran PK dengan Renstra < 20%	
		Selaras: - Sasaran-sasaran yang ada di PK merupakan sasaran-sasaran yang akan diwujudkan dalam Renstra; - Target-target kinerja PK merupakan breakdown dari target-target kinerja dalam Renstra; - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam PK menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran	
12	Dokumen PK telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak/tugas fungsi)	a, apabila lebih dari 95% sasaran dalam PK telah menggambarkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan; b, apabila 80% ≤ hal-hal seharusnya dalam PK ≤ 95% c, apabila 40% < hal-hal seharusnya dalam PK ≤ 80% d, apabila 20% < hal-hal seharusnya dalam PK ≤ 40% e, apabila hal-hal seharusnya dalam PK ≤ 20%	
		Menetapkan hal-hal yang seharusnya: - Sasaran-sasaran yang ada di PK merupakan sasaran yang akan diwujudkan dalam Renstra; - Sasaran-sasaran yang ada di PK sesuai/selaras dengan kontrak lain yang pernah dibuat sebelumnya (jika ada); - Sasaran-sasaran yang ada di PK menjawab isu-isu strategis dan permasalahan yang terindentifikasi saat proses perencanaan; - Target-target kinerja PK merupakan breakdown dari target-target kinerja dalam Renstra; - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam PK menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra	
c.	Implementasi Perencanaan Kinerja Tahunan (6%)	Jawaban tentang implementasi perencanaan kinerja tahunan harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan kualitas perencanaan kinerja tahunan	
13	Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan	a, apabila terdapat bukti yang cukup bahwa PK yang di tandatangani dijadikan dasar untuk mengukur dan menyimpulkan keberhasilan maupun kegagalan serta dijadikan dasar pemberian reward and punishment; b, apabila terdapat bukti yang cukup bahwa PK yang ditandatangi dijadikan dasar untuk mengukur dan menyimpulkan keberhasilan maupun kegagalan;	

		c, apabila terdapat bukti yang cukup bahwa PK yang ditandatangani telah diukur dan hasil pengukuran telah diketahui oleh atasan (pemberi amanah); d, apabila PK yang di tandatangani telah dilakukan monitoring e, apabila terdapat PK yang ditandatangani tidak dilakukan pengukuran atau monitoring	
		Pemanfaatan target kinerja untuk mengukur keberhasilan: - (capaian) target kinerja dijadikan dasar untuk memberikan penghargaan (reward); - (Capaian) target kinerja dijadikan dasar untuk memilih dan memilah yang berkinerja dengan yang kurang (tidak) berkinerja; - (capaian) target kinerja digunakan sebagai cara untuk menyimpulkan atau memberikan predikat (baik, cukup, kurang, tercapai, tidak tercapai, berhasil, gagal, dll) suatu kondisi atau keadaan.	
14	Penetapan kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala	a, apabila monitoring kinerja telah memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan; b, apabila monitoring dilakukan sesuai kriteria, kecuali penerapan reward and punishment; c, apabila monitoring dilakukan terbatas pada penyerahan atau pengumpulan hasil pengukuran capaian kinerja; d, apabila pengukuran capaian kinerja periodik tidak lebih dari 80%; e, apabila monitoring atau pengukuran capaian target periodik ≤ 50%	
		Monitoring Pencapaian target periodik dengan kriteria sebagai berikut: - Capaian target dalam rencana aksi secara periodik (minimal setiap 3 bulan) di pantau kemajuannya; - Setia pada deviasi sengera dilakukan analisis dan dicairkan alternative solusinya; - Terdaoat mekanisme yang memungkinkan pimpinan untuk mengetahui progress kinerja yang terbaru (up dated performance) - Terdapat mekanisme dan implementasi reward and punishment terdapat keberhasilan atau kegagalan pencapaian target kinerja	
15	Penetapan Kinerja telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan	a, apabila Pemanfaatan PK telah memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan; b, apabila pemanfaatan PK memenuhi kriteria yang ditetapkan kecuali hal terkait dengan otoritas dan eksekusi pelaksanaan atau penundaan kegiatan; c, apabila pemanfaatan PK terbatas pada pelaporan atau dokumentasi semata tanpa ada tindakan nyata selanjutnya; d, apabila capaian PK tidak berpengaruh	

		terhadap penilaian atau penyimpulan capaian kinerja; e, apabila sama sekali tidak ada upaya untuk mengindentifikasi kemajuan PK	
		Pemanfaatan Penetapan Kinerja dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan meliputi kriteria sebagai berikut: - Target-target dalam PK dijadikan dasar (acuan) untuk (memulai) pelaksanaan setiap kegiatan; - Target-target kinerja dalam PK dijadikan acuan untuk mengevaluasi capaian output-output kegiatan; - Target-target kinerja dalam PK dijadikan alasan untuk memberikan otoritas dan eksekusi diteruskan atau ditundanya suatu kegiatan - Terdapat hubungan yang logis antara setiap output kegiatan dengan sasaran (outcome) yang akan dicapai	
B. PENGUKURAN KINERJA (20%)			
I.	PEMENUHAN PENGUKURAN (5%)		
1	Telah terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal	Ya, apabila Unit kerja telah memiliki Indikator Kinerja Utama (IKU) yang telah ditetapkan secara formal dalam suatu keputusan Pimpinan sebagaimana diatur dalam PermenPAN No.9 tahun 2007	
2	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja	a, apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan; b, apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi kriteria yang ditetapkan kecuali penanggung jawab yang jelas; c, apabila 80% capaian (realisasi kinerja dapat diyakini validitas datanya; d, apabila realisasi data kinerja kurang dapat diyakini validitasnya (validitas sumber data diragukan); e, apabila realisasi data kinerja tidak dapat diverifikasi	
		Mekanisme pengumpulan data yang memadai dengan kriteria sebagai berikut: - Terdapat pedoman atau SOP tentang pengumpulan data kinerja yang up to date; - Ada kemudahan untuk menelusuri sumber datanya yang valid; - Ada kemudahan untuk mengakses data bagi pihak yang berkepentingan; - Terdapat penanggungjawab yang jelas; - Jelas waktu deliverynya; - Terdapat SOP yang jelas jika terjadinya kesalahan data	
II.	KUALITAS PENGUKURAN (12,5%)		
3	IKU telah dapat diukur	a, apabila lebih dari 95% IKU dapat	

	secara obyektif	diukur (measurable); b, apabila 80% < IKU dapat diukur (measurable) ≤ 95% c, apabila 40% < IKU dapat diukur (measurable) ≤ 80% d, apabila 20% < IKU dapat diukur (measurable) ≤ 40% e, apabila IKU dapat diukur (measurable) ≤ 20%	
		Dapat diukur artinya: - Jelas satuan ukurannya; - Formulasi perhitungan dapat diidentifikasi - Cara perhitungannya disepakati banyak pihak	
4	IKU telah menggambarkan hasil	a, apabila lebih dari 95% IKU yang ditetapkan telah menggambarkan hasil; b, apabila 80% < IKU yang ditetapkan telah menggambarkan hasil ≤ 95% c, apabila 40% < IKU yang ditetapkan telah menggambarkan hasil ≤ 80% d, apabila 20% < IKU yang ditetapkan telah menggambarkan hasil ≤ 40% e, apabila IKU yang ditetapkan telah menggambarkan hasil ≤ 20%	
		Menggambarkan hasil: - Berkualitas outcome atau output penting - Bukan proses/kegiatan - Menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan	
5	IKU telah relevan dengan kondisi yang akan diukur	a, apabila lebih dari 95% IKU yang ditetapkan terkait langsung (relevan) dengan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan; b, apabila 80% < IKU yang relevan ≤ 95% c, apabila 40% < IKU yang relevan ≤ 80% d, apabila 20% < IKU yang relevan ≤ 40% e, apabila IKU yang relevan ≤ 20%	
		Relevan: - Terkait langsung dengan kinerja (sasaran) utama atau kondisi yang akan diukur - Mewakili (representative) kinerja (sasaran) utama atau kondisi yang akan diwujudkan - IKU mengindentifikasikan (mencerminkan) terwujudnya Kinerja Utama atau sasaran strategis yang ditetapkan	
6	IKU telah cukup untuk mengukur kinerja	a, apabila lebih dari 95% IKU yang ditetapkan telah cukup untuk mengukur atau menggambarkan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan; b, apabila 80% < IKU yang cukup ≤ 95% c, apabila 40% < IKU yang cukup ≤ 80% d, apabila 20% < IKU yang cukup ≤ 40% e, apabila IKU yang cukup ≤ 20%	
		Cukup artinya: - Refresentatif (alat ukur yang mewakili) untuk mengukur kinerja yang seharusnya (lihat penjelasan	

		A.II.b.12) - Jumlahnya memadai untuk menyimpulkan tercapainya tujuan atau sasaran atau kinerja utama	
7	IKU telah diukur realisasinya	a, apabila lebih dari 95% IKU yang ditetapkan telah diukur realisasinya dan dilaporkan dalam LAKIP; b, apabila 80% < IKU yang diukur ≤ 95% c, apabila 40% < IKU yang diukur ≤ 80% d, apabila 20% < IKU yang diukur ≤ 40% e, apabila IKU yang diukur ≤ 20%	
8	IKU unit kerja telah selaras dengan IKU IP	a, apabila lebih dari 95% IKU Unit Kerja telah selaras dengan IKU Pemerintah Daerah atau K/L; b, apabila 80% < Keselarasan IKU ≤ 95% c, apabila 40% < Keselarasan IKU ≤ 80% d, apabila 20% < Keselarasan IKU ≤ 40% e, apabila Keselarasan IKU ≤ 20%	
		Keselarasan IKU - IKU Unit Kerja merupakan breakdown dari IKU Pemerintahan Daerah atau K/L; - Indikator Kinerja Utama Unit Kerja menjadi penyebab (memiliki) hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ditetapkan Pemerintah Daerah atau K/L	
9	Indikator kinerja sasaran dapat diukur secara obyektif	a, apabila lebih dari 95% Indikator sasaran dapat diukur; b, apabila 80% < Indikator yang dapat diukur ≤ 95% c, apabila 40% < Indikator yang dapat diukur ≤ 80% d, apabila 20% < Indikator yang dapat diukur ≤ 40% e, apabila Indikator yang dapat diukur ≤ 20%	
		Dapat diukur artinya: - Jelas satuan ukurannya - Formulasi perhitungan dapat diidentifikasi - Cara perhitungannya disepakati banyak pihak	
10	Indikator kinerja sasaran menggambarkan hasil	a, apabila lebih dari 95% Indikator sasaran telah menggambarkan hasil (outcome), bukan proses/kegiatan; b, apabila 80% < Indikator yang menggambarkan hasil ≤ 95% c, apabila 40% < Indikator yang menggambarkan hasil ≤ 80% d, apabila 20% < Indikator yang menggambarkan hasil ≤ 40% e, apabila Indikator yang menggambarkan hasil ≤ 20%	
		Menggambarkan hasil: - Berkualitas outcome atau output penting - Bukan proses/kegiatan - Menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan	
11	Indikator kinerja sasaran relevan dengan sasaran	a, apabila lebih dari 80% Indikator sasaran terkait langsung (relevan)	

	yang akan diukur	dengan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan; b, apabila 60% < Indikator yang relevan ≤ 80% c, apabila 40% < Indikator yang relevan ≤ 60% d, apabila 20% < Indikator yang relevan ≤ 40% e, apabila Indikator yang relevan ≤ 20%	
		Relevan: - Terkait langsung dengan sasaran atau kondisi yang akan diukur - Mewakili (representative) sasaran/kondisi yang akan diwujudkan - Indikator mengindikasikan (mencerminkan) terwujudnya kinerja atau sasaran strategis yang ditetapkan	
12	Indikator kinerja sasaran cukup untuk mengukur sasarannya	a, apabila lebih dari 95% Indikator yang ditetapkan telah cukup untuk mengukur atau menggambarkan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan; b, apabila 80% < Indikator yang cukup ≤ 95% c, apabila 40% < Indikator yang cukup ≤ 80% d, apabila 20% < Indikator yang cukup ≤ 40% e, apabila Indikator yang cukup < 20%	
		Cukup artinya: - Representatif (alat ukur yang mewakili) untuk mengukur kinerja yang seharusnya (lihat penjelasan A.I.b.17) - Jumlahnya memadai untuk menyimpulkan tercapainya sasaran	
13	Indikator kinerja sasaran telah diukur realisasinya	a, apabila lebih dari 95% Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya dan dilaporkan dalam LAKIP; b, apabila 80% < Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya ≤ 95% c, apabila 40% < Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya ≤ 80% d, apabila 20% < Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya ≤ 40% e, apabila Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya < 20%	
14	Indikator kinerja sasaran unit kerja telah selaras dengan indikator kinerja IP	a, apabila lebih dari 95% Indikator unit kerja telah selaras dengan indikator K/L atau Pemerintah Daerah; b, apabila 80% < keselarasan indikator ≤ 95% c, apabila 40% < keselarasan indikator ≤ 80% d, apabila 20% < keselarasan indikator ≤ 40% e, apabila keselarasan indikator < 20%	
		Keselarasan indikator: - Indikator Unit kerja merupakan	

		breakdown dari indikator K/L atau Pemerintah Daerah; - Indikator Unit Kerja menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ditetapkan K/L atau Pemerintah Daerah	
15	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan	a, apabila lebih dari 95% data (capaian) kinerja yang dihasilkan dapat diandalkan; b, apabila 80% < data (capaian) kinerja yang dihasilkan dapat diandalkan ≤ 95% c, apabila 40% < data (capaian) kinerja yang dihasilkan dapat diandalkan ≤ 80% d, apabila 20% < data (capaian) kinerja yang dihasilkan dapat diandalkan ≤ 40% e, apabila data (capaian) kinerja yang dihasilkan dapat diandalkan < 20%	
		Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan: - Informasi capaian kinerja berdasarkan fakta sebenarnya atau bukti yang memadai dan dapat dipertanggungjawabkan; - Data yang dikumpulkan didasarkan suatu mekanisme yang memadai atau struktur (tidak bersifat dadakan); - Data kinerja yang diperoleh tepat waktu; - Data yang dikumpulkan memiliki tingkat kesalahan yang minimal.	
III.	IMPLEMENTASI PENGUKURAN (7,5%)	Jawaban tetntang implementasi Pengukuran harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang pemenuhan dan kualitas pengukuran	
16	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran	a, apabila lebih dari 95% IKU yang ditetapkan telah dimanfaatkan dalam perencanaan dan penganggaran; b, apabila 80% < IKU yang ditetapkan telah dimanfaatkan ≤ 95% c, apabila 40% < IKU yang ditetapkan telah dimanfaatkan ≤ 80% d, apabila 20% < IKU yang ditetapkan telah dimanfaatkan ≤ 40% e, apabila IKU yang ditetapkan telah dimanfaatkan < 20%	
		Dimanfaatkan dalam dokumen perencanaan dan penganggaran: - Dijadiakan alat ukur pencapaian tujuan/sasaran utama dalam dokumen Renstra, Rencana Kinerja Tahunan dan PK - Dijadikan alat ukur tercapainya outcome atau hasil-hasil program yang ditetapkan dalam dokumen anggaran (RKA)	
17	IKU telah dimanfaatkan untuk Penilaian kinerja	a, apabila terdapaat bukti yang cukup IKU telah dimanfaatkan sepenuhnya sebagaimana kriteria yang ditetapkan; b, apabila IKU yang ada dimanfaatkan sesuai kriteria namun tidak termasuk	

		pengenaan sanksi atau punishment; c, apabila hanya terdapat pengukuran IKU d, apabila IKU yang SMART > 50% dan dapat dimanfaatkan untuk mengukur/menilai kinerja e, apabila IKU yang SMART < 50%	
		Dimanfaatkan untuk penilaian kinerja memenuhi kriteria sbb: - Capaian IKU dijadikan dasar penilaian kinerja - Capaian IKU dijadikan dasar reward atau punishment - Capaian IKU dijadikan dasar promosi atau kenaikan/penurunan peringkat	
18	IKU telah *direviu secara berkala*	a, apabila IKU telah direvisi dan hasilnya menunjukkan kondisi yang lebih baik (inovatif); b, apabila IKU telah direviu secara berkala dan hasilnya masih relevan dengan kondisi saat ini; c, apabila IKU telah direviu, ada upaya perbaikan namun belum ada perbaikan yang signifikan; d, apabila IKU telah direviu; e, tidak ada reviu	
19	Pengukuran kinerja digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala	Pemilihan a,b,c,d atau e didaasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan. Sebagai ilustrasi: a, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh b, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (Sebagian) c, apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian d, apabila kurang dimanfaatkan e, apabila tidak ada pemanfaatan	
		Prasyarat: terdapat pengukuran atau pemantauan kinerja secara berkala (minimal semesteran) Digunakan untuk pengendalian dan pemantauan, artinya (kriteria): - Hasil pengukuran menjadi dasar untukmenyimpulkan kemajuan (progress) kinerja - Hasil pengukuran menjadi dasar untuk mengambil tindakan (action) dalam rangka mencapai target kinerja yang ditetapkan - Hasil pengukuran menjadi dasar untuk menyesuaikan strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran	
C. PELAPORAN KINERJA (15%)			
I.	PEMENUHAN PELAPORAN (3%)		
1	LAKIP telah disusun	Cukup jelas	
2	LAKIP telah disampaikan tepat waktu	Waktu penyampaian LAKIP mengacu pada PERMENPAN 53 Tahun 2014	
3	LAKIP menyajikan informasi mengenai	a, apabila lebih dari 80% capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU);	

	pencapaian IKU	b, apabila 60% < capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 80% c, apabila 40% < capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 60% d, apabila 20% < capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 40% e, apabila capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 20%	
		IKU yang disajikan harus mengacu kepada kriteria IKU yang baik yaitu SMART dan menggambarkan kinerja utama yang seharusnya, dengan mengacu pada kriteria sbb: - Sesuai dengan tugas dan fungsi - Menggambarkan core business - Mempertimbangkan isu strategis yang berkembang - Menggambarkan hubungan kausalitas (antara outcome – output – prosess – input) - Mengacu pada praktik-praktik terbaik	
II.	KUALITAS PELAPORAN (7,5%)		
4	LAKIP bukan merupakan kompilasi dari unit kerja di bawahnya	a, apabila informasi kinerja dalam LAKIP menggambarkan Kinerja Utama sesuai tingkatnya; b, apabila LAKIP sudah menggambarkan kinerja utama sesuai tingkatnya, namun masih dijumpai informasi yang sifatnya supporting, yang jika tidak disajikanpun tidak berpengaruh; c, apabila informasi yang disajikan semata-mata gabungan dari kegiatan (output) unit-unit kerja dibawahnya.	
5	LAKIP menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome	a, apabila lebih dari 95% sasaran yang disampaikan dalam LAKIP berorientasi outcome; b, apabila 80% < sasaran putcome dalam LAKIP ≤ 95% c, apabila 40% < sasaran putcome dalam LAKIP ≤ 80% d, apabila 20% < sasaran putcome dalam LAKIP ≤ 40% e, apabila sasaran putcome dalam LAKIP ≤ 20%	
		Sasaran yang diinformasikam dalam LAKIP berorientasi outcome artinya: - Informasi yang disajikan dalam LAKIP menggambarkan hasil-hasil (termasuk output-output penting yang telah dicapai sampai denagn saat ini - LAKIP tidak berfokus pada informasi tentang kegiatan atau proses yang telah dilaksanakan pada tahun yang bersangkutan - LAKIP tidak berorientasi pada informasi tentang realisasi seluruh anggaran yang telah digunakan	
6	LAKIP menyajikan informasi mengenai kinerja	a, apabila lebih dari 95% capaian yang disajikan bersifat kinerja yang	

	yang telah diperjanjikan	dijanjikan/disepakati dalam Penetapan/Perjanjian Kinerja (PK); b, apabila 80% < capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK ≤ 95% c, apabila 40% < capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan/disepakati dalam PK ≤ 80% d, apabila 20% < capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan/disepakati dalam PK ≤ 40% e, apabila capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan/disepakati dalam PK ≤ 20%	
7	LAKIP menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja	a, apabila LAKIP menyajikan lebih dari 95% sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses; b, apabila 80% < sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses ≤ 95% c, apabila 40% < sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses ≤ 80% d, apabila 20% < sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses ≤ 40% e, apabila sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses ≤ 20%	
		Menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja, artinya: - LAKIP menguraikan hasil evaluasi dan analisis tentang capaian-capaian kinerja outcome atau output penting (sasaran yang bersifat outcome atau output penting), bukan hanya proses atau hanya realisasi kegiatan-kegiatan yang ada di dokumen anggaran (DIPA)	
8	LAKIP menyajikan pembandingan data kinerja yang memadai antara relisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan pembandingan lain yang diperlukan	a, apabila LAKIP menyajikan seluruh pembandingan sebagaimana yang tercakup dalaam kriteria dibawah; b, LAKIP menyajikan seluruh pembandingan sebagaimana yang tercakup dalam kriteria dibawah, kecuali pembandingan dengan standar nasional; c, apabila LAKIP hanya menyajikan pembandingan Realisasi vs Target dan Kinerja tahun berjalan vs kinerja tahun sebelumnya: d, apabila LAKIP hanya menyajikan pembandingan Realisasi vs Target; e, apabila tidak ada pembandingan data kinerja (capaian sasaran)	
		Pembandingan yang memadai, mencakup: - Target vs Realisasi; - Realisasi tahun berjalan vs realisasi tahun sebelumnya; - Realisasi sampai dengan tahun berjalan vs target jangka menengah; - Realisasi atau capaian tahun berjalan dibanding standar nasional atau	

		RPJMN - Realisasai atau capaian organisasi/instansi dibanding realisasi atau capaian organisasi/intansi sejenis yang setara atau sekelas	
9	LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja	a, apabila LAKIP mampu menyajikan informasi keuangan yang terkait langsung dengan sasaran atau terdapat informasi keuangan yang dapat mengidentifikasikan jumlah biaya yang dibutuhkan untuk mewujudkan sasaran tertentu (*cost per outcome*); b, apabila LAKIP hanya menyajikan informasi keuangan perprogram; c, apabila tidak ada informasi keuangan yang dapat dikaitkan dengan sasaran atau kinerja tertentu;	
10	Informasi kinerja dalam LAKIP dapat diandalkan	a, apabila lebih dari 95% realisasi kinerja dapat diandalkan; b, apabila 80% < keandalan data realisasi kinerja ≤ 95% c, apabila 40% < keandalan data realisasi kinerja ≤ 80% d, apabila 20% < keandalan data realisasi kinerja ≤ 40% e, apabila keandalan data realisasi kinerja ≤ 20%	
		Dapat diandalkan dengan kriteria: - Data valid - Dapat ditelusuri kesumber datanya - Diperolehnya dari sumber yang kompeten - Dapat diverifikasi - konsisten	
III.	PEMANFAATAN PELAPORAN (4,5%)	Jawaban tentang pemanfaatan informasi kinerja harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang pemenuhan pelaporan dan penyajian informasi Kinerja	
11	Informasi yang disajikan *telah digunakan dalam perbaikan perencanaan*	Pemilihan a,b,c,d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan. Sebagai ilustrasi: a, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh b, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian) c, apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian d, apabila kurang dimanfaatkan e, apabila tidak ada pemanfaatan	
		Telah digunakan dalam perbaikan perencanaan, artinya: LAKIP yang disusun sampai dengan saat ini telah berdampak kepada perbaikan perencanaan, baik perencanaan jangka menengah, tahunan maupun dalam penetapan atau perjanjian kinerja yang disusun.	
12	Informasi yang disajikan telah *digunakan untuk*	Pemilihan a,b,c,d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator,	

	menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi	dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan. Sebagai ilustrasi: a, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh b, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian) c, apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian d, apabila kurang dimanfaatkan e, apabila tidak ada pemanfaatan	
		Telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan, artinya: informasi yang disajikan dalam LAKIP telah mengakibatkan perbaikan dalam pengelolaan program dan kegiatan dan dapat menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program secara terukur	
13	Informasi yang disajikan *telah digunakan untuk peningkatan kinerja*	Pemilihan a,b,c,d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan. Sebagai ilustrasi: a, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh b, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian) c, apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian d, apabila kurang dimanfaatkan e, apabila tidak ada pemanfaatan	
		Telah digunakan untuk peningkatan kinerja , artinya: informasi dalam LAKIP (termasuk LAKIP tahun sebelumnya) benar-benar telah digunakan untuk perbaikan capaian kinerja organisasi yang lebih baik periode berikutnya	
14	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja	Pemilihan a,b,c,d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan. Sebagai ilustrasi: a, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh b, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian) c, apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian d, apabila kurang dimanfaatkan e, apabila tidak ada pemanfaatan	
		Telah digunakan untuk penilaian kinerja, artinya: informasi capaian kinerja yang disajikan dalam LAKIP dijadikan dasar untuk menilai dan meyimpulkan kinerja serta dijadikan dasar reward dan punishment	
D. EVALUASI INTERNAL (10%)			
I.	PEMENUHAN EVALUSI (2%)		
1	*Terdapat pemantauan mengenai kemanjuan* pencapaian kinerja beserta hambatannya	Ya, apabila terdapat pemantauan kemajuan kinerja dan hambatan yang ekstensif dan memenuhi kriteria sebagaimana disebutkan dibawah; Tidak, apabila pemantauan hanya	

		melalui pertemuan-pertemuan yang tidak terdokumentasi;	
		Pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya, artinya: - Mengidentifikasi, mencatat (membuat catatan), mencari tahu, mengadministrasikan kemajuan (progress) kinerja; - Dapat menjawab atau menyimpulkan posisi (prestasi atau capaian) kinerja terakhir; - Mengambil langkah yang diperlukan untuk mengatasi hambatan pencapaian kinerja; - Melaporkan hasil pemantauan tersebut kepada pimpinan	
2	*Evaluasi program* telah dilakukan	a, apabila terdapat simpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan program yang dievaluasi dan terdapat bukti yang cukup rekomendasikan telah (akan) ditindaklanjuti b, apabila terdapat simpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan program yang dievaluasi c. apabila evaluasi telah dilaksanakan namun belum menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program (karena ukuran keberhasilan program masih belum jelas) d. apabila evaluasi telah dilakukan sebatas pelaksanaan program dan kegaitan serta penyerapan anggaran e. belum dilakukan evaluasi program	
3	Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan	Ya, apabila hasil evaluasi telah disampaikan atau dibahas dengan pihak yang dievaluasi (yang berkepentingan) dan terjadi kesepakatan untuk menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi.	
II.	KUALITAS EVALUASI (5%)		
4	Evaluasi program dilaksanakan oleh SDM yang berkompeten	a, apabila evaluasi telah dilakukan oleh SDM yang sudah terlatih dan kompeten dibidangnya dan hasil atau simpulannya tidak memiliki perbedaan yang signifikan dengan hasil evaluasi eksternal serta dapat ditindaklanjuti b, apabila evaluasi telah dilakukan oleh SDM yang sudah terlatih dan kompeten dibidangnya, namun tidak ada informasi yang memadai atas tindak lanjut rekomendasi yang (pernah) disarankan; c, apabila simpulan hasil evaluasi tidak menggambarkan kondisi yang sesungguhnya	
5	Pelaksanaan evaluasi program telah disupervisi dengan baik melalui pembahasan-pembahaan yang regular dan bertahap	a, apabila telah dilakukan kegiatan supervisi dan terdapat dokumentasi komunikasi yang regular (teratur) b, apabila telah dilakukan kegiatan supervisi, namun belum terdokumentasi c, terdapat supervisi namun tidak regular	

		d, supervisi sangat minimal e, tidak disupervisi	
6	Evaluasi program dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program	a, apabila terdapat simpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan program yang dievaluasi dan terdapat bukti yang cukup rekomendasi telah (akan) ditindaklanjuti b, apabila terdapa simpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan program yang dievaluasi c, apabila evaluasi program telah dilaksanakan namun belum menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program (karena ukuran keberhasilan program masih belum jelas) d, apabila evaluasi telah dilakukan sebatas pelaksanaan program dan kegiatan serta penyerapan anggaran e, belum dilakukan evaluasi program.	
7	Evaluasi program telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan	a, apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yang terkait dengan perencanaan kinerja dan rekomendasi tersebut telah (disetujui untuk) dilaksanakan b, apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yang terkait dengan perencanaan kinerja dan rekomendasi tersebut belum dilaksanakan c, apabila evaluasi program tidak disertai rekomendasi perbaikan perencanaan atau rekomendasi tersebut tidak dapat dilaksanakan	
8	Evaluasi program telah memberikan rekomendasi-rekomendasi peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan	a, apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yang terkait dengan peningkatan kinerja dan rekomendasi tersebut telah (disetujui untuk) dilaksanakan b, apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yang terkait dengan peningkatan kinerja dan rekomendasi tersebut belum dilaksanakan c, apabila evaluasi program tidak disertai rekomendasi peningkatan kinerja atau rekomendasi tersebut tidak dapat dilaksanakan	
III.	PEMANFAATAN EVALUASI (3%)	Jawaban tentang pemanfaatan evaluasi harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan Evaluasi dan Kualitas Evaluasi	
9	Hasil evaluasi Program/akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan	a, jika > 95% rekomendasi yang terkait dengan perencanaan telah ditindaklanjuti; b, jika 80% < rekomendasi yang terkait dengan perencanaan telah ditindaklanjuti ≤ 95% c, jika 40% < rekomendasi yang terkait dengan perencanaan telah ditindaklanjuti ≤ 80% d, jika 20% < rekomendasi yang terkait	

		dengan perencanaan telah ditindaklanjuti ≤ 40% e, jika rekomendasi yang terkait dengan perencanaan telah ditindaklanjuti ≤ 20%	
10	Hasil evaluasi program telah ditindaklanjuti untuk perbaikan kinerja	a, jika > 95% rekomendasi yang terkait dengan penerapan manajemen kinerja telah ditindaklanjuti; b, jika 80% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 95% c, jika 40% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 80% d, jika 20% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 40% e, jika rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 20%	
E. PENCAPAIAN KINERJA (20%)			
I.	KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (5%)		
1	Target dapat dicapai	a, apabila rata-rata capaian kinerja lebih dari 95% b, apabila 80% < rata-rata capaian kinerja ≤ 95% c, apabila 40% < rata-rata capaian kinerja ≤ 80% d, apabila 20% < rata-rata capaian kinerja ≤ 40% e, apabila rata-rata capaian kinerja ≤ 20%	
2	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	a, apabila lebih dari 95% rata-rata capaian kinerja tahun berjalan melebihi capaian tahun sebelumnya; b, apabila 80% < rata-rata capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya ≤ 95% c, apabila 40% < rata-rata capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya ≤ 80% d, apabila 20% < rata-rata capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya ≤ 40% e, apabila < rata-rata capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya ≤ 20%	
3	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	a, apabila informasi capaian output memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan; b, apabila informasi capaian output memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan, namun tidak mudah memverifikasinya; c, apabila sebagian besar informasi capaian output sangat diragukan validitas datanya	
		Informasi kinerja dapat diandalkan, dengan kriteria sebagai berikut: - Diperoleh dari dasar perhitungan (formulasi) yang valid; - Dihasilkan dari sumber-sumber atau basis data yang dapat dipercaya (kompeten); - Dapat ditelusuri sumber datanya;	

		- Dapat diverifikasi - Up to date	
II.	KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (10%)		
1	Target dapat dicapai	a, apabila rata-rata capaian kinerja > 100% b, apabila rata-rata capaian kinerja = 100% c, apabila 80% < rata-rata capaian kinerja <_100% d, apabila 50% < rata-rata capaian kinerja ≤ 80% e, apabila rata-rata capaian kinerja < 50%	
2	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	a, apabila rata-rata capaian kinerja tahun berjalan > 150% dibanding tahun sebelumnya b, apabila 120% < rata-rata peningkatan kinerja ≤ 150% c, apabila 80% < rata-rata peningkatan kinerja ≤ 120% d, apabila 50% ≤ rata-rata peningkatan kinerja ≤ 80% e, apabila rata-rata peningkatan kinerja < 50%	
3	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	a, apabila informasi capaian output memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan; b, apabila informasi capaian output memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan, namun tidak mudah memverifikasinya; c, apabila sebagian besar informasi capaian output sangat diragukan validitas datanya	
		Informasi kinerja dapat diandalkan, dengan kriteria sebagai berikut: - Diperoleh dari dasar perhitungan (formulasi) yang valid; - Dihasilkan dari sumber-sumber atau basis data yang dapat dipercaya (kompeten); - Dapat ditelusuri sumber datanya; - Dapat diverifikasi Up to date	
III.	KINERJA TAHUN BERJALAN (BENCHMARK) (5%)		
1	Target dapat dicapai	a, apabila rata-rata capaian kinerja > 100% b, apabila rata-rata capaian kinerja = 100% c, apabila 80% < rata-rata capaian kinerja <_100% d, apabila 50% < rata-rata capaian kinerja ≤ 80% e, apabila rata-rata capaian kinerja < 50%	
2	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	a, apabila rata-rata capaian kinerja tahun berjalan > 150% dibanding tahun	

		sebelumnya b, apabila 120% < rata-rata peningkatan kinerja ≤ 150% c, apabila 80% < rata-rata peningkatan kinerja ≤ 120% d, apabila 50% ≤ rata-rata peningkatan kinerja ≤ 80% e, apabila rata-rata peningkatan kinerja < 50%	
3	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	a, apabila informasi capaian output memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan; b, apabila informasi capaian output memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan, namun tidak mudah memverifikasinya; c, apabila sebagian besar informasi capaian output sangat diragukan validitas datanya	
		Informasi kinerja dapat diandalkan, dengan kriteria sebagai berikut: - Diperoleh dari dasar perhitungan (formulasi) yang valid; - Dihasilkan dari sumber-sumber atau basis data yang dapat dipercaya (kompeten); - Dapat ditelusuri sumber datanya; - Dapat diverifikasi Up to date	

Plt. BUPATI ACEH SELATAN,

AMRAN