BUPATI LUWU TIMUR
PROVINSI SULAWESI SELATAN
PERATURAN BUPATI LUWU TIMUR
NOMOR 79 TAHUN 2023

TENTANG

PETUNJUK TEKNIS EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DAERAH

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI LUWU TIMUR,

Menimbang : a. bahwa dalam rangka penyamaan persepsi antara Evaluator dan Perangkat Daerah yang dievaluasi, perlu petunjuk teknis evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah;

b. bahwa berdasarkan Pasal 6 ayat (1) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dimana setiap pimpinan Instansi Pemerintah menetapkan kebijakan teknis evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di instansinya masing-masing;

c. bahwa Peraturan Bupati Nomor 65 Tahun 2014 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Luwu Timur, sudah tidak sesuai dengan dinamika ketentuan peraturan perundang-undangan, sehingga perlu diganti;

d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Petunjuk Teknis Evaluasi Kriteria Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah;

Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

2. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Luwu Timur dan Kabupaten Mamuju Utara di Provinsi Sulawesi Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 27, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4270);

3. 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 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
4. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1569).

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PETUNJUK TEKNIS EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DAERAH.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini, yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Luwu Timur.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Luwu Timur.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
5. Inspektur adalah pimpinan pada Inspektorat Daerah sebagai Perangkat Daerah yang berkedudukan sebagai unsur pengawas penyelenggaraan pemerintahan daerah.
6. Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disingkat AKIP adalah pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah melalui implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

7. Evaluasi AKIP adalah aktivitas analisis yang sistematis, pemberian nilai, atribut, apresiasi, dan pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi atas masalah yang ditemukan guna peningkatan akuntabilitas dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.
8. Sistem Akuntabilitas 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 rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Pasal 2

(1) Pelaksanaan evaluasi AKIP secara umum bertujuan untuk mengetahui sejauh mana SAKIP dilaksanakan dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil pada Perangkat Daerah.
(2) Pelaksanaan evaluasi AKIP secara khusus bertujuan untuk:
    a. memperoleh informasi mengenai implementasi SAKIP;
    b. menilai tingkat implementasi SAKIP;
    c. menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
    d. memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP; dan
    e. memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

Pasal 3

Ruang lingkup evaluasi AKIP meliputi penyelenggaraan SAKIP sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB II

PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

Pasal 4

(1) Pemerintah Daerah melakukan Evaluasi AKIP.
(2) Dalam melaksanakan Evaluasi AKIP sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Inspektur atas nama Bupati membentuk Tim Evaluasi AKIP.
(3) Evaluasi AKIP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat menggunakan instrumen evaluasi berbasis sistem elektronik.

Pasal 5

(1) Evaluasi AKIP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 dilaksanakan secara berjenjang oleh Perangkat Daerah setiap triwulan.
(2) Hasil evaluasi Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) selanjutnya dievaluasi oleh Tim Evaluasi AKIP.

Pasal 6

Rencana pelaksanaan Evaluasi AKIP oleh Tim Evaluasi AKIP dituangkan dalam program kerja pengawasan tahunan Inspektorat Daerah.

Pasal 7

Pelaksanaan Evaluasi AKIP kepada Perangkat Daerah mengacu pada petunjuk teknis sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

BAB III

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 8

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, Peraturan Bupati Luwu Timur Nomor 65 Tahun 2014 tentang Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Luwu Timur (Berita Daerah Kabupaten Luwu Timur Tahun 2014 Nomor 65), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 9

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Luwu Timur.

Ditetapkan di Malili
pada tanggal 24 Oktober 2023
BUPATI LUWU TIMUR,

BUDIMAN

Diundangkan di Malili
pada tanggal 24 Oktober 2023
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN LUWU TIMUR,

BAHRI SUN

BERITA DAERAH KABUPATEN LUWU TIMUR TAHUN 2023 NOMOR 79

LAMPIRAN
PERATURAN BUPATI LUWU TIMUR
NOMOR 79 TAHUN 2023
TENTANG
PETUNJUK TEKNIS EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DAERAH.

PETUNJUK TEKNIS PELAKSANAAN EVALUASI AKIP
KEPADA PERANGKAT DAERAH

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam rangka mempercepat pelaksanaan Reformasi Birokrasi untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel, pemerintahan yang kapabel, serta meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat, maka Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu strategi yang dilaksanakan. Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014, Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan rangkaian sistematik dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporankinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

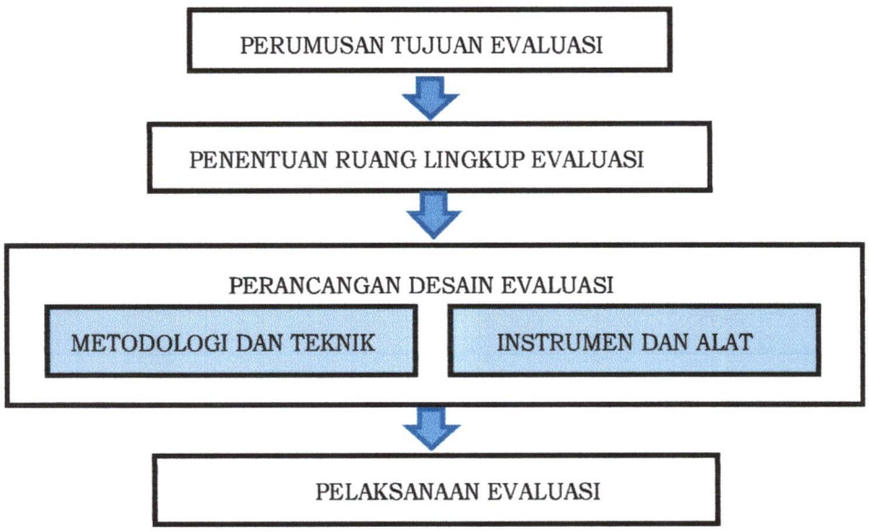
Untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, maka perlu dilakukan evaluasi AKIP atau evaluasi atas implementasi SAKIP.

Evaluasi AKIP harus dilaksanakan sebaik-baiknya dengan standar minimal yang sama. Untuk itu, diperlukan suatu pedoman teknis evaluasi AKIP yang dapat dijadikan panduan bagi Evaluator. Pedoman teknis ini dimaksudkan untuk memberikan petunjuk/arahan dalam pelaksanaan evaluasi AKIP, yang berisi tentang desain evaluasi, pelaksanaan evaluasi, dan pelaporan hasil evaluasi.

B. Kerangka Logis Evaluasi

Evaluasi AKIP diawali dengan perumusan tujuan evaluasi, kemudian dilanjutkan dengan penentuan ruang lingkup evaluasi,

perancangan desain evaluasi, menentukan pelaksanaan evaluasi, diakhiri dengan pelaporan dan pengomunikasian hasil evaluasi. Kerangka logis evaluasi AKIP secara umum dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar I.1
Kerangka Logis Evaluasi AKIP

C. Tujuan Evaluasi

Secara umum tujuan evaluasi AKIP adalah untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, sehingga diharapkan dapat mendorong setiap perangkat daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan melalui implementasi SAKIP.

Sedangkan tujuan khusus dilakukannya evaluasi AKIP adalah minimal untuk:

1. memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP;
2. menilai tingkat implementasi SAKIP;
3. menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
4. memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP; dan
5. memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

D. Ruang Lingkup Evaluasi

Evaluasi AKIP dilakukan kepada seluruh Perangkat Daerah baik itu dilaksanakan secara mandiri oleh Perangkat Daerah maupun yang

dilaksanakan oleh Inspektorat Daerah. Evaluasi AKIP meliputi kegiatan evaluasi terhadap implementasi SAKIP mulai dari perencanaan kinerja baik perencanaan kinerja jangka menengah, dan perencanaan kinerja jangka pendek, penerapan anggaran berbasis kinerja, pengukuran kinerja, dan monitoring pengelolaan data kinerja, sampai pada pelaporan hasil kinerja, serta evaluasi atas pencapaian kinerja, baik itu evaluasi setiap Triwulan atau evaluasi Tahun berjalan.

Dalam penerapannya, ruang lingkup evaluasi AKIP mencakup, antara lain:

1. penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;
2. penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;
3. penilaian pelaporan kinerja yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, baik keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya yang memberikan dampak besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya;
4. penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektivitas dan efisiensi kinerja; dan
5. penilaian capaian kinerja atas *output* maupun *outcome* serta kinerja lainnya.

BAB II
DESAIN EVALUASI

A. Metodologi Dan Teknik Evaluasi

1. Metodologi Evaluasi

Metodologi yang digunakan pada evaluasi AKIP yaitu kombinasimetodologi kualitatif dan kuantitatif.

2. Teknik Evaluasi

a. Tolak Ukur Evaluasi

Tolak ukur dalam evaluasi AKIP dikelompokkan ke dalam 4 (empat) komponen, yaitu Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja. Setiap komponen terdiri dari 3 (tiga) Sub komponen dan setiap

Subkomponen terdiri dari kriteria-kriteria. Komposisi tolak ukur evaluasi AKIP sebagaimana tabel berikut:

Tabel II.1
Komposisi Tolak Ukur Dalam Evaluasi AKIP

Komponen	Subkomponen	Jumlah Kriteria
1. Perencanaan Kinerja (30%)	a. Dokumen Perencanaan Kinerja Telah Tersedia	6
	b. Dokumen Perencanaan Kinerja Telah Memenuhi Standar Yang Baik	9
	c. Perencanaan Kinerja Telah Dimanfaatkan Untuk Mewujudkan Hasil Yang berkesinambungan	15
2. Pengukuran Kinerja (30%)	a. Pengukuran Kinerja Telah dilakukan	6
	b. Pengukuran Kinerja Telah Menjadi Kebutuhan Dalam Mewujudkan Kinerja Secara Efektif Dan Efisien Dan Telah Dilakukan Secara Berjenjang Dan Berkelanjutan	9
	c. Pengukuran Kinerja Telah Dijadikan Dasar Dalam Pemberian *Reward* Dan *Punishment* Serta Penyesuaian Strategi Dalam Mencapai Kinerja Yang Efektif Dan Efisien	15
3. Pelaporan Kinerja (15 %)	a. Terdapat Dokumen Laporan Yang Menggambarkan Kinerja	3
	b. Dokumen Laporan Kinerja Telah Memenuhi Standar Menggambarkan Kualitas Atas Pencapaian Kinerja, Informasi Keberhasilan/Kegagalan Kinerja Serta Upaya Perbaikan/ Penyempurnaannya	4,9
	c. Pelaporan Kinerja Telah Memberikan Dampak Yang Besar Dalam Penyesuaian Strategi/Kebijakan Dalam Mencapai Kinerja Berikutnya	7,5
4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal (25 %)	a. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal Telah Dilaksanakan	5
	b. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal Telah Dilaksanakan Secara Berkualitas Dengan Sumber Daya Yang Memadai	7,5
	c. Implementasi SAKIP Telah Meningkat Karena Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	12,5
	Jumlah	100%

Rincian kriteria sebagaimana lampiran 1.

b. Teknik Pengumpulan Data/Informasi

Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data/informasi dalamevaluasi AKIP diantaranya namun tidak terbatas pada:

1) *Cheklist*

Merupakan teknik pengumpulan data/informasi dengan menyerahkan serangkaian daftar kebutuhan data dan informasiyang akan diisi dan dipenuhi oleh Evaluatan secara mandiri. *Cheklist* kebutuhan data/informasi berisi daftar dokumen, data/informasi yang dibutuhkan dalam evaluasi AKIP.

2) *Komunikasi* Melalui Tanya Jawab Sederhana

Merupakan teknik pengumpulan data/informasi yang

dilakukan dengan pengajuan pertanyaan secara langsung kepada Evaluatan. Jawaban yang diterima dari Evaluatan dicatat secara langsung. Komunikasi dapat dilakukan dengan wawancara secara langsung maupun melalui media telekomunikasi yang tersedia.

3) *Kuesioner*

Merupakan teknik pengumpulan data/informasi yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan secara tertulis.

4) *Observasi*

Merupakan teknik pengumpulan data/informasi yang dilakukan dengan melakukan pengamatan terhadap suatu aktivitas. Seperti mengunjungi lokasi dalam rangka mengamati proses dan jalannya aktivitas.

5) *Studi* Dokumentasi

Merupakan teknik pengumpulan data/informasi yang dilakukan dengan tidak secara langsung ditujukan kepada atau diperoleh dari Evaluatan melainkan melalui sumber literasi lain seperti peraturan perundangan dan media informasi baik cetak maupun elektronik/digital.

c. Teknik Analisis Dan Interpretasi Data/Informasi

Data/informasi yang diperoleh melalui teknik pengumpulan data/informasi dianalisis dan diinterpretasi secara *professional judgements* berdasarkan Kriteria yang ditetapkan.

Langkah-langkah dalam melakukan interpretasi data/informasi sebagai berikut:

1. analisis data/informasi dan interpretasikan ketercapaiannya atas kriteria-kriteria secara *professional judgements* (Kriteria dan bobot Kriteria ketercapaian atas kriteria-kriteria secara *professional judgements* sebagaimana lampiran 1);
2. akumulasikan nilai ketercapaian atas kriteria-kriteria dan tentukan Kriteria Subkomponen sebagaimana tabel II.2 dan tabel II.3 berikut:

Tabel II.2
Kriteria Subkomponen Dengan
Kode 1.a., 2.a., 3.a., dan 4.a.
Atas Ketercapaian Kriteria

Kriteria	Bobot (%)	Ketercapaian Kriteria
AA	100	Seluruh kriteria terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir

A	90	Seluruh kriteria terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir
BB	80	Seluruh kriteria terpenuhi (100%) sesuai dengan mandat kebijakan nasional
B	70	Kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75% s.d. <100%)
CC	60	Kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50% s.d. 75%)
C	50	Kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>25% s.d. 50%)
D	30	Kriteria telah mulai terpenuhi (>0% s.d. 25%)
E	0	Tidak ada upaya untuk memenuhi kriteria

Tabel II.3
Kriteria Subkomponen Dengan Kode 1.b., 1.c., 2.b., 2.c., 3.b, 3.c., 4.b., dan 4.c. Atas Ketercapaian Kriteria

Kriteria	Bobot (%)	Ketercapaian Kriteria
AA	100	Seluruh kriteria terpenuhi (100%) dan terdapat upaya inovatif serta layak menjadi percontohan secara Nasional
A	90	Seluruh kriteria terpenuhi (100%) dan terdapat beberapa upaya yang bisa dihargai dari pemenuhan kriteria tersebut
BB	80	Seluruh riteria terpenuhi (100%) sesuai dengan mandat kebijakan nasional
B	70	Kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75% s.d. <100%)
CC	60	Kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50% s.d. 75%)
C	50	Kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>25% s.d. 50%)
D	30	Kriteria telah mulai terpenuhi (>0% s.d. 25%)
E	0	Tidak ada upaya untuk memenuhi kriteria

3. lakukan perkalian antara bobot Subkomponen berdasarkan Kriterianya dengan bobot nilai Subkomponen yang telah ditetapkan untuk mendapatkan nilai Subkomponen;
4. akumulasikan nilai Subkomponen untuk mendapatkan nilai Komponen; dan
5. akumulasikan nilai Komponen untuk mendapatkan nilai evaluasi akuntabilitas kinerja, Predikat, dan interpretasi sebagaimana tabel II.4 berikut:

Tabel II.4
Predikat Dan Interpretasi NilaiEvaluasi AKIP

Nilai	Predikat	Interpretasi
>90 - 100	AA	Sangat Memuaskan
>80 - 90	A	Memuaskan
>70 - 80	BB	Sangat Baik
>60 - 70	B	Baik
>50 - 60	CC	Cukup (Memadai)
>30 - 50	C	Kurang
0 - 30	D	Sangat Kurang

Kertas kerja evaluasi AKIP sebagaimana lampiran 2.

B. Evaluatan Dan Evaluator

Evaluatan pada evaluasi AKIP yaitu Perangkat Daerah dan Unit PelaksanaTeknis (UPT) Perangkat Daerah (jika ada) sedangkan Evaluator evaluasi AKIPyaitu Tim Evaluasi AKIP yang dibentuk Inspektur atas nama Bupati dengan susunan sebagai berikut:

1. Penanggung Jawab, Inspektur;
2. Wakil Penanggung Jawab, Inspektur Pembantu;
3. Pengendali Teknis, PPUPD/Auditor Ahli Madya/Muda;
4. Ketua, PPUPD/Auditor Ahli Madya/Muda/Pertama; dan
5. Anggota, PPUPD/Auditor Ahli Muda/Pertama atau Pelaksana pada Inspektorat Daerah atau aparatur pada Perangkat Daerah lainnya.

Untuk Pelaksana evaluasi pada Perangkat Daerah lainnya yang akan menjadi anggota Tim Evaluasi AKIP minimal pernah mengikuti Diklat/Bimtek/*workshop* atau yang sejenis terkait dengan perencanaan/pengukuran/pelaporan kinerja atau evaluasi AKIP.

C. Waktu Pelaksanaan Evaluasi

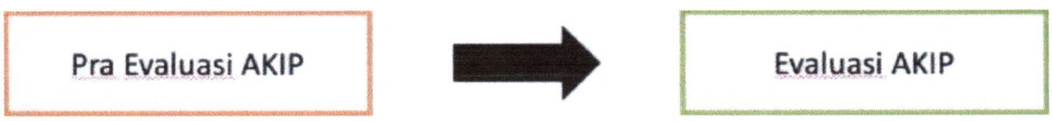
Evaluasi AKIP kepada Perangkat Daerah dilaksanakan setiap triwulan dan per tahun mulai bulan Januari sampai dengan bulan Desember tahun berjalan dan atau sesuai kebutuhan.

D. Pelaksanaan Evaluasi

Evaluasi AKIP dilakukan melalui 2 (dua) tahapan, yang pertama yaitu tahapan persiapan evaluasi atau yang disebut dengan Pra Evaluasi dan yang kedua yaitu tahapan Pelaksanaan Evaluasi itu sendiri.

BAB III
PELAKSANAAN EVALUASI

Pelaksanaan evaluasi AKIP pada Perangkat Daerah dilakukan melalui 2 (dua) tahapan yaitu yang pertama adalah tahapan persiapan evaluasi atau yangdisebut dengan Pra Evaluasi dan yang kedua yaitu pelaksanaan evaluasi itu sendiri, seperti digambarkan sebagai berikut:



Gambar IV.1
Tahapan Pelaksanaan Evaluasi AKIP

A. Pra Evaluasi

1. Tujuan Dan Manfaat Pra Evaluasi

Pra Evaluasi AKIP bertujuan untuk memperoleh gambaran awal secara umum tentang Perangkat Daerah yang akan dievaluasi sedangkan manfaatnya antara lain:

a. memberikan gambaran pemahaman dasar menge kinerja utama atau peran dasar Perangkat Daerah yang akan dievaluasi;
b. memberikan informasi tentang fokus prioritas yang menjadiperhatian dalamevaluasi; dan
c. agar dapat merencanakan dan mengorganisasikan evaluasi secara berkualitasdan sesuai tujuan.

2. Jenis Data/Informasi Yang Dikumpulkan Pada Pra Evaluasi

Data/informasi yang diharapkan diperoleh pada Perangkat Daerahyang akan dievaluasi, antara lain namun tidak terbatas pada:

a. peraturan perundangan yang mendasari;
b. mandat;
c. tugas, fungsi, dan kewenangan;
d. struktur organisasi;
e. hubungan/koordinasi dengan organisasi lain;
f. permasalahan dan isu strategis;
g. kinerja utama (sasaran strategis dan indikator kinerja);
h. aktivitas utama;
i. sumber pembiayaan;
j. capaian kinerja beserta dengan analisis capaian kinerja;
k. sistem informasi kinerja yang digunakan; dan
l. hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya.

3. Teknik Pengumpulan Data/Informasi Pada Pra Evaluasi

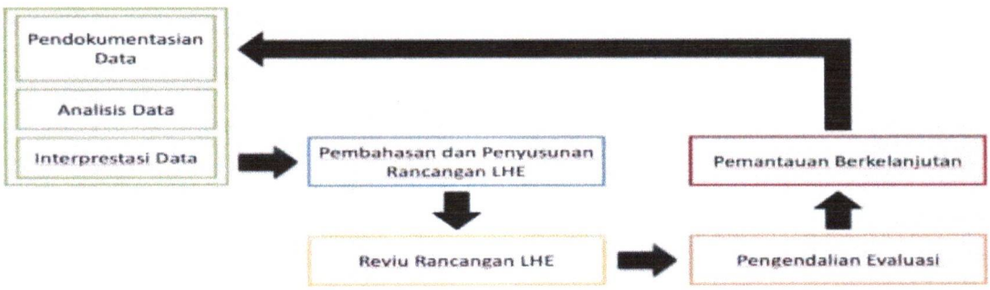
Pengumpulan data/informasi pada Pra Evaluasi AKIP menggunakan teknik *Checklist*, Komunikasi Melalui Tanya Jawab Sederhana, StudiDokumentasi dan teknik lainnya yang relevan.

B. Pelaksanaan Evaluasi

Pelaksanaan evaluasi AKIP pada dasarnya berfokus pada analisis dan pemberian simpulan atas ketercapaian terhadap kriteria-kriteria yang telah ditetapkan berdasarkan data/informasi yang telah didapatkan pada Pra Evaluasi AKIP. Untuk mendukung analisis dan simpulan atas ketercapaian terhadap kriteria-kriteria yang telah ditetapkan, pada saat pelaksanaan evaluasi dapat dilakukan pengumpulan data/informasi

tambahan dengan teknik namun tidak terbatas pada Observasi, Komunikasi Melalui Tanya Jawab Sederhana, ataupun Kuesioner.

Secara umum, mekanisme pelaksanaan evaluasi AKIP seperti gambar berikut:



Gambar IV.2
Mekanisme Pelaksanaan Evaluasi AKIP

1. Pendokumentasian, Analisis, Dan Interpretasi Data/Informasi

   Aktivitas utama dalam pelaksanaan evaluasi adalah pengumpulan dan analisis data/informasi serta menginterpretasikan data/informasi ke dalam kertas kerja evaluasi.

2. Pembahasan Dan Penyusunan Rancangan Laporan Hasil Evaluasi (LHE)

   Sebelum rancangan LHE disusun, dilakukan pembahasan oleh Tim Evaluasi AKIP (APIP) termasuk Supervisor/Pengendali Teknis, pembantu Penanggung Jawab, dan Penanggung Jawab atas hasil evaluasi.

   Rancangan LHE yang lakukan oleh APIP minimal memuat:

   a. nilai/predikat hasil evaluasi;
   b. kondisi; dan
   c. rekomendasi.

   Meskipun sebelum penyusunan rancangan LHE telah dilakukan pembahasan di internal Tim Evaluasi AKIP, dalam penerapannya perlu dilakukan pembahasan rancangan LHE bersama-sama dengan Tim Evaluasi AKIP yang lainnya.

3. Reviu Rancangan LHE

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

Setelah rancangan LHE disusun dengan mengikuti kaidah-kaidah umum penulisan laporan yang baik, antara lain penggunaan kalimat yang jelas dan persuasif untuk perbaikan, tidak menggunakan ungkapan yang ambigu sehingga membingungkan, rancangan LHE direviu secara berjenjang oleh Supervisor/Pengendali Teknis, Pembantu Penanggung Jawab, dan Penanggung Jawab untuk memastikan objektivitas serta kesesuaian standar kualitas LHE, sebelum akhirnya LHE ditandatangani oleh Inspektur selaku Penanggung Jawab evaluasi.

a. Finalisasi LHE

Penyusunan LHE AKIP merupakan tahap akhir dalam pelaksanaan evaluasi AKIP. Finalisasi LHE AKIP ditandai dengan penandatangan LHE AKIP oleh Inspektur selaku Penanggung Jawab evaluasi AKIP, yang dilakukan setelah ada reviu berjenjang.

b. Penyampaian Dan Pengkomunikasian LHE

Penyampaian LHE AKIP dapat dilakukan secara langsung dengan mengkomunikasikan hal-hal yang penting dan mendesak sebagai hasil evaluasi AKIP yang telah dilaksanakan ataupun melalui sarana lainnya.

4. Pengendalian Evaluasi

Pengendalian evaluasi AKIP dimaksudkan untuk menjaga agar evaluasi berjalan sesuai dengan rencana untuk mencapai tujuan evaluasi AKIP, proses evaluasi terarah pada kesimpulan yang bermanfaat, sesuai dengan target, tepat waktu, serta tepat biaya. Pengendalian evaluasi AKIP dilakukan antara lain namun tidak terbatas pada:

a. melakukan pembahasan berkala internal Tim Evaluasi AKIP;
b. melakukan pembahasan berkala antar sesama Tim Evaluasi AKIP; dan
c. melakukan pembahasan dengan pihak lain yang terlibat atau berpengalaman lebih dalam evaluasi (tenaga ahli).

BAB IV
PELAPORAN

LHE AKIP disampaikan kepada Perangkat Daerah. Ikhtisar keseluruhan dari LHE AKIP Perangkat Daerah disampaikan kepada Bupati u.p. Sekretaris Daerah Kabupaten LUWU TIMUR.

A. Sistimatika Laporan Kinerja Triwulan dan tahunan

Penyajian Laporan Kinerja AKIP dalam bentuk Panjang (*long-form*) dengan sistimatika sebagai berikut:

BAB. I Pendahuluan;

A. Latar Belakang;
B. Dasar Hukum;
C. Tugas dan Fungsi
D. Tujuan;
E. Ruang Lingkup;
F. Metodologi;
G. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Triwulan / Tahunan (jika periode sebelumnya dievaluasi);

BAB. II Perencanaan dan Perjanjian Kinerja

A. Rencana Strategis Perangkat Daerah
B. Rencana Kerja Tahunan / RENJA
C. Penetapan Kinerja Triwulan
D. Rencana Aksi Pencapaian IKU

BAB. III. Akuntabilitas Kinerja

A. Capaian Kinerja
B. Realisasi Rencana Aksi
C. Analisis Realisasi anggaran dan Nilai Kinerja Anggaran
D. Analisis Capaian Kinerja terhadap Kirnerja Triwulan dan Kinerja Tahunan
E. Analisis Pelaksanaan Belanja Terhadap Capaian Kinerja Triwulan Dan Kinerja Tanun

BAB. IV Penutup

A. Kesimpulan
B. Permasalahan
C. Rekomendasi Langkah Perbaikan

B. Sistimatika Laporan Hasil Evaluasi (LHE)

1. Ringkasan Eksekutip
2. Dasar Hukum
3. Tujuan Evaluasi
4. Ruang Lingkup Evaluasi
5. Tim Evaluasi
6. Hasil Evaluasi
7. Uraian Hasil Evaluasi
8. Kesimpulan
9. Rekomendasi

C. Huruf, Spasi, Penggunaan Kertas, Ruang Tepi, Dan Nomor Halaman LHE

LHE AKIP diketik menggunakan huruf Arial ukuran 12 dengan spasi 12 spasi. LHE AKIP disusun di atas kertas berukuran A4 70 gram. Untuk keserasian dan kerapian (estetika) dalam penyusunan LHE AKIP, ruang tepi kertas yang digunakan sebagai berikut:

1. ruang tepi atas: apabila menggunakan kop naskah dinas, 2,5 spasi di bawah kop, dan apabila tanpa kop naskah dinas 2,5 cm dari tepi atas kertas;
2. ruang tepi bawah: 2,5 cm dari tepi bawah kertas;
3. ruang tepi kiri: 3,5 cm dari tepi kiri kertas; dan
4. ruang tepi kanan: 2,5 cm dari tepi kanan kertas.

Nomor halaman LHE AKIP menggunakan nomor urut angka dan dicantumkan di sudut kanan bawah kertas. Pada ruang bawah kertas dapat ditambah catatan kaki berupa tulisan "LHE AKIP Tahun XXXX (nama Perangkat Daerah).

Contoh LHE AKIP sebagaimana lampiran 3.

BAB V
PENUTUP

Evaluasi AKIP merupakan bagian dari siklus manajemen kinerja Perangkat Daerah. Dengan ditetapkannya Petunjuk Teknis Evaluasi AKIP ini, diharapkan para evaluator dan Evaluatan dapat memiliki acuan yang sama dalam melaksanakan evaluasi. Namun demikian, diharapkan para evaluator juga dapat menggunakan inovasi- inovasi baru, serta dapat mengembangkan secara terus-menerus metode dan teknik evaluasi AKIP yang lebih optimal dan lebih efisien.

Pada akhirnya keberhasilan pelaksanaan evaluasi AKIP diharapkan dapat mewujudkan tujuan dari implementasi SAKIP itu sendiri, yaitu meningkatnya kinerja Perangkat Daerah serta meningkatnya akuntabilitas Perangkat Daerah terhadap kinerjanya.

KOMPONEN, SUBKOMPONEN, KRITERIA, PENJELASAN KRITERIA, KRITERIA *PROFESSIONAL JUDGMENT* ATAS PEMENUHAN KRITERIA, DAN BOBOT ATAS KRITERIA PADA EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA PERANGKAT DAERAH

<table>
<tr><th>KODE</th><th>KOMPONEN/SUBKOMPONEN/KRITERIA</th><th>PENJELASAN KRITERIA, KRITERIA PROFESSIONAL JUDGMENT
ATAS PEMENUHAN KRITERIA DAN BOBOT ATAS KRITERIA</th></tr>
<tr><td>1.</td><td>PERENCANAAN KINERJA</td><td></td></tr>
<tr><td>1.a.</td><td>Dokumen Perencanaan Kinerja Telah Tersedia</td><td></td></tr>
<tr><td>1.a.01.</td><td>Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja jangka menengah</td><td>Kriteria cukup jelas dengan Kriteria dan bobot Kriterianya sebagai berikut:
<table>
<tr><th>Kriteria</th><th>Bobot Kriteria</th></tr>
<tr><td>Ya</td><td>1,00</td></tr>
<tr><td>Tidak</td><td>0,00</td></tr>
</table></td></tr>
<tr><td>1.a.02.</td><td>Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja jangka pendek</td><td>Kriteria cukup jelas dengan Kriteria dan bobot Kriterianya sebagai berikut:
<table>
<tr><th>Kriteria</th><th>Bobot Kriteria</th></tr>
<tr><td>Ya</td><td>1,00</td></tr>
<tr><td>Tidak</td><td>0,00</td></tr>
</table></td></tr>
<tr><td>1.a.03.</td><td>Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah</td><td>Kriteria cukup jelas dengan Kriteria dan bobot Kriterianya sebagai berikut:
<table>
<tr><th>Kriteria</th><th>Bobot Kriteria</th></tr>
<tr><td>Ya</td><td>1,00</td></tr>
<tr><td>Tidak</td><td>0,00</td></tr>
</table></td></tr>
</table>

1.a.04.	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek	Kriteria cukup jelas dengan Kriteria dan bobot Kriterianya sebagai berikut: **Kriteria** — **Bobot Kriteria** Ya — 1,00 Tidak — 0,00

KODE	KOMPONEN/SUBKOMPONEN/KRITERIA	PENJELASAN KRITERIA, KRITERIA *PROFESSIONAL JUDGMENT* ATAS PEMENUHAN KRITERIA DAN BOBOT ATAS KRITERIA
1.a.05.	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja	Dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja yaitu dokumen yang memberikan penjelasan/keterangan antara lain namun tidak terbatas pada apa, mengapa, siapa, kapan, di mana, bagaimana, dan estimasi biaya untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan. Untuk pemenuhan kriteria, minimal dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja jangka pendek. Kriteria dan bobot Kriterianya sebagai berikut: Kriteria — Bobot Kriteria Ya — 1,00 Tidak — 0,00
1.a.06.	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja	Dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja yaitu dokumen yang memberikan penjelasan/keterangan atas estimasi anggaran untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan. Dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja bisa seperti tetapi bukan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA). Kriteria dan bobot Kriterianya sebagai berikut: Kriteria — Bobot Kriteria Ya — 1,00

		Sebagian: 0,50 Tidak: 0,00
1.b.	Dokumen Perencanaan Kinerja Telah Memenuhi Standar Yang Baik	
1.b.01.	Dokumen perencanaan kinerja jangka menengah telah diformalkan	Dokumen perencanaan kinerja jangka menengah dinyatakan telah diformalkan minimal jika dokumen perencanaan kinerja jangka menengah telah ditandatangani oleh Pimpinan Perangkat Daerah. Kriteria dan bobot Kriterianya sebagai berikut: Kriteria: Bobot Kriteria Ya: 1,00 Tidak: 0,00

KODE	KOMPONEN/SUBKOMPONEN/KRITERIA	PENJELASAN KRITERIA, KRITERIA *PROFESSIONAL JUDGMENT* ATAS PEMENUHAN KRITERIA DAN BOBOT ATAS KRITERIA
1.b.02.	Dokumen perencanaan kinerja jangka pendek telah diformalkan	Dokumen perencanaan kinerja jangka pendek dinyatakan telah diformalkan minimal jika dokumen perencanaan kinerja jangka pendek telah ditandatangani oleh Pimpinan Perangkat Daerah. Kriteria dan bobot Kriterianya sebagai berikut: Kriteria: Bobot Kriteria Ya: 1,00 Sebagian: 0,50 Tidak: 0,00

1.b.03.	Dokumen perencanaan kinerja jangka menengah telah dipublikasikan tepat waktu	Dokumen perencanaan kinerja jangka menengah dinyatakan telah dipublikasikan jika dokumen perencanaan kinerja jangka menengah yang telah diformalkan telah di *upload* ke *website* Perangkat Daerah. Ketepatan waktu publikasi yaitu paling lambat akhir semester I tahun pertama periode perencanaan kinerja jangka menengah. Kriteria dan bobot Kriterianya sebagai berikut: Kriteria: Ya, tepat waktu — Bobot Kriteria: 1,00 Kriteria: Ya, tidak tepat waktu — Bobot Kriteria: 0,50 Kriteria: Belum dipublikasikan — Bobot Kriteria: 0,00
1.b.04.	Dokumen perencanaan kinerja jangka pendek telah dipublikasikan tepat waktu	Dokumen perencanaan kinerja jangka pendek dinyatakan telah dipublikasikan jika dokumen perencanaan kinerja jangka pendek yang telah diformalkan telah di *upload* ke *website* Perangkat Daerah. Ketepatan waktu publikasi yaitu paling lambat akhir triwulan I periode perencanaan kinerja jangka pendek. Kriteria dan bobot Kriterianya sebagai berikut: Kriteria: Ya, tepat waktu — Bobot Kriteria: 1,00 Kriteria: Ya, tidak tepat waktu — Bobot Kriteria: 0,50

KODE	KOMPONEN/SUBKOMPONEN/KRITERIA	PENJELASAN KRITERIA, KRITERIA *PROFESSIONAL JUDGMENT* ATAS PEMENUHAN KRITERIA DAN BOBOT ATAS KRITERIA		
		Belum dipublikasikan	0,00	

<table>
<tr>
<td>1.b.05.</td>
<td>Dokumen perencanaan kinerja jangka menengah telah menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai</td>
<td>Dokumen perencanaan kinerja jangka menengah dinyatakan telah menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai minimal jika pada dokumen perencanaan kinerja jangka menengah terdapat rumusan terkait:
1. apa mandat dari tugas pokok dan fungsi serta core business Perangkat Daerah;
2. target kinerja periode jangka menengah sebelumnya yang belum tercapai dan permasalahan/kendala yang dihadapi sehingga target kinerja tersebut tidak tercapai; dan
3. perubahan lingkungan internal dan eksternal (jika ada).
Kriteria dan bobot Kriterianya sebagai berikut:
<table>
<tr><th>Kriteria</th><th>Bobot Kriteria</th></tr>
<tr><td>Telah menggambarkan keseluruhan kebutuhan
atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai</td><td>1,00</td></tr>
<tr><td>Menggambarkan sebagian besar kebutuhan atas
kinerja sebenarnya yang perlu dicapai</td><td>0,50</td></tr>
<tr><td>Belum menggambarkan kebutuhan atas kinerja
sebenarnya yang perlu dicapai</td><td>0,00</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
<tr>
<td>1.b.06.</td>
<td>Dokumen perencanaan kinerja jangka pendek telah menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai</td>
<td>Dokumen perencanaan kinerja jangka pendek dinyatakan telah menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai minimal jika pada dokumen perencanaan kinerja jangka pendek terdapat rumusan terkait:
1. apa mandat dari tugas pokok dan fungsi serta core business Perangkat Daerah;
2. target kinerja periode jangka menengah sebelumnya yang belum tercapai dan permasalahan/kendala yang dihadapi sehingga target
kinerja tersebut tidak tercapai; dan</td>
</tr>
</table>

KODE	KOMPONEN/SUBKOMPONEN/KRITERIA	PENJELASAN KRITERIA, KRITERIA *PROFESSIONAL JUDGMENT* ATAS PEMENUHAN KRITERIA DAN BOBOT ATAS KRITERIA
1.b.07.	Kualitas rumusan hasil (tujuan dan sasaran) telahjelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai	3. perubahan lingkungan internal dan eksternal (jika ada). Kriteria dan bobot Kriterianya sebagai berikut:

Kriteria	Bobot Kriteria
Telah menggambarkan keseluruhan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai	1,00
Menggambarkan sebagian besar kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai	0,50
Belum menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai	0,00

Kriteria cukup jelas dengan Kriteria dan bobot Kriterianya sebagai berikut:

Kriteria	Bobot Kriteria
Nilai rata-rata rumusan hasil telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai ≥90%	1,00
Nilai rata-rata rumusan hasil telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai 75% s.d. <90%	0,75
Nilai rata-rata rumusan hasil telahjelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai 50% s.d. <75%	0,50
Nilai rata-rata rumusan hasil telahjelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai 25% s.d. <50%	0,25

			Nilai rata-rata rumusan hasil telahjelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai <25%.	0,00

KODE	KOMPONEN/SUBKOMPONEN/KRITERIA	PENJELASAN KRITERIA, KRITERIA *PROFESSIONAL JUDGMENT* ATAS PEMENUHAN KRITERIA DAN BOBOT ATAS KRITERIA
1.b.08.	Ukuran keberhasilan (indikator kinerja) (tujuan, sasaran, dan program) telah memenuhi kriteria *SMART*	Ukuran keberhasilan (indikator kinerja) (tujuan, sasaran, dan program) dinyatakan telah memenuhi kriteria *SMART* minimal jika ukuran keberhasilan (indikator kinerja) memenuhi kriteria berikut: 1. S (*Specific*), ukuran keberhasilan (indikator kinerja) tersebut harus menunjukkan kondisi yang spesifik, tidak bias, atau bermakna ganda; 2. M (*Measurable*), ukuran keberhasilan (indikator kinerja) tersebut harus dapat diukur secara objektif dan memiliki ukuran kuantitatif; 3. A (*Attainable*), ukuran keberhasilan (indikator kinerja) tersebut harus yang memungkinkan organisasi mencapainya, tidak terlalu sulit dicapai, namun juga tidak terlalu mudah dicapai; 4. R (*Relevant*), ukuran keberhasilan (indikator kinerja) tersebut harus memiliki relevansi atau keterkaitan yang dekat dengan kinerja yang diukur; dan 5. T (*Timebound*), ukuran keberhasilan (indikator kinerja) tersebut harus yang menggambarkan kondisi pada suatu kurun waktu tertentu. Kriteria dan bobot Kriterianya sebagai berikut: <table><tr><th>Kriteria</th><th>Bobot Kriteria</th></tr><tr><td>Nilai rata-rata ukuran keberhasilan (indikator</td><td>1,00</td></tr></table>

		kinerja) telah memenuhi kriteria *SMART* ≥90%	
		Nilai rata-rata ukuran keberhasilan (indikator kinerja) telah memenuhi kriteria *SMART* 75% s.d. <90%	0,75
		Nilai rata-rata ukuran keberhasilan (indikator kinerja) telah memenuhi kriteria *SMART* 50% s.d. <75%	0,50
		Nilai rata-rata ukuran keberhasilan (indikator kinerja) telah memenuhi kriteria *SMART* 25% s.d. <50%	0,25

KODE	KOMPONEN/SUBKOMPONEN/KRITERIA	PENJELASAN KRITERIA, KRITERIA *PROFESSIONAL JUDGMENT* ATAS PEMENUHAN KRITERIA DAN BOBOT ATAS KRITERIA	
		Nilai rata-rata ukuran keberhasilan (indikator kinerja) telah memenuhi kriteria *SMART* <25%	0,00
1.b.09.	Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi kinerja utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (*sustainable* – tidak sering diganti dalam 1 periode perencanaan strategis)	Kriteria cukup jelas dengan Kriteria dan bobot Kriterianya sebagai berikut:	
		Kriteria	Bobot Kriteria
		Nilai rata-rata IKU telah telah menggambarkan kondisi kinerja utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan ≥90%	1,00

		Nilai rata-rata IKU telah menggambarkan kondisi kinerja utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan 75% s.d. <90%	0,75
		Nilai rata-rata IKU telah menggambarkan kondisi kinerja utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan 50% s.d. <75%	0,50
		Nilai rata-rata IKU telah menggambarkan kondisi kinerja utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan 25% s.d. <50%	0,25
		Nilai rata-rata IKU telah menggambarkan kondisi kinerja utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan <25%	0,00
1.b.10.	Target (tujuan, sasaran, dan program) yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja dapat dicapai (*achievable*), menantang, dan realistis	Kriteria cukup jelas dengan Kriteria dan bobot Kriterianya sebagai berikut:	

Kriteria	Bobot Kriteria
Nilai rata-rata target yang ditetapkan dapat dicapai (*achievable*), menantang, dan realistis ≥90%	1,00
Nilai rata-rata target yang ditetapkan dapat dicapai (*achievable*), menantang, dan realistis 75% s.d. <90%	0,75

KODE	KOMPONEN/SUBKOMPONEN/KRITERIA	PENJELASAN KRITERIA, KRITERIA *PROFESSIONAL JUDGMENT* ATAS PEMENUHAN KRITERIA DAN BOBOT ATAS KRITERIA	
		Nilai rata-rata target yang ditetapkan dapat dicapai (*achievable*), menantang, dan realistis 50% s.d.	0,50

<table>
<tr><td></td><td></td><td><table><tr><td><75%</td><td></td></tr><tr><td>nilai rata-rata target yang ditetapkan dapat dicapai(achievable), menantang, dan realistis 25% s.d. <50%</td><td>0,25</td></tr><tr><td>Nilai rata-rata target yang ditetapkan dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis <25%.</td><td>0,00</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>1.b.11.</td><td>Setiap dokumen perencanaan kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan serta selaras antara kondisi/hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (cascading)</td><td>Setiap dokumen perencanaan kinerja dinyatakan menggambarkan hubungan yang berkesinambungan serta selaras antara kondisi/hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan minimal jika rumusan dan target kinerja pada dokumen perencanaan kinerja level yang lebih tinggi selaras dengan level yang lebih rendah.
Kriteria dan bobot Kriterianya sebagai berikut:<table><tr><th>Kriteria</th><th>Bobot Kriteria</th></tr><tr><td>Ya</td><td>1,00</td></tr><tr><td>Sebagian</td><td>0,50</td></tr><tr><td>Tidak</td><td>0,00</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>1.b.12.</td><td>Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (crosscutting)</td><td>Perencanaan kinerja dinyatakan dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan minimal jika dari dokumen perencanaan kinerja dapat memberikan informasi sebagai berikut:
1. target kinerja level yang lebih tinggi dapat tercapai karena adanya pengaruh ketercapaian target kinerja level bawah yang bukan bawahan langsungnya; atau
2. untuk mencapai terget kinerja ada pengaruh/kontribusi ketercapaian target kinerja dari yang selevel.
Kriteria dan bobot Kriterianya sebagai berikut:</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th>KODE</th><th>KOMPONEN/SUBKOMPONEN/KRITERIA</th><th>PENJELASAN KRITERIA, KRITERIA PROFESSIONAL JUDGMENT
ATAS PEMENUHAN KRITERIA DAN BOBOT ATAS KRITERIA</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td><table><tr><th>Kriteria</th><th>Bobot Kriteria</th></tr><tr><td>Ya</td><td>1,00</td></tr><tr><td>Sebagian</td><td>0,50</td></tr><tr><td>Tidak</td><td>0,00</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>1.b.13.</td><td>Setiap satuan organisasi merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja</td><td>Satuan organisasi dinyatakan telah merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja minimal jika Pimpinan satuan organisasi telah menandatangani Perjanjian Kinerja-nya. Satuan organisasi yang dimaksud tidak termasuk Unit Pelaksana Teknis (UPT) pada Perangkat Daerah.
Kriteria dan bobot Kriterianya sebagai berikut:<table><tr><th>Kriteria</th><th>Bobot Kriteria</th></tr><tr><td>≥90% satuan organisasi merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja</td><td>1,00</td></tr><tr><td>75% s.d. <90% satuan organisasi merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja</td><td>0,75</td></tr><tr><td>50% s.d. <75% satuan organisasi merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja</td><td>0,50</td></tr><tr><td>25% s.d. 50% satuan organisasi merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja</td><td>0,25</td></tr><tr><td><25% Satuan organisasi merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja</td><td>0,00</td></tr></table></td></tr>
</table>

1.b.14.	Setiap Pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja	Pegawai (PNS/CPNS/PPPK) dinyatakan merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja minimal jika Pegawai (PNS/CPNS/PPPK) menyusun dan menandatangani Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Pegawai (PNS/CPNS/PPPK) sebagaimana dimaksud tidak termasuk Pegawai (PNS/CPNS/PPPK) pada UPT pada Perangkat Daerah. Kriteria dan bobot Kriterianya sebagai berikut:

Kriteria	Bobot Kriteria

KODE	KOMPONEN/SUBKOMPONEN/KRITERIA	PENJELASAN KRITERIA, KRITERIA *PROFESSIONAL JUDGMENT* ATAS PEMENUHAN KRITERIA DAN BOBOT ATAS KRITERIA	
		≥90% Pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja	1,00
		75% s.d. <90% Pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja	0,75
		50% s.d. <75% Pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja	0,50
		25% s.d. <50% Pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja	0,25
		<25% Pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja	0,00
1.c.	Perencanaan Kinerja Telah Dimanfaatkan Untuk Mewujudkan Hasil Yang Berkesinambungan		

1.c.01.	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada kinerja yang ingin dicapai	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada kinerja yang ingin dicapai atau tidak disimpulkan melalui rasio antara anggaran yang ditetapkan dengan anggaran perencanaan kinerja. Perencanaan kinerja yang dimaksud yaitu perencanaan kinerja jangka pendek. Kriteria, interpretasi, dan bobot Kriterianya sebagai berikut: Rasio: ≥90% — Bobot Kriteria: 1,00 Rasio: 75% s.d. 90% — Bobot Kriteria: 0,75 Rasio: 50% s.d. 75% — Bobot Kriteria: 0,50 Rasio: 25% s.d. 50% — Bobot Kriteria: 0,25 Rasio: <25% — Bobot Kriteria: 0,00
1.c.02.	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung kinerja yang ingin dicapai	Aktivitas yang dilaksanakan dinyatakan telah mendukung kinerja yang ingin dicapai minimal jika aktivitas-aktivitas yang dilakukan merupakan pengejawantahan upaya pencapaian target kinerja. Kriteria dan bobot Kriterianya sebagai berikut: Kriteria — Bobot Kriteria

KODE	KOMPONEN/SUBKOMPONEN/KRITERIA	PENJELASAN KRITERIA, KRITERIA *PROFESSIONAL JUDGMENT* ATAS PEMENUHAN KRITERIA DAN BOBOT ATAS KRITERIA	
		Seluruh aktivitas yang dilaksanakan mendukung kinerja yang ingin dicapai	1,00
		Sebagian besar aktivitas yang dilaksanakan mendukung kinerja yang ingin dicapai	0,50
		Aktivitas yang dilaksanakan belum endukung kinerja yang ingin dicapai	0,00

<table>
<tr><td>1.c.03.</td><td>Target (tujuan, sasaran, dan program) yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih on the right track</td><td>Target (tujuan, sasaran, dan program) yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja dinyatakan telah dicapai dengan baik atau setidaknya masih on the right track disimpulkan melalui nilai rata-rata capaian target dengan
Kriteria dan bobot Kriterianya sebagai berikut:
<table>
<tr><th>Kriteria</th><th>Bobot Kriteria</th></tr>
<tr><td>Nilai rata-rata capaian target ≥90%</td><td>1,00</td></tr>
<tr><td>Nilai rata-rata capaian target 75% s.d. <90%</td><td>0,75</td></tr>
<tr><td>Nilai rata-rata capaian target 50% s.d. <75%</td><td>0,50</td></tr>
<tr><td>Nilai rata-rata capaian target 25% s.d. <50%</td><td>0,25</td></tr>
<tr><td>Nilai rata-rata capaian target<25%</td><td>0,00</td></tr>
</table></td></tr>
<tr><td>1.c.04.</td><td>Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala</td><td>Kriteria akan terpenuhi jika dilakukan pemantauan capaian kinerja dipantau secara berkala.
Kriteria dan bobot Kriterianya sebagai berikut:
<table>
<tr><th>Kriteria</th><th>Bobot Kriteria</th></tr>
<tr><td>Pemantauan dilakukan minimal per triwulan</td><td>1,00</td></tr>
<tr><td>Pemantauan dilakukan per semester</td><td>0,50</td></tr>
<tr><td>Tidak dilakukan pemantauan</td><td>0,00</td></tr>
</table></td></tr>
<tr><td>1.c.05.</td><td>Terdapat perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya</td><td>Dokumen perencanaan kinerja yang ditetapkan dinyatakan ada perbaikan/penyempurnaan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya minimal jika pada dokumen perencanaan kinerja terdapat
rumusan baik secara eksplisit maupun implisit sebagai pengejawantahan</td></tr>
</table>

KODE	KOMPONEN/SUBKOMPONEN/KRITERIA	PENJELASAN KRITERIA, KRITERIA *PROFESSIONAL JUDGMENT* ATAS PEMENUHAN KRITERIA DAN BOBOT ATAS KRITERIA
		upaya perbaikan kinerja yang merupakan hasil analisiskinerja sebelumnya. Kriteria dan bobot Kriterianya sebagai berikut:

<table>
<tr><td></td><td></td><td><table><tr><th>Kriteria</th><th>Bobot Kriteria</th></tr><tr><td>Ya</td><td>1,00</td></tr><tr><td>Sebagian</td><td>0,50</td></tr><tr><td>Tidak</td><td>0,00</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>1.c.06.</td><td>Terdapat perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik</td><td>Dokumen perencanaan kinerja dinyatakan ada perbaikan penyempurnaan dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik minimal jika pada dokumen perencanaan kinerja terdapat rumusan baik secara eksplisit maupun implisit sebagai pengejawantahan upaya untuk mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik dari periode sebelumnya.
Kriteria dan bobot Kriterianya sebagai berikut:<table><tr><th>Kriteria</th><th>Bobot Kriteria</th></tr><tr><td>Ya</td><td>1,00</td></tr><tr><td>sebagian</td><td>0,50</td></tr><tr><td>Tidak</td><td>0,00</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>1.c.07.</td><td>Setiap satuan organisasi memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan</td><td>Satuan organisasi dinyatakan memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan minimal jika:
1. Pimpinan satuan organisasi telah menandatangani Perjanjian Kinerja (PK); dan
2. dilakukannya pemantauan/evaluasi/rapat-rapat intern satuan organisasi terkait dengan capaian kinerja yang diperjanjikan.
Satuan organisasi yang dimaksud tidak termasuk UPT pada Perangkat Daerah.
Kriteria dan bobot Kriterianya sebagai berikut:<table><tr><th>Kriteria</th><th>Bobot Kriteria</th></tr><tr><td>≥90% satuan organisasi memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan</td><td>1,00</td></tr></table></td></tr>
</table>

KODE	KOMPONEN/SUBKOMPONEN/KRITERIA	PENJELASAN KRITERIA, KRITERIA *PROFESSIONAL JUDGMENT* ATAS PEMENUHAN KRITERIA DAN BOBOT ATAS KRITERIA	
		75% s.d. <90% satuan organisasi memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan	0,75
		50% s.d. <75% satuan organisasi memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan	0,50
		25% s.d <50% satuan organisasi memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan	0,25
		<25% satuan organisasi memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan	0,00
1.c.08.	Setiap Pegawai memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan	Pegawai (PNS/CPNS/PPPK) dinyatakan memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan minimal jika namun tidak terbatas pada Pegawai (PNS/CPNS/PPPK) telah menandatangani PK yang selaras dengan SKP-nya. Pegawai (PNS/CPNS/PPPK) yang dimaksud tidak termasuk Pegawai (PNS/CPNS/PPPK) pada UPT pada Perangkat Daerah. Kriteria dan bobot Kriterianya sebagai berikut:	
		Kriteria	Bobot Kriteria
		≥90% Pegawai memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan	1,00

		75% s.d. <90% Pegawai memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan	0,75

KODE	KOMPONEN/SUBKOMPONEN/KRITERIA	PENJELASAN KRITERIA, KRITERIA *PROFESSIONAL JUDGMENT* ATAS PEMENUHAN KRITERIA DAN BOBOT ATAS KRITERIA	
		50% s.d. <75% Pegawai memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah Direncanakan	0,50
		25% s.d <50% Pegawai memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah Direncanakan	0,25
		<25% Pegawai memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah Direncanakan	0,00
2.	PENGUKURAN KINERJA		
2.a.	Pengukuran Kinerja Telah Dilakukan		
2.a.01.	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja	Kriteria cukup jelas dengan Kriteria dan bobot Kriterianya sebagai berikut: Kriteria: Ya — Bobot Kriteria: 1,00 Kriteria: Tidak — Bobot Kriteria: 0,00	
2.a.02.	Terdapat definisi operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja	Kriteria cukup jelas dengan Kriteria dan bobot Kriterianya sebagai berikut: Kriteria: Ya — Bobot Kriteria: 1,00 Kriteria: Tidak — Bobot Kriteria: 0,00	

2.a.03.	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerjayang dapat diandalkan	Kriteria cukup jelas dengan Kriteria dan bobot Kriterianya sebagai berikut: Kriteria: Ya — Bobot Kriteria: 1,00 Kriteria: Tidak — Bobot Kriteria: 0,00
2.b.	Pengukuran Kinerja Telah Menjadi Kebutuhan Dalam Mewujudkan Kinerja Secara Efektif Dan Efisien Dan Telah Dilakukan Secara Berjenjang Dan Berkelanjutan	

KODE	KOMPONEN/SUBKOMPONEN/KRITERIA	PENJELASAN KRITERIA, KRITERIA *PROFESSIONAL JUDGMENT* ATAS PEMENUHAN KRITERIA DAN BOBOT ATAS KRITERIA
2.b.01.	Pemimpin selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (*decision maker*)dalam mengukur capaian kinerja	Pemimpin dinyatakan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (*decision maker*) dalam mengukur capaian kinerja jika namun tidak terbatas pada Pimpinan pernah melakukan rapat-rapat terkait dengan capaian kinerja dan dalam rapat tersebut Pimpinan berperan aktif dalam menentukan capaian target kinerja. Kriteria dan bobot Kriteria sebagai berikut: Kriteria: Ya, dengan dokumen bukti — Bobot Kriteria: 1,00 Kriteria: Tidak, dengan dokumen bukti — Bobot Kriteria: 0,66 Kriteria: Ya, tidak dengan dokumen bukti — Bobot Kriteria: 0,33 Kriteria: Tidak — Bobot Kriteria: 0,00

2.b.02.	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan	Data kinerja yang dikumpulkan dinyatakan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan jika: 1. terkait langsung dengan kebutuhan untuk pengukuran kinerja; 2. mewakili kinerja atau kondisi yang akan diwujudkan; dan 3. indikator kinerja mengindikasikan terwujudnya kinerja yang ditetapkan. Kriteria dan bobot Kriterianya sebagai berikut: Kriteria: Nilai rata-rata relevansi indikator kinerja dengan kinerja yang diharapkan ≥90% — Bobot Kriteria: 1,00 Kriteria: Nilai rata-rata relevansi indikator kinerja dengan kinerja yang diharapkan 75% s.d. <90% — Bobot Kriteria: 0,75 Kriteria: Nilai rata-rata relevansi indikator kinerja dengan kinerja yang diharapkan 50% s.d. <75% — Bobot Kriteria: 0,50 Kriteria: Nilai rata-rata relevansi indikator kinerja dengan kinerja yang diharapkan 25% s.d <50% — Bobot Kriteria: 0,25

KODE	KOMPONEN/SUBKOMPONEN/KRITERIA	PENJELASAN KRITERIA, KRITERIA *PROFESSIONAL JUDGMENT* ATAS PEMENUHAN KRITERIA DAN BOBOT ATAS KRITERIA
		Kriteria: Nilai rata-rata relevansi indikator kinerja dengan kinerja yang diharapkan <25% — Bobot Kriteria: 0,00
2.b.03.	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala	Pengukuran kinerja dinyatakan telah dilakukan secara berkala jika pengukuran kinerja dilakukan secara berulang-ulang atau terus menerus dengan interval waktu yang relatif sama, misal per bulan, per triwulan, per semester, atau per tahun. Kinerja yang

<table>
<tr><td></td><td></td><td>diukur sebagaimana dimaksud yaitu pengukuran kinerja tahunan
Kriteria dan bobot Kriterianya sebagai berikut:
<table><tr><th>Kriteria</th><th>Bobot Kriteria</th></tr><tr><td>Ya, minimal per triwulan</td><td>1,00</td></tr><tr><td>Ya, per semester</td><td>0,50</td></tr><tr><td>Tidak</td><td>0,00</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>2.b.04.</td><td>Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan teknologi informasi</td><td>Kriteria cukup jelas dengan Kriteria dan bobot Kriterianya sebagai berikut:
<table><tr><th>Kriteria</th><th>Bobot Kriteria</th></tr><tr><td>Ya</td><td>1,00</td></tr><tr><td>Tidak</td><td>0,00</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>2.b.05.</td><td>Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan teknologi informasi</td><td>Kriteria cukup jelas dengan Kriteria dan bobot Kriterianya sebagai berikut:
<table><tr><th>Kriteria</th><th>Bobot Kriteria</th></tr><tr><td>Ya</td><td>1,00</td></tr><tr><td>Tidak</td><td>0,00</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>2.c.</td><td>Pengukuran Kinerja Telah Dijadikan Dasar Dalam Pemberian RewardDan Punishment Serta Penyesuaian Strategi Dalam Mencapai Kinerja
Yang Efektif Dan Efisien</td><td></td></tr>
<tr><td>2.c.01.</td><td>Pengukuran kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian(pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan</td><td>Kriteria cukup jelas Kriteria dan bobot Kriterianya sebagai berikut:
<table><tr><th>Kriteria</th><th>Bobot Kriteria</th></tr><tr><td>Ya</td><td>1,00</td></tr><tr><td>Tidak</td><td>0,00</td></tr></table></td></tr>
</table>

<table>
<tr><th>KODE</th><th>KOMPONEN/SUBKOMPONEN/KRITERIA</th><th>PENJELASAN KRITERIA, KRITERIA PROFESSIONAL JUDGMENT
ATAS PEMENUHAN KRITERIA DAN BOBOT ATAS KRITERIA</th></tr>
<tr><td>2.c.02.</td><td>Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (refocusing) organisasi</td><td>Pengukuran kinerja dinyatakan telah mempengaruhi penyesuaian (refocusing) organisasi jika hasil pengukuran kinerja mengakibatkan dilakukannya penyesuaian (refocusing) organisasi.
Kriteria dan bobot Kriterianya sebagai berikut:
<table>
<tr><th>Kriteria</th><th>Bobot Kriteria</th></tr>
<tr><td>Ya</td><td>1,00</td></tr>
<tr><td>Tidak</td><td>0,00</td></tr>
</table></td></tr>
<tr><td>2.c.03.</td><td>Pengukurankinerja telah mempengaruhi strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja penyesuaiann</td><td>Pengukuran kinerja dinyatakan telah mempengaruhi penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja jika hasil pengukuran kinerja mengakibatkan dilakukannya penyesuaian strategi/kebijakan.
Kriteria dan bobot Kriterianya sebagai berikut:
<table>
<tr><th>Kriteria</th><th>Bobot Kriteria</th></tr>
<tr><td>Ya</td><td>1,00</td></tr>
<tr><td>Tidak</td><td>0,00</td></tr>
</table></td></tr>
<tr><td>2.c.04.</td><td>Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja</td><td>Pengukuran kinerja dinyatakan telah mempengaruhi penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja jika namun tidak terbatas pada:
1. tetap mempertahankan aktivitas untuk target-target yang sudah tercapai atau mininal on the right track; dan
2. dilakukan penyesuaian aktivitas untuk target-target yang belum tercapai atau belum on the right track.</td></tr>
</table>

		Kriteria dan bobot Kriterianya sebagai berikut: Kriteria: Ada penyesuaian aktivitas karena hasil pengukuran kinerja — Bobot Kriteria: 1,00 Kriteria: Tidak ada penyesuaian karena hasil aktivitas pengukuran kinerja — Bobot Kriteria: 0,00

KODE	KOMPONEN/SUBKOMPONEN/KRITERIA	PENJELASAN KRITERIA, KRITERIA *PROFESSIONAL JUDGMENT* ATAS PEMENUHAN KRITERIA DAN BOBOT ATAS KRITERIA
2.c.05.	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja	Kriteria cukup jelas dengan Kriteria dan bobot Kriterianya sebagai berikut: Kriteria: Ada penyesuaian anggaran karena hasil pengukuran kinerja — Bobot Kriteria: 1,00 Kriteria: Tidak ada penyesuaian anggaran karena hasil pengukuran kinerja — Bobot Kriteria: 0,00
2.c.06.	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja	Dinyatakan efisien dalam menggunakan anggaran jika target kinerja telah dicapai dengan baik atau setidaknya masih *on the right track* dengan rasio antara realisasi anggaran dengan alokasi anggaran ≤25%. Alokasi anggaran yang digunakan yaitu alokasi anggaran pada dokumen perencanaan kinerja jangka pendek. Kriteria dan bobot Kriterianya sebagai berikut: Kriteria: Nilai rasio ≥90% — Bobot Kriteria: 1,00 Kriteria: Nilai rasio 75% s.d. <90% — Bobot Kriteria: 0,75 Kriteria: Nilai rasio 50% s.d. <75% — Bobot Kriteria: 0,50 Kriteria: Nilai rasio 25% s.d. <50% — Bobot Kriteria: 0,25

		Nilai rasio <25% — 0,00
2.c.07.	Satuan organisasi memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja	Satuan organisasi dinyatakan memahami dan peduli atas hasil pengukurankinerja jika telah dilakukan pengukuran kinerjanya. Kriteria dan bobot Kriterianya sebagai berikut: Kriteria: ≥90% satuan organisasi telah dilakukan pengukuran kinerjanya — Bobot Kriteria: 1,00 Kriteria: 75% s.d. <90% satuan organisasi telah dilakukan pengukuran kinerjanya — Bobot Kriteria: 0,75

KODE	KOMPONEN/SUBKOMPONEN/KRITERIA	PENJELASAN KRITERIA, KRITERIA *PROFESSIONAL JUDGMENT* ATAS PEMENUHAN KRITERIA DAN BOBOT ATAS KRITERIA
		50% s.d. <75% satuan organisasi telah dilakukan pengukuran kinerjanya — 0,50 25% s.d. <25% satuan organisasi telah dilakukan pengukuran kinerjanya — 0,25 <25% satuan organisasi telah dilakukan pengukuran kinerjanya — 0,00
2.c.08.	Pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja	Pegawai (PNS/CPNS/PPPK) dinyatakan memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja jika telah dilakukan pengukuran kinerja Pegawai. Pegawai (PNS/CPNS/PPPK) yang dimaksud tidak termasuk Pegawai (PNS/CPNS/PPPK) pada UPT pada Perangkat Daerah. Kriteria dan bobot Kriterianya sebagai berikut: Kriteria: ≥90% SKP Pegawai telah dilakukan pengukuran Realisasinya — Bobot Kriteria: 1,00

		75% s.d. <90% Pegawai pengukuran realisasinya telah dilakukan — 0,75 50% s.d. <75% Pegawai pengukuran realisasinya telah dilakukan — 0,50 25% s.d. <25% Pegawai pengukuran realisasinya telah dilakukan — 0,25 <25% Pegawai telah dilakukan pengukuran Realisasinya — 0,00
3.	PELAPORAN KINERJA	
3.a.	Terdapat Dokumen Laporan Yang Menggambarkan Kinerja	
3.a.01.	Dokumen laporan kinerja telah disusun	Kriteria cukup jelas dengan Kriteria dan bobot Kriterianya sebagai berikut: Kriteria — Bobot Kriteria Ya — 1,00

KODE	KOMPONEN/SUBKOMPONEN/KRITERIA	PENJELASAN KRITERIA, KRITERIA *PROFESSIONAL JUDGMENT* ATAS PEMENUHAN KRITERIA DAN BOBOT ATAS KRITERIA
		Tidak — 0,00
3.a.02.	Dokumen laporan kinerja telah disusun secara berkala	Dokumen laporan kinerja dinyatakan telah disusun secara berkala jika penyusunan dokumen laporan kinerja dilakukan setiap berakhirnya periode perencanaan kinerja. Dokumen laporan kinerja yang dimaksud yaitu dokumen laporan kinerja tahunan. Kriteria dan bobot Kriterianya sebagai berikut: Kriteria — Bobot Kriteria Ya — 1,00 Ya terlambat — Tidak — 0,00

<table>
<tr><td>3.a.03.</td><td>Dokumen laporan kinerja telah diformalkan</td><td>Dokumen laporan kinerja dinyatakan telah diformalkan jika dokumen laporan kinerja sudah ditandatangani oleh Pejabat yang berwenang.
Kriteria dan bobot Kriterianya sebagai berikut:<table><tr><th>Kriteria</th><th>Bobot Kriteria</th></tr><tr><td>Ya</td><td>1,00</td></tr><tr><td>Tidak</td><td>0,00</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>3.a.04.</td><td>Dokumen laporan kinerja telah direviu</td><td>Kriteria cukup jelas dengan Kriteria dan bobot Kriterianya sebagai berikut:<table><tr><th>Kriteria</th><th>Bobot Kriteria</th></tr><tr><td>Ya</td><td>1,00</td></tr><tr><td>Tidak</td><td>0,00</td></tr></table>Pegawai yang melakukan reviu laporan kinerja tidak boleh sama dengan Pegawai yang menyusun laporan kinerja.</td></tr>
<tr><td>3.a.05.</td><td>Dokumen laporan kinerja telah dipublikasikan</td><td>Dokumen laporan kinerja dinyatakan telah dipublikasikan jika dokumen laporan kinerja yang telah diformalkan telah di upload ke website Perangkat Daerah. Perangkat Daerah dinyatakan tepat waktu mempublikasi laporan kinerja jika publikasi laporan kinerja dilakukan paling lambat 3 bulan setelah periode perencanaan kinerja berakhir. Laporan kinerja yang dimaksud yaitu laporan kinerja tahunan.</td></tr>
</table>

<table>
<tr><th>KODE</th><th>KOMPONEN/SUBKOMPONEN/KRITERIA</th><th>PENJELASAN KRITERIA, KRITERIA PROFESSIONAL JUDGMENT
ATAS PEMENUHAN KRITERIA DAN BOBOT ATAS KRITERIA</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td>Kriteria dan bobot Kriterianya sebagai berikut:<table><tr><th>Kriteria</th><th>Bobot Kriteria</th></tr><tr><td>Ya, tepat waktu</td><td>1,00</td></tr><tr><td>Ya belum tepat waktu</td><td>0,50</td></tr></table></td></tr>
</table>

		Belum dipublikasikan: 0,00
3.a.06.	Dokumen laporan kinerja telah disampaikan	Dokumen laporan kinerja dinyatakan telah disampaikan jika dokumen laporan kinerja telah disampaikan kepada Bupati. Perangkat Daerah dinyatakan tepat waktu menyampaikan laporan kinerja jika penyampaian dilakukan paling lambat 2 bulan setelah periode perencanaan kinerja berakhir. Dokumen laporan kinerja yang dimaksud yaitu dokumen laporan kinerja tahunan. Kriteria dan bobot Kriterianya sebagai berikut: Kriteria: Ya, tepat waktu — Bobot Kriteria: 1,00 Kriteria: Ya belum tepat waktu — Bobot Kriteria: 0,50 Kriteria: Belum disampaikan — Bobot Kriteria: 0,00
3.b.	Dokumen Laporan Kinerja Telah Memenuhi Standar	
3.b.01.	Dokumen laporan kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar	Dokumen laporan kinerja dinyatakan disusun secara berkualitas sesuai dengan standar minimal jika sistimatika sesuai dengan ketentuan dan rumusan pada sistimatika selaras dengan sistimatikanya. Dokumen laporan kinerja yang dimaksud yaitu dokumen laporan kinerja tahunan. Kriteria dan bobot Kriterianya sebagai berikut: Kriteria: Dokumen laporan kinerja disusun sesuai dengan Standar — Bobot Kriteria: 1,00 Kriteria: Dokumen laporan kinerja disusun dengan Sebagian besar sesuai dengan standar — Bobot Kriteria: 0,50

<table>
<tr><th>KODE</th><th>KOMPONEN/SUBKOMPONEN/KRITERIA</th><th>PENJELASAN KRITERIA, KRITERIA PROFESSIONAL JUDGMENT ATAS PEMENUHAN KRITERIA DAN BOBOT ATAS KRITERIA</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td>Dokumen laporan kinerja disusun belum sesuai dengan standar | 0,00</td></tr>
<tr><td>3.b.02.</td><td>Dokumen laporan kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan</td><td>Dokumen laporan kinerja dinyatakan telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan minimal jika dokumen laporan kinerja menyajikan perbandingan realisasi kinerja seluruh tujuan, sasaran, dan program dengan target tahunannya. Kriteria dan bobot Kriterianya sebagai berikut:
<table>
<tr><th>Kriteria</th><th>Bobot Kriteria</th></tr>
<tr><td>Ya, keseluruhan</td><td>1,00</td></tr>
<tr><td>Ya, sebagian (≥50%)</td><td>0,50</td></tr>
<tr><td>Tidak</td><td>0,00</td></tr>
</table>
Dokumen laporan kinerja yang dimaksud yaitu dokumen laporan kinerja tahunan.</td></tr>
<tr><td>3.b.03.</td><td>Dokumen laporan kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah</td><td>Dokumen laporan kinerja dinyatakan telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah jika dokumen laporan kinerja menyajikan perbandingan realisasi kinerja seluruh tujuan, sasaran, dan program dengan target jangka menengah periodenya.
Kriterianya sebagai berikut:
<table>
<tr><th>Kriteria</th><th>Bobot Kriteria</th></tr>
<tr><td>Ya, keseluruhan</td><td>1,00</td></tr>
<tr><td>Ya, sebagian (≥50%)</td><td>0,50</td></tr>
<tr><td>Tidak</td><td>0,00</td></tr>
</table>
Dokumen laporan kinerja yang dimaksud yaitu dokumen laporan kinerja tahunan.</td></tr>
</table>

3.b.04.	Dokumen laporan kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya	Dokumen laporan kinerja dinyatakan telah enginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya minimal jika dokumen laporan kinerja menyajikan

<table>
<tr><th>KODE</th><th>KOMPONEN/SUBKOMPONEN/KRITERIA</th><th>PENJELASAN KRITERIA, KRITERIA PROFESSIONAL JUDGMENT
ATAS PEMENUHAN KRITERIA DAN BOBOT ATAS KRITERIA</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td>perbandingan realisasi kinerja seluruh tujuan, sasaran, dan program dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya dalam periode perencanaan yang sama.
Kriteria dan bobot Kriterianya sebagai berikut:
<table>
<tr><th>Kriteria</th><th>Bobot Kriteria</th></tr>
<tr><td>Ya, keseluruhan</td><td>1,00</td></tr>
<tr><td>Ya, sebagian</td><td>0,50</td></tr>
</table>
Dokumen laporan kinerja yang dimaksud yaitu dokumen laporan kinerja tahunan.</td></tr>
<tr><td>3.b.05.</td><td>Dokumen laporan kinerja telah menginformasikan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya</td><td>Kriteria cukup jelas dengan Kriteria dan bobot Kriteria sebagai berikut:
<table>
<tr><th>Kriteria</th><th>Bobot Kriteria</th></tr>
<tr><td>Ya</td><td>1,00</td></tr>
<tr><td>Sebagian</td><td>0,5</td></tr>
<tr><td>Tidak</td><td>0,00</td></tr>
</table>
Dokumen laporan kinerja yang dimaksud yaitu dokumen laporan kinerja tahunan/triwulan.</td></tr>
<tr><td>3.b.06.</td><td>Dokumen laporan kinerja telah menginformasikan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja</td><td>Kriteria cukup jelas dengan Kriteria dan bobot Kriteria sebagai berikut:
<table>
<tr><th>Kriteria</th><th>Bobot Kriteria</th></tr>
<tr><td>Ya</td><td>1,00</td></tr>
<tr><td>Tidak</td><td>0,00</td></tr>
</table>
Dokumen laporan kinerja yang dimaksud yaitu dokumen laporan kinerja tahunan/triwulan.</td></tr>
</table>

3.b.07.	Dokumen laporan kinerja telah menginformasikan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (rekomendasi perbaikan kinerja)	Kriteria cukup jelas dengan Kriteria dan bobot Kriteria sebagai berikut: Kriteria: Ya — Bobot Kriteria: 1,00 Kriteria: Tidak — Bobot Kriteria: 0,00

KODE	KOMPONEN/SUBKOMPONEN/KRITERIA	PENJELASAN KRITERIA, KRITERIA *PROFESSIONAL JUDGMENT* ATAS PEMENUHAN KRITERIA DAN BOBOT ATAS KRITERIA
		Dokumen laporan kinerja yang dimaksud yaitu dokumen laporan kinerja tahunan.
3.c.	Pelaporan Kinerja Telah Memberikan Dampak Yang Besar Dalam Penyesuaian Strategi/Kebijakan Dalam Mencapai Kinerja Berikutnya	
3.c.01.	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama Pimpinan	Informasi dalam laporan kinerja dinyatakan selalu menjadi perhatian utama Pimpinan namun tidak terbatas pada Pimpinan pernah melakukan rapat-rapat terkait dengan informasi dalam laporan kinerja dan dalam momen-momen tertentu Pimpinan juga ada menyampaikan hal yang berkenaan dengan arti penting informasi/data capaian kinerja. Kriteria dan bobot Kriteria sebagai berikut: Kriteria: Ya, dengan dokumen bukti — Bobot Kriteria: 1,00 Kriteria: Tidak, dengan dokumen bukti — Bobot Kriteria: 0,66 Kriteria: Ya, tidak dengan dokumen bukti — Bobot Kriteria: 0,33 Kriteria: Tidak — Bobot Kriteria: 0,00

<table>
<tr>
<td>3.c.02.</td>
<td>Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh Pegawai</td>
<td>Penyajian informasi dalam laporan kinerja dinyatakan menjadi kepedulian seluruh Pegawai jika namun tidak terbatas pada:
1. informasi dalam laporan kinerja telah disampaikan kepada Pegawai;
2. Pegawai melakukan klarifikasi jika informasi dalam laporan kinerja tidak selaras dengan apa yang dilaporkannya; dan
3. jika kinerja kurang baik mendapat respon Pegawai dengan berupaya meningkatkan kinerja menjadi lebih baik.
Kriteria dan bobot Kriteria sebagai berikut:
<table>
<tr><th>Kriteria</th><th>Bobot Kriteria</th></tr>
<tr><td>Ya, dengan dokumen bukti</td><td>1,00</td></tr>
<tr><td>Tidak, dengan dokumen bukti</td><td>0,66</td></tr>
<tr><td>Ya, tidak dengan dokumen bukti</td><td>0,33</td></tr>
<tr><td>Tidak</td><td>0,00</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
</table>

<table>
<tr><th>KODE</th><th>KOMPONEN/SUBKOMPONEN/KRITERIA</th><th>PENJELASAN KRITERIA, KRITERIA PROFESSIONAL JUDGMENT
ATAS PEMENUHAN KRITERIA DAN BOBOT ATAS KRITERIA</th></tr>
<tr>
<td>3.c.03.</td>
<td>Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja</td>
<td>Informasi dalam laporan kinerja berkala dinyatakan telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja jika berdasarkan rumusan dalam laporan kinerja berkala telah dilakukan penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja khususnya untuk capaian kinerja yang tidak sesuai dengan target.
Kriteria dan bobot Kriteria sebagai berikut:
<table>
<tr><th>Kriteria</th><th>Bobot Kriteria</th></tr>
<tr><td>Ya</td><td>1,00</td></tr>
<tr><td>Tidak</td><td>0,00</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
</table>

3.c.04.	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja	Informasi dalam laporan kinerja berkala dinyatakan telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja jika namun tidak terbatas pada berdasarkan rumusan dalam laporan kinerja berkala telah diusulkan penyesuaian anggaran. Kriteria dan bobot Kriterianya sebagai berikut: Kriteria: Ya — Bobot Kriteria: 1,00 Kriteria: Tidak — Bobot Kriteria: 0,00
3.c.05.	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja	Kriteria cukup jelas dengan Kriteria dan bobot Kriterianya sebagai berikut: Kriteria: Ya — Bobot Kriteria: 1,00 Kriteria: Tidak — Bobot Kriteria: 0,00
3.c.06.	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya	Informasi dalam laporan kinerja dinyatakan telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya jika namun tidak terbatas pada informasi dalam laporan kinerja dimaksud tersaji dan menjadi pertimbangan dalam perencanaan kinerja periode berikutnya. Kriteria dan bobot Kriterianya sebagai berikut:

KODE	KOMPONEN/SUBKOMPONEN/KRITERIA	PENJELASAN KRITERIA, KRITERIA *PROFESSIONAL JUDGMENT* ATAS PEMENUHAN KRITERIA DAN BOBOT ATAS KRITERIA
		Kriteria: Ya — Bobot Kriteria: 1,00 Kriteria: Tidak — Bobot Kriteria: 0,00
4.	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	
4.a.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal Telah Dilaksanakan	

<table>
<tr><td>4.a.01.</td><td>Terdapat pedoman teknis evaluasi akuntabilitas kinerja internal</td><td>Kriteria cukup jelas dengan Kriteria bobot Kriterianya sebagai berikut:
<table><tr><th>Kriteria</th><th>Bobot Kriteria</th></tr><tr><td>Ya</td><td>1,00</td></tr><tr><td>Tidak</td><td>0,00</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>4.a.02.</td><td>Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan pada seluruh satuan organisasi</td><td>Kriteria cukup jelas dengan Kriteria bobot Kriterianya sebagai berikut:
<table><tr><th>Kriteria</th><th>Bobot Kriteria</th></tr><tr><td>Ya</td><td>1,00</td></tr><tr><td>Tidak</td><td>0,00</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>4.b.</td><td>Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal Telah Dilaksanakan Secara
Berkualitas Dengan Sumber Daya Yang Memadai</td><td></td></tr>
<tr><td>4.b.01.</td><td>Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan sesuai standar</td><td>Kriteria cukup jelas dengan Kriteria dan bobot Kriterianya sebagai berikut:
<table><tr><th>Kriteria</th><th>Bobot Kriteria</th></tr><tr><td>Ya</td><td>1,00</td></tr><tr><td>Tidak</td><td>0,00</td></tr></table></td></tr>
<tr><td>4.b.02.</td><td>Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai</td><td>Evaluasi akuntabilitas kinerja internal dinyatakan telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai jika evaluator pernah mengikuti Diklat/Bimtek/Workshop/ atau yang sejenis baik secara daring maupun tatap muka.
Kriteria dan bobot Kriterianya sebagai berikut:
<table><tr><th>Kriteria</th><th>Bobot Kriteria</th></tr><tr><td>Ya</td><td>1,00</td></tr><tr><td>Tidak</td><td>0,00</td></tr></table></td></tr>
</table>

<table>
<tr><th>KODE</th><th>KOMPONEN/SUBKOMPONEN/KRITERIA</th><th>PENJELASAN KRITERIA, KRITERIA PROFESSIONAL JUDGMENT
ATAS PEMENUHAN KRITERIA DAN BOBOT ATAS KRITERIA</th></tr>
<tr><td>4.b.03.</td><td>Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai</td><td>Evaluasi akuntabilitas kinerja internal dinyatakan telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai jika evaluasi akuntabilitas kinerja internal tidak hanya sebatas penelaahan/analisis terhadap dokumentasi tetapi juga menggunakan teknik lainnya.
Kriteria dan bobot Kriterianya sebagai berikut:
<table>
<tr><th>Kriteria</th><th>Bobot Kriteria</th></tr>
<tr><td>Ya</td><td>1,00</td></tr>
<tr><td>Tidak</td><td>0,00</td></tr>
</table></td></tr>
<tr><td>4.b.04.</td><td>Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan menggunakan teknologi informasi</td><td>Kriteria cukup jelas dengan Kriteria dan bobot Kriterianya sebagai berikut:
<table>
<tr><th>Kriteria</th><th>Bobot Kriteria</th></tr>
<tr><td>Ya</td><td>1,00</td></tr>
<tr><td>Tidak</td><td>0,00</td></tr>
</table></td></tr>
<tr><td>4.c.</td><td>Implementasi SAKIP Telah Meningkat Karena Evaluasi Akuntabilitas
Kinerja Internal</td><td></td></tr>
<tr><td>4.c.01.</td><td>Rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti</td><td>Kriteria cukup jelas Kriteria dan bobot Kriterianya sebagai berikut:
<table>
<tr><th>Kriteria</th><th>Bobot Kriteria</th></tr>
<tr><td>≥90% rekomendasi telah ditindaklanjuti</td><td>1,00</td></tr>
<tr><td>75% s.d. <90% rekomendasi telah ditindaklanjuti</td><td>0,75</td></tr>
<tr><td>50% s.d. <75% rekomendasi telah ditindaklanjuti</td><td>0,50</td></tr>
<tr><td>25% s.d. <50% rekomendasi telah ditindaklanjuti</td><td>0,25</td></tr>
<tr><td><25% rekomendasi telah ditindaklanjuti</td><td>0,00</td></tr>
</table></td></tr>
</table>

<table>
<tr>
<td>4.c.02.</td>
<td>Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal</td>
<td>Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal jika terjadi peningkatan nilai evaluasi AKIP.
Kriteria dan bobot Kriterianya sebagai berikut:
<table>
<tr><th>Kriteria</th><th>Bobot Kriteria</th></tr>
<tr><td>Ya</td><td>1,00</td></tr>
</table>
</td>
</tr>
</table>

<table>
<tr><th>KODE</th><th>KOMPONEN/SUBKOMPONEN/KRITERIA</th><th>PENJELASAN KRITERIA, KRITERIA PROFESSIONAL JUDGMENT
ATAS PEMENUHAN KRITERIA DAN BOBOT ATAS KRITERIA</th></tr>
<tr><td></td><td></td><td>Tidak | 0,00</td></tr>
<tr><td>4.c.03.</td><td>Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja</td><td>Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal dinyatakan telah dimanfaatkan dalam mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja jika terjadi peningkatan efektivitas dan efisiensi kinerja.
Kriteria dan bobot Kriterianya sebagai berikut:
<table>
<tr><th>Kriteria</th><th>Bobot Kriteria</th></tr>
<tr><td>Ya</td><td>1,00</td></tr>
<tr><td>Tidak</td><td>0,00</td></tr>
</table></td></tr>
</table>

Lampiran 2

KERTAS KERJA EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA
.....
.....
TRIWULAN / TAHUN .....

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas	
			Tahunn-1	Tahun n
1	Perencanaan Kinerja	30,00		
2	Pengukuran Kinerja	30,00		
3	Pelaporan Kinerja	15,00		
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00		
Nilai Akuntabilitas Kinerja				

No	Catatan
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	

No	Rekomendasi
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	

Lampiran 2

KERTAS KERJA EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA

KODE	KOMPONEN/SUBKOMPONEN/KRITER	BOBOT	KRITERIA	NILAI	EVIDENCE	PENJELASAN
1.	PERENCANAAN KINERJA	30,00				
1.a.	Dokumen Perencanaan Kinerja Telah Tersedia	6,00				
1.a.01.	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja jangka menengah		Y/T			
1.a.02.	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja jangka pendek		Y/T			
1.a.03.	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah		Y/T			
1.a.04.	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek		Y/T			
1.a.05.	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja		Y/T			
1.a.06.	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja		Y/T			
1.a.07.	Kriteria 1.a.01. s.d. 1.a.06. telah terpenuhi secara optimal dan telah dipertahankan setidaknya dalam 1 tahun terakhir		Y/T			
1.a.08.	Kriteria 1.a.01. s.d. 1.a.06. telah terpenuhi secara optimal dan telah dipertahankan setidaknya dalam 5 tahun terakhir		Y/T			
1.b.	Dokumen Perencanaan Kinerja Telah Memenuhi Standar Yang Baik	9,00				
1.b.01.	Dokumen perencanaan kinerja jangka menengah telah diformalkan		Y/T			
1.b.02.	Dokumen perencanaan kinerja jangka pendek telah diformalkan		Y/T			
1.b.03.	Dokumen perencanaan kinerja jangka menengah telah dipublikasikan tepat waktu		A/B/C			
1.b.04.	Dokumen perencanaan kinerja jangka pendek telah dipublikasikan tepat waktu		A/B/C			
1.b.05.	Dokumen perencanaan kinerja jangka menengah telah menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai		A/B/C			
1.b.06.	Dokumen perencanaan kinerja jangka pendek telah menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai		A/B/C			
1.b.07.	Kualitas rumusan hasil (tujuan dan sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai		A/B/C/D/E			
1.b.08.	Ukuran keberhasilan (indikator kinerja) (tujuan, sasaran, dan program) telah memenuhi kriteria *SMART*		A/B/C/D/E			
1.b.09.	Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi kinerja utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable – tidak sering diganti dalam 1 periode perencanaan strategis)		A/B/C/D/E			
1.b.10.	Target (tujuan, sasaran, dan program) yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja dapat dicapai (*achievable*), menantang, dan realistis		A/B/C/D/E			
1.b.11.	Setiap dokumen perencanaan kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan serta selaras antara kondisi/hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (*cascading*)		Y/T			
1.b.12.	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (*crosscutting*)		Y/T			
1.b.13.	Setiap satuan organisasi merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja		A/B/C/D/E			
1.b.14.	Setiap Pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja		A/B/C/D/E			
1.b.15.	Kriteria 1.b.01. s.d. 1.b.14. terpenuhi secara optimal dan terdapat beberapa upaya yang bisa dihargai dari pemenuhan kriteria Tersebut		Y/T			
1.b.16.	Kriteria 1.b.01. s.d. 1.b.14. terpenuhi secara optimal dan terdapat upaya inovatif serta layak menjadi percontohan secara nasional		Y/T			
1.c.	Perencanaan Kinerja Telah Dimanfaatkan Untuk Mewujudkan Hasil Yang Berkesinambungan	15,00				
1.c.01.	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada kinerja yang ingin dicapai		A/B/C/D/E			
1.c.02.	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung kinerja yang ingin dicapai		A/B/C			

1.c.03.	Target (tujuan, sasaran, dan program) yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih *on the right track*		A/B/C/D/E			
1.c.04.	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala		A/B/C			
1.c.05.	Terdapat perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis erbaikan kinerja sebelumnya		Y/T			
1.c.06.	Terdapat perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik		Y/T			
1.c.07.	Setiap satuan organisasi memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan		A/B/C/D/E			
1.c.08.	Setiap Pegawai memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan		A/B/C/D/E			
1.c.09.	Kriteria 1.c.01. s.d. 1.c.08. terpenuhi secara optimal dan terdapat beberapa upaya yang bisa dihargai dari pemenuhan kriteria Tersebut		Y/T			
1.c.10.	Kriteria 1.c.01. s.d. 1.c.08. terpenuhi secara optimal dan terdapat upaya inovatif serta layak menjadi percontohan secara nasional		Y/T			
2.	PENGUKURAN KINERJA	30,00				
2.a.	Pengukuran Kinerja Telah Dilakukan	6,00				
2.a.01.	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja		Y/T			
2.a.02.	Terdapat definisi operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja		Y/T			
2.a.03.	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat Diandalkan		Y/T			
2.a.04.	Kriteria 2.a.01. s.d. 2.a.03. telah terpenuhi secara optimal dan telah dipertahankan setidaknya dalam 1 tahun terakhir		Y/T			
2.a.05.	Kriteria 2.a.01. s.d. 2.a.03. telah terpenuhi secara optimal dan telah dipertahankan setidaknya dalam 5 tahun terakhir		Y/T			
2.b.	Pengukuran Kinerja Telah Dilakukan	9,00				
2.b.01.	Pemimpin selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (*decision maker*) dalam mengukur capaian kinerja		A/B/C/D			
2.b.02.	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang Diharapkan		A/B/C/D/E			
2.b.03.	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara Berkala		A/B/C			
2.b.04.	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan teknologi informasi		Y/T			
2.b.05.	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan teknologi informasi		Y/T			
2.b.06.	Kriteria 2.b.01. s.d. 2.b.05. terpenuhi secara optimal dan terdapat beberapa upaya yang bisa dihargai dari pemenuhan kriteria Tersebut		Y/T			
2.b.07.	Kriteria 2.b.01. s.d. 2.b.05. terpenuhi secara optimal dan terdapat upaya inovatif serta layak menjadi percontohan secara nasional		Y/T			
2.c.	Pengukuran Kinerja Telah Dijadikan Dasar Dalam Pemberian Reward Dan Punishment Serta Penyesuaian Strategi Dalam Mencapai Kinerja Yang Efektif Dan Efisien	15,00				
2.c.01.	Pengukuran kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan		Y/T			
2.c.02.	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (*refocusing*) organisasi		Y/T			
2.c.03.	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja		Y/T			
2.c.04.	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian aktivitas dalam mencapai Kinerja		Y/T			
2.c.05.	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian anggaran dalam mencapai Kinerja		Y/T			
2.c.06.	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja		A/B/C/D/E			
2.c.07.	Satuan organisasi memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja		A/B/C/D/E			

2.c.08.	Pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja		A/B/C/D /E			
2.c.9.	Kriteria 2.c.01. s.d. 2.c.08. terpenuhi secara optimal dan terdapat beberapa upaya yang bisa dihargai dari pemenuhan kriteria Tersebut		Y/T			
2.c.10.	Kriteria 2.c.01. s.d. 2.c.08. terpenuhi secara optimal dan terdapat upaya inovatif serta layak menjadi percontohan secara nasional		Y/T			
3.	PELAPORAN KINERJA	15,00				
3.a.	Terdapat Dokumen Laporan Yang Menggambarkan Kinerja	3,00				
3.a.01.	Dokumen laporan kinerja telah disusun		Y/T			
3.a.02.	Dokumen laporan kinerja telah disusun secara berkala		Y/T			
3.a.03.	Dokumen laporan kinerja telah diformalkan		Y/T			
3.a.04.	Dokumen laporan kinerja telah direviu		Y/T			
3.a.05.	Dokumen laporan kinerja telah Dipublikasikan		A/B/C			
3.a.06.	Dokumen laporan kinerja telah disampaikan		A/B/C			

3.a.07.	Kriteria 3.a.01. s.d. 3.a.06. telah terpenuhi secara optimal dan telah dipertahankan setidaknya dalam 1 tahun terakhir		Y/T			
3.a.08.	Kriteria 3.a.01. s.d. 3.a.06. telah terpenuhi secara optimal dan telah dipertahankan setidaknya dalam 5 tahun terakhir		Y/T			
3.b.	Dokumen Laporan Kinerja Telah Memenuhi Standar	4,50				
3.b.01.	Dokumen laporan kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar		A/B/C			
3.b.02.	Dokumen laporan kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan		A/B/C			
3.b.03.	Dokumen laporan kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah		A/B/C			
3.b.04.	Dokumen laporan kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun Sebelumnya		A/B/C			
3.b.05.	Dokumen laporan kinerja telah menginformasikan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau Hambatannya		Y/T			
3.b.06.	Dokumen laporan kinerja telah menginformasikan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja		Y/T			
3.b.07.	Dokumen laporan kinerja telah menginformasikan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (rekomendasi perbaikan kinerja)		Y/T			
3.b.08.	Kriteria 3.b.01. s.d. 3.b.07. terpenuhi secara optimal dan terdapat beberapa upaya yang bisa dihargai dari pemenuhan kriteria Tersebut		Y/T			
3.b.09.	Kriteria 3.b.01. s.d. 3.b.07. terpenuhi secara optimal dan terdapat upaya inovatif serta layak menjadi percontohan secara nasional		Y/T			
3.c.	Pelaporan Kinerja Telah Memberikan Dampak Yang Besar Dalam Penyesuaian Strategi/Kebijakan Dalam Mencapai Kinerja Berikutnya	7,50				
3.c.01.	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama Pimpinan		A/B/C/D			
3.c.02.	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh Pegawai		A/B/C/D			
3.c.03.	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja		Y/T			
3.c.04.	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja		Y/T			
3.c.05.	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja		Y/T			
3.c.06.	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya		Y/T			
3.c.07.	Kriteria 3.c.01. s.d. 3.c.06. terpenuhi secara optimal dan terdapat beberapa upaya yang bisa dihargai dari pemenuhan kriteria Tersebut		Y/T			
3.c.08.	Kriteria 3.c.01. s.d. 3.c.06. terpenuhi secara optimal dan terdapat upaya inovatif serta layak menjadi percontohan secara nasional		Y/T			
4.	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25,00				
4.a.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal Telah Dilaksanakan	5,00				
4.a.01.	Terdapat pedoman teknis evaluasi akuntabilitas kinerja internal		Y/T			
4.a.02.	Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan pada seluruh satuan organisasi		Y/T			
4.a.03.	Kriteria 4.a.01. s.d. 4.a.02. telah terpenuhi secara optimal dan telah dipertahankan setidaknya dalam 1 tahun terakhir		Y/T			
4.a.01.	Kriteria 4.a.01. s.d. 4.a.02. telah terpenuhi secara optimal dan telah dipertahankan setidaknya dalam 5 tahun terakhir		Y/T			
4.b.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal Telah Dilaksanakan	7,50				
4.b.01.	Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan sesuai standar		Y/T			
4.b.02.	Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai		Y/T			

4.b.03.	Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan dengan endalaman yang Memadai		Y/T			
4.b.04.	Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan menggunakan teknologi Informasi		Y/T			
4.b.05.	Kriteria 4.b.01. s.d. 4.b.04. terpenuhi secara optimal dan terdapat beberapa upaya yang bisa dihargai dari pemenuhan kriteria Tersebut		Y/T			
4.b.06.	Kriteria 4.b.01. s.d. 4.b.04. terpenuhi secara optimal dan terdapat upaya inovatif serta layak menjadi percontohan secara nasional		Y/T			
4.c.	Implementasi SAKIP Telah Meningkat Karena Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	12,50				
4.c.01.	Rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah Ditindaklanjuti		A/B/C/D/E			
4.c.02.	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal		Y/T			
4.c.03.	Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja		Y/T			
4.c.04.	Kriteria 4.c.01. s.d. 4.c.03. terpenuhi secara optimal dan terdapat beberapa upaya yang bisa dihargai dari pemenuhan kriteria Tersebut		Y/T			
4.c.05.	Kriteria 4.c.01. s.d. 4.c.03. terpenuhi secara optimal dan terdapat upaya inovatif serta layak menjadi percontohan secara nasional		Y/T			

Lampiran 3

PEMERINTAH KABUPATEN LUWU TIMUR
INSPEKTORAT
JL. SOEKARNO HATTA, TELP : (0474) 321455, *FAX* : (0474) 321455, *Email :*
inspektoratlutim@gmail.com
M A L I L I, 92981

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Untuk mengetahui sejauh mana implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Inspektorat Daerah, sekaligus untuk mendorong adanya peningkatan kinerja, maka perlu dilakukan evaluasi atas implementasi SAKIP. Evaluasi AKIP ini diharapkan dapat mendorong Inspektorat Daerah untuk secara konsisten mengimplementasikan dan meningkatkan implementasi SAKIP-nya dan mewujudkan capaian kinerja (hasil) sesuai yang diamanatkan.

B. Dasar Hukum

1. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah.
2. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
3. Peraturan Menteri Pendayaguanaan Aparatur Negara da Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Kerja Reviu Atas Laporan Kinerja;
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
5. Surat Tugas Sekretaris Daerah Kab. Luwu Timur Nomor ..... tanggal ..... Tahun 20....
6. (Dasar hukumnya silahkan disesuaikan)

C. Tugas dan Fungsi

Tugas dan Fungsi PD sesuai Peraturan Bupati Nomor ..... Tanggal tentang tugas dan fungsi PD

D. Tujuan

Tujuan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah (AKIP) untuk mengetahui sejauh capaian kinerja yang telah ditargetkan dan mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil

yang memberikan informasi mengenai inplementasi Sakip, Menilai tingkat inplementasi Sakip, Menilai tingkat akuntabilitas kinerja, menilai tingkat akuntabilitas kinerja dan memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP serta memonitor tindak lanjut rekomendari dan hasil evaluasi priode sebelumnya

E. Ruang Lingkup

Ruang lingkup evaluasi AKIP meliputi penilaian:

a. kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;

b. pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;

c. pelaporan kinerja yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, baik keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/ penyempurnaannya yang memberikan dampak besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya;

d. evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektivitas danefisiensi kinerja; dan

e. capaian kinerja atas *output* maupun *outcome* serta kinerja lainnya.

F. Metodologi;

Metodologi yang digunakan pada evaluasi AKIP yaitu kombinasi metodologi kualitatif dan kuantitatif. Data/informasi yang diperoleh melalui teknik pengumpulan data/informasi dianalisis dan diinterpretasi secara *professional judgements* berdasarkan Kriteria atas pemenuhan kriteria yang ditetapkan (sebagaimana terlampir) dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Analisis data/informasi dan interpretasikan ketercapaiannya atas kriteria-kriteria secara *professional judgements*;
2. Akumulasikan nilai ketercapaian atas kriteria-kriteria untuk menentukan Kriteria Subkomponen;
3. Lakukan perkalian antara bobot Sub komponen berdasarkan Kriterianya dengan bobot nilai Subkomponen yang telah ditetapkan untuk mendapatkan nilai Subkomponen;
4. Akumulasikan nilai Subkomponen untuk mendapatkan nilai Komponen; dan
5. Akumulasikan nilai Komponen untuk mendapatkan nilai evaluasi AKIP, Predikat, dan interpretasi.

G. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Triwulan / Tahunan (jika periode sebelumnya dievaluasi)

Rekomendasi atas hasil evaluasi tahun atau triwulan yang disampaikan dalam Laporan Hasil Evaluasi (LHE) Nomor ..... Tanggal .....sampai dengan evaluasi saat ini belum ditindak lanjuti atau telah ditindak lanjuti sebagai berikut:

1. .....

2. ..... dst

BAB. II Perencanaan dan Perjanjian Kinerja

A. Rencana Trategis Perangkat Daerah

Sesuai Tugas dan Fungsi (nama PD) telah ditetapkan Sasaran Strategis dan Indikator Kerja Utama (IKU) PD, Sasaran Strategis dan IKU dapat dilihat pada table berikut:

Tabel. Sasaran Strategis dan Iku PD (sebutkan nama PDnya)

No	Sasaran Strategis	No	IKU
1		1	
2		2 dst	

B. Rencana Kerja Tahunan / RENJA

Sebagai penjabaran dari Sasaran Kinerja Strategia yang hendak dicapai telah ditetapkan target dari setiap indicator yang telah ditetapkan sebagaimana yang di tampilkan pada table berikut:

No	Sasaran Strategis	No	Indikator Kinerja	Target
1		1		
		2		
2 dst		1 dst		

C. Penetapan Kinerja Triwulan

Untuk mempermuda pelaksananaan evaluasi triwulan maka tiap unit PD menetap kinerja triwulan yang selanjutnya menjadi kinerja triwulan PD, Adapun rencana kinerja triwulan dapat dilihat pada table berikut:

No.	Indikator Kinerja	Target tahun berjalan	Target Triwulan			
			I	II	III	IV
1						
2 dst						

D. Rencana Aksi Pencapaian IKU

Untuk mencapai target sasaran yang telah ditetapkan diperlukan perencanaan kinerja yang terarah dan terukur PD (sebutkan PDnya) telak Menyusun rencana aksi kinerja yang telah diperjanjikan untuk memberikan informasi dan pedoman dalam melaksanakan kegiatan dan waktu pelaksanaan kegiatan. Dengan rencana aksi diharapkan PD (sebutkan nama PD) dapat melaksanakan kegiatan yang terarah dan terukur sesuai rencana aksi yang ditetapkan (rencana aksi dapat ditampilkan pada halaman ini atau menjadi lampiran dari laporan evaluasi Kinerja.

BAB. III. Akuntabilitas Kinerja

A. Capaian Kinerja

Capaian kinerja triwulan dan tahunan merupakan hasil dari..... (menceritakan hasil dari pelaksanaan program/kegiatan), capaian yang diukur sesuai dengan target sasaran strategi, menggambarkan target yang harus yang dicapai, capaian kinerja tersebut dapat dilihat pada table berikut:

No	Sasaran Strategis	No IKU	IKU	Triwulan/tahun		
				Target	Realisasi	Capaian
1						
2						

Ceritakan tentang kinerja yang diukur apakah mencapai target atau tidak mencapai kiat kiat keberhasilan atau masalah yang mungkin timbul pada program kegiatan yang terkai dengan pencapaian target dimaksud. Jelaskan per sasaran Strategi dan IKU.

B. Realisasi Rencana Aksi

Untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan, perlu adanya rencana kegiatan yang disusun dalam bentuk rencana aksi pencapaian IKU/IK, pada rencana aksi tersebut jenis kegiatan pendukung disajikan dalam bentuk rencana aksi dan dievaluasi secara priodik dst .....

Gambaran umum rencana dan realisasi rencana aksi pencapaian IKU/IK dapat didilihat pada table berikut:

Realisasi Rencana Aksi pencapaian IKU/IK Triwulan ..... / Tahun .....

No	Indikator Kinerja	Target	No	Kegiatan pendukung	Satuan	Triwulan../Tahun		Persentasi
						Target	Realisas	
1			1					
			2					

Berikan penjelasan/ analisis tetang table tersebut diatas

C. Analisis Realisasi anggaran dan Nilai Kinerja Anggaran

Pada tahun ..... anggaran PD pada tahun.....sebesar Rp.....capaian realisasi anggaran triwulan ..../ tahun..... mencapai Rp..... atau ..... %

Capaian penggunaan anggaran dapat dilihat pada table berikut:

Realisasi Belanja Perjenis Kegiatan

No.	Nama sub kegiatan	keterangan	Jenis Belenja					%
			Pegawai	Modal	Barjas	dst	dst	
1		Pagu Realisasi Persentase Sisa						
2		Pagu Realisasi Persentase Sisa						

(silahkan tambah atau kurang kolom sesuai jenis belanja pada PD

D. Analisis Capaian Kinerja terhadap Kirnerja Triwulan dan Kinerja Tahunan

Untuk mengetahui pencapaian kinerja yang telah ditetapkan baik kinerja Triwulan maupu kinerja tahunan perlu dilakukan pengukuran kinerja. Hal ini penting untuk mengetahui tingkat capaian kinerja yang telah ditetapkan apakah berjalan sesuai rencana, berapa capaiann, kesenjangan/selisih capaian kinerja terhadap taeget yang harus dicapai dan melakukan perbandingan dengan triwulan yang sama pada tahun

sebelumnya, capaian target triwulan dengan target tahunan, target tahun lalu dengan target tahun berjalan, perbandingan capaian dengan kinerja provinsi atau nasional. Lakukan pengukuran capaian kinerja setiap IKU/IK

E. Analisis Pelaksanaan Belanja Terhadap Capaian Kinerja Tanun.....

Pada tahun ini PD kegiatan dengan anggaran Rp. ..... berikut ini disampaikan data realisasi (triwulan / tahun) sebagai berikut:

Tabel: perkembangan realisasi dan Sisa Anggaran

Triwulan...../Tahun.....

No	Unit Kerja	Pagu Anggaran	Pagu Perubahan	Realisasi		Sisa	
				RP	%	Rp	%
1	Sekretariat						
2	Bidang						
3 dst	Bidang						

BAB. IV Penutup

A. Kesimpulan

Buat kesimpulan dari hasil evaluasi yang telah dilakukan

B. Permasalahan

Kemukakan masalah yang menjadi kendala pencapaian target kinerja

C. Rekomendasi Langkah Perbaikan

Buat saran/rekomendasi yang sebaiknya dilakukan untuk pencapaian kinerja yang akan datang.

BUPATI LUWU TIMUR,

BUDIMAN