



BUPATI BANGKA
PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG

SALINAN
PERATURAN BUPATI BANGKA
NOMOR 10 TAHUN 2016

TENTANG

PERUBAHAN ATAS PERATURAN BUPATI BANGKA NOMOR 10 TAHUN 2012
TENTANG PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS
KINERJA INSTANSI PEMERINTAH SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN BANGKA

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BANGKA,

- Menimbang : a. bahwa sehubungan dengan diterbitkannya Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, maka perlu dilakukan peninjauan kembali terhadap Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Satuan Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu dilakukan Perubahan Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Satuan Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka dengan Peraturan Bupati Bangka;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1959 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II dan Kotapraja di Sumatera Selatan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1821);
2. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
3. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2000 tentang Pembentukan Provinsi Kepulauan Bangka Belitung (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 217, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4033);

4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
6. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
7. Peraturan Daerah Kabupaten Bangka Nomor 2 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan Yang Menjadi Kewenangan Kabupaten Bangka (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 2 Seri D);
8. Peraturan Daerah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Bangka (Lembaran Daerah Kabupaten Bangka Tahun 2008 Nomor 6 Seri D) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Bangka Nomor 1 Tahun 2014 (Lembaran Daerah Kabupaten Bangka Tahun 2014 Nomor 1 Seri D);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : **PERATURAN BUPATI BANGKA TENTANG PERUBAHAN ATAS PERATURAN BUPATI BANGKA NOMOR 10 TAHUN 2012 TENTANG PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN BANGKA.**

Pasal 1

Ketentuan dalam Peraturan Bupati Bangka Nomor 10 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Satuan Kerja Perangkat Daerah Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka (Berita Daerah Kabupaten Bangka Tahun 2012 Nomor 10) diubah sebagai berikut :

1. Ketentuan Lampiran BAB III dalam Pasal 2 diubah, sehingga Lampiran Pasal 2 sebagaimana tercantum dalam Lampiran Peraturan ini.

PASAL II

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Sungailiat
pada tanggal 7 Maret 2016

BUPATI BANGKA,

Cap/dto

TARMIZI SAAT

Diundangkan di Sungailiat
Pada tanggal 7 Maret 2016

**SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN BANGKA,**

Cap/dto

FERY INSANI

BERITA DAERAH KABUPATEN BANGKA TAHUN 2016 NOMOR 10

Salinan Sesuai Dengan Aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM DAN HAM,

Cap/dto

DONI KANDIAWAN, SH. MH

PEMBINA

NIP. 19730317 200003 1 006

LAMPIRAN
PERUBAHAN ATAS PERATURAN BUPATI
BANGKA NOMOR : 10 TAHUN 2012
TENTANG :
PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH SATUAN KERJA
PERANGKAT DAERAH DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KABUPATEN BANGKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. UMUM

1. Perbaikan *governance* dan sistem manajemen merupakan agenda penting dalam reformasi pemerintahan yang sedang dijalankan oleh pemerintah. Sistem manajemen pemerintahan yang berfokus pada peningkatan akuntabilitas dan sekaligus peningkatan kinerja berorientasi pada hasil (*outcome*) dikenal sebagai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sistem AKIP). Sistem AKIP diimplementasikan secara "*self assesment*" oleh masing-masing instansi pemerintah. Ini berarti instansi pemerintah tersebut merencanakan sendiri, melaksanakan, mengukur dan memantau kinerjanya sendiri serta melaporkannya sendiri kepada instansi yang lebih tinggi. Dalam sistem yang mekanisme pelaksanaan demikian perlu adanya evaluasi dari pihak yang lebih independen agar diperoleh umpan balik yang obyektif untuk perbaikan akuntabilitas dan kinerja instansi pemerintah.
2. Bupati selaku pemimpin tertinggi di Pemerintahan Kabupaten Bangka perlu mengetahui sampai seberapa jauh implementasi Sistem AKIP dilakukan dan perkembangan hasilnya sampai saat ini. Selain itu, Bupati juga perlu diberikan masukan (umpan balik) dari hasil evaluasi akuntabilitas kinerja instansi sesuai dengan prioritas program pemerintah saat ini. Oleh sebab itu pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi merupakan bagian yang *inherent* dengan Sistem AKIP haruslah dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.
3. Seiring dengan kebijakan pemerintah untuk melihat sampai sejauhmana suatu instansi pemerintah melaksanakan dan memperlihatkan kinerja organisasinya, serta sekaligus untuk mendorong adanya peningkatan kinerja instansi pemerintah, maka hasil evaluasi akuntabilitas kinerja tersebut perlu dilakukan suatu pemeringkatan. Dengan adanya pemeringkatan ini diharapkan dapat mendorong instansi pemerintah pusat dan instansi pemerintah daerah untuk secara konsisten dapat meningkatkan akuntabilitas kinerjanya dalam rangka mewujudkan pencapaian kinerja hasil organisasinya sesuai yang diamanahkan dalam RPJM Nasional/RPJMD.
4. Pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi yang merupakan bagian *inherent* dengan Sistem AKIP, haruslah dilakukan dengan sebaik-baiknya. Untuk itu diperlukan adanya petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi bagi evaluator LAKIP.

5. Petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah ini, disusun seiring dan selaras dengan kebijakan Pemerintah sebagaimana tertuang dalam pedoman umum evaluasi akuntabilitas kinerja instansi yang ditetapkan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2015. Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi akuntabilitas kinerja instansi ini merupakan petunjuk yang lebih teknis dari pedoman umum evaluasi akuntabilitas kinerja instansi tersebut di atas.

B. MAKSUD DAN TUJUAN

1. Petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi ini dimaksudkan untuk :
 - a. Memberi panduan bagi evaluator yang berkaitan dengan :
 - 1). Pemahaman mengenai tujuan evaluasi dan penetapan ruang lingkup evaluasi;
 - 2). Pemahaman mengenai strategi evaluasi dan metodologi yang digunakan dalam evaluasi;
 - 3). Penetapan langkah-langkah kerja yang harus ditempuh dalam proses evaluasi;
 - 4). Penyusunan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) dan mekanisme pelaporan hasil evaluasi serta proses pengolahan datanya.
 - b. Menjadi panduan dalam mengelola pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi bagi Tim Khusus (Tim Evaluasi).
 - c. Menjadi bahan acuan bagi Pemerintah Kabupaten Bangka dalam menyusun petunjuk pelaksanaan evaluasi internal di masing-masing instansi pemerintah tersebut.
2. Tujuan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi ini adalah sebagai berikut :
 - a. Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem AKIP;
 - b. Menilai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah;
 - c. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas instansi pemerintah.

C. RUANG LINGKUP EVALUASI

1. Ruang lingkup evaluasi meliputi :
 - a. Evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah meliputi evaluasi atas penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (sistem AKIP), dan pencapaian kinerja organisasi.
 - b. Menyusun pemeringkatan hasil evaluasi Pemerintah Daerah.
2. Entitas akuntabilitas yang dievaluasi adalah seluruh SKPD yang mempunyai tanggungjawab dalam menyusun LAKIP.

D. PENUGASAN

1. Dalam pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah Kabupaten Bangka dalam hal ini dibentuk Tim Khusus (Tim Evaluasi).
2. Tim Khusus (Tim Evaluasi) melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah satuan kerja perangkat daerah (SKPD) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka.

E. SISTEMATIKA

Sistematika Juklak Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi ini terdiri dari 5 (lima) BAB, yaitu :

BAB I. PENDAHULUAN

BAB II. PELAKSANAAN EVALUASI SECARA UMUM

BAB III. EVALUASI ATAS AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI

BAB IV. PELAPORAN HASIL EVALUASI

BAB V. PENUTUP

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB II

PELAKSANAAN EVALUASI SECARA UMUM

A. STRATEGI EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI

1. Pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi ini masih seperti tahun sebelumnya, yaitu difokuskan untuk peningkatan mutu penerapan manajemen berbasis kinerja (Sistem AKIP) dan peningkatan kinerja instansi pemerintah pusat dan daerah dalam rangka mewujudkan instansi pemerintah yang berorientasi pada hasil (*result oriented government*).
2. Strategi yang akan dijalankan menggunakan prinsip: (i) partisipasi dan *coevaluation* dengan pihak yang dievaluasi. Keterlibatan pihak yang dievaluasi pada proses evaluasi ini sangat penting untuk meningkatkan efektivitas evaluasi; (ii) proses konsultasi yang terbuka dan memfokuskan pada pembangunan dan pengembangan serta implementasi komponen utama Sistem AKIP.

B. TAHAPAN EVALUASI

Tahapan evaluasi yang dilakukan meliputi :

1. Evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
2. Penyusunan pemeringkatan hasil evaluasi untuk SKPD di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka.
3. Pelaporan hasil evaluasi kepada Bupati Bangka.

C. METODOLOGI EVALUASI

Metodologi yang digunakan untuk melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi dengan menggunakan teknik "*criteria referenced survey*". yaitu menilai secara bertahap langkah demi langkah (*step by step assessment*) setiap komponen dan menilai secara keseluruhan (*overall assessment*) dengan kriteria evaluasi dari masing-masing komponen yang telah ditetapkan sebelumnya. Penentuan kriteria evaluasi seperti tertuang dalam Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) akuntabilitas kinerja instansi pemerintah dengan berdasarkan kepada :

- a. Kebenaran normatif apa yang seharusnya dilakukan menurut pedoman penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
- b. Kebenaran normatif yang bersumber pada modul-modul atau buku-buku petunjuk mengenai Sistem AKIP;
- c. Kebenaran normatif yang bersumber pada *best practice* baik di Indonesia maupun di luar negeri;
- d. Kebenaran normatif yang bersumber pada berbagai praktik manajemen strategik, manajemen kinerja, dan sistem akuntabilitas yang baik.

Dalam menilai apakah suatu instansi telah memenuhi suatu kriteria, harus didasarkan pada fakta obyektif dan *profesional judgement* dari para evaluator dan supervisor. Lembar kriteria evaluasi yang digunakan dalam petunjuk pelaksanaan ini dalam lampiran .

D. TEKNIK EVALUASI

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

E. KERTAS KERJA EVALUASI

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

F. ORGANISASI DAN JADWAL EVALUASI

1. Pengorganisasian evaluasi akuntabilitas kinerja instansi untuk Kabupaten Bangka sepenuhnya dikendalikan oleh Inspektorat atau Tim Khusus (Tim Evaluasi) yang dibentuk Pemerintah Kabupaten Bangka, yang selanjutnya hasil evaluasinya dapat digunakan sebagai bahan informasi evaluasi oleh Kementerian Negara PAN dan RB.
2. Hal-hal yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian evaluasi, seperti: penanggung jawab evaluasi, mekanisme penerbitan surat tugas, penerbitan laporan hasil evaluasi tetap mengikuti kebijakan-kebijakan yang ditetapkan oleh Deputy Bidang Pengawasan dan Akuntabilitas Aparatur Kementerian PAN dan RB.
3. Laporan Hasil Evaluasi terhadap SKPD yang dilakukan oleh Tim Evaluasi pada SKPD di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka disampaikan kepada Bupati Bangka dan Kementerian PAN dan RB.

BAB III

EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI

A. UMUM

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

B. EVALUASI ATAS KOMPONEN AKUNTABILITAS KINERJA

1. Evaluasi akuntabilitas kinerja instansi difokuskan pada kriteria-kriteria yang dalam Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) dengan tetap memperhatikan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja tahun sebelumnya, maka isu-isu penting yang ingin diungkap melalui evaluasi akuntabilitas kinerja adalah sebagai berikut :
 - a. Kesungguhan SKPD dalam menyusun perencanaan kinerja benar-benar telah berfokus pada hasil.
 - b. Pembangunan sistem pengukuran dan pengumpulan data kinerja.
 - c. Pengungkapan informasi pencapaian kinerja instansi dalam LAKIP.
 - d. Monitoring dan evaluasi kinerja pelaksanaan program, khususnya program strategis SKPD.
 - e. Keterkaitan diantara seluruh komponen-komponen perencanaan kinerja dengan penganggaran, kebijakan pelaksanaan dan pengendalian serta pelaporannya.
 - f. Capaian kinerja utama dari masing-masing SKPD.
 - g. Tingkat akuntabilitas kinerja SKPD.
2. Evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, terdiri atas evaluasi penerapan komponen manajemen kinerja (Sistem AKIP) yang meliputi : perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja dan pencapaian kinerja yaitu pencapaian sasaran-sasaran organisasi.
3. Evaluasi penerapan manajemen kinerja (Sistem AKIP) juga meliputi penerapan kebijakan penyusunan dokumen penetapan kinerja dan indikator kinerja utama (IKU) sampai saat dilakukan evaluasi.
4. Evaluasi atas pencapaian kinerja organisasi tidak hanya difokuskan pada pencapaian kinerja yang tertuang dalam dokumen LAKIP semata, tetapi juga dari sumber lain yang akurat dan relevan dengan kinerja instansi pemerintah.
5. Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) dan penjelasannya untuk evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD sesuai lampiran 3-4.

C. PENILAIAN DAN PENYIMPULAN

1. Evaluasi atas akuntabilitas kinerja instansi harus menyimpulkan hasil penilaian atas fakta objektif SKPD dalam mengimplementasikan perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja dan capaian kinerja sesuai dengan kriteria masing-masing komponen yang ada dalam LKE.

2. Langkah penilaian dilakukan sebagai berikut :

- a. Dalam melakukan penilaian, terdapat tiga variable yaitu: (i) komponen, (ii) sub-komponen, dan (iii) kriteria.
- b. Setiap komponen dan sub-komponen penilaian diberikan alokasi nilai sebagai berikut :

No	Komponen	Bobot	Sub-Komponen
1	Perencanaan Kinerja	30 %	a. Rencana Strategis (10%), meliputi : Pemenuhan Renstra (2%), Kualitas Renstra (5%), dan Implementasi Renstra (3%) b. Perencanaan Kinerja Tahunan (20%), meliputi : Pemenuhan RKT (4%), Kualitas RKT (10%), dan Implementasi RKT (6%).
2	Pengukuran Kinerja	25 %	a. Pemenuhan pengukuran (5%) b. Kualitas pengukuran (12,5%) c. Implementasi pengukuran (7,5%)
3	Pelaporan Kinerja	15 %	a. Pemenuhan Pelaporan (3%) b. Kualitas Pelaporan (7,5%) c. Pemanfaatan informasi kinerja (4,5%)
4	Evaluasi Kinerja	10 %	a. Pemenuhan evaluasi (2%) b. Kualitas evaluasi (5%) c. Pemanfaatan hasil evaluasi (3%)
5	Capaian Kinerja	20 %	a. Kinerja yang dilaporkan (output) (10%) b. Kinerja yang dilaporkan (outcome) (10%)
Total		100%	

Penilaian terhadap komponen nomor 1 sampai 4 terkait dengan penerapan SAKIP pada instansi pemerintah, sedangkan komponen nomor 5 terkait dengan pencapaian kinerja baik yang telah tertuang dalam dokumen LAKIP maupun dalam dokumen lainnya. Sub komponen 5 a dan b, penilaian didasarkan pada pencapaian kinerja yang telah disajikan dalam LAKIP maupun dokumen pendukung seperti PPS dan PKK. Penilaian terhadap sub komponen 5c dilakukan didasarkan pada penilaian pihak lain, seperti opini BPK terhadap Laporan Keuangan dan lainnya.

- c. Penilaian atas komponen dan sub komponen, terbagi atas dua entitas, yaitu: SKPD se-Kabupaten Bangka dengan alokasi nilai sebagai berikut :

No		Bobot Komponen	Bobot Sub-Komponen	Bobot Sub komponen SKPD
1	Perencanaan Kinerja	30 %	10% 20%	2% 5% 3%
2	Pengukuran Kinerja	25 %	5% 12,5% 7,5%	

3	Pelaporan Kinerja	15 %	3% 7,5% 4,5%	
4	Evaluasi Kinerja	10 %	2% 5% 3%	
5	Capaian Kinerja	20 %	10% 10%	
Total		100%	100%	35%

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

Jawaban	Kriteria	Nilai
a	Memenuhi hampir semua kriteria (lebih dari 80% s/d 100%)	1
b	Memenuhi sebagian besar kriteria (lebih dari 60% s/d 80%)	0,75
c	Memenuhi sebagian kriteria (lebih dari 40% s/d 60%)	0,50
d	Memenuhi sebagian kecil kriteria (lebih dari 20% s/d 40%)	0,25
e	Sangat kurang memenuhi kriteria (kurang dari 20%)	0

- g. Apabila pertanyaan yang digunakan dalam kriteria berhubungan dengan kondisi yang memerlukan penyimpulan, karena terdiri dari beberapa sub kriteria, (misal kriteria mengenai kondisi sasaran atau Indikator Kinerja, berhubungan dengan lebih dari satu sasaran atau indikator kinerja, penilaian “Ya” atau “Tidak” dilakukan atas masing-masing sasaran atau indikator kinerja).
- h. Dalam memberikan kategori ya atau tidak maupun a/b/c/d/e, evaluator harus benar-benar menggunakan profesional judgement dengan mempertimbangkan hal-hal yang mempengaruhi pada setiap kriteria, yang didukung dengan suatu kertas kerja evaluasi.

- i. Setelah setiap pertanyaan diberikan nilai maka penyimpulan akan dilakukan sebagai berikut:
- Tahap pertama dijumlahkan nilai pada setiap pertanyaan pada setiap sub-komponen sehingga ditemukan suatu angka tertentu misal: sub-komponen Indikator Kinerja mempunyai alokasi nilai 10% dan memiliki 8 (delapan) buah pertanyaan. Dari 8 (delapan) pertanyaan tersebut apabila terdapat jawaban “Ya” sebanyak 3 (tiga) pertanyaan, maka nilai untuk sub-komponen tersebut adalah: $(3/8) \times 10 = 3,75$;
 - Untuk kriteria yang berhubungan dengan kondisi yang memerlukan penyimpulan, karena terdiri dari beberapa sub kriteria, penyimpulan tentang kriteria dilakukan melalui nilai rata-rata;
 - Tahap berikutnya adalah melakukan penjumlahan seluruh nilai sub-komponen yang ada sehingga ditemukan suatu angka tertentu untuk total nilai dengan range nilai antara 0 s.d. 100.
3. Penyimpulan atas hasil reviu terhadap akuntabilitas kinerja SKPD dilakukan dengan menjumlahkan angka tertimbang dari masing-masing komponen. Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen akan dipergunakan untuk menentukan tingkat akuntabilitas kinerja SKPD yang bersangkutan, dengan kategori sebagai berikut :

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

4. Dalam rangka untuk menjaga obyektivitas dalam penilaian maka dilakukan reviu secara berjenjang atas proses dan hasil evaluasi dari tim evaluator dengan pengaturan sebagai berikut :
 - a. Reviu tingkat 1 dilakukan di dimasing-masing tim evaluator oleh supervisor tim untuk setiap hasil evaluasi atas masing-masing SKPD yang dievaluasi.
 - b. Reviu tingkat 2 dilakukan dalam bentuk forum panel, khusus untuk menentukan pemeringkatan nilai hasil evaluasi.

BAB IV

PELAPORAN HASIL EVALUASI

A. UMUM

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

B. FORMAT DAN ISI LHE

1. Bentuk dari LHE yang dilaksanakan oleh Tim Khusus (Tim Evaluasi) terhadap SKPD di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka dalam bentuk surat, dengan contoh sebagai berikut :

**INSPEKTORAT
KABUPATEN BANGKA**

Nomor : Sungailiat,
Lampiran :
Perihal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas
Kinerja Instansi Pemerintah pada

Yth.
.....
di
.....

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2015 Tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah serta Peraturan Bupati Bangka Nomor Tahuntentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Instansi Pemerintah Satuan Kerja Perangkat Daerah Di Lingkungan Kabupaten Bangka, kami sampaikan hal-hal sebagai berikut :

1. Kami telah melakukan evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja SKPD....., dengan tujuan :
 - a. Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem AKIP.
 - b. Menilai akuntabilitas kinerja SKPD.
 - c. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas SKPD.
2. Evaluasi dilaksanakan terhadap 5 (lima) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi : Perencanaan Kinerja; Pengukuran Kinerja; Pelaporan Kinerja; Evaluasi Kinerja, dan Capaian Kinerja. Laporan Akuntabilitas Kinerja SKPD tahun, merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain Rencana Strategis (Renstra), dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dokumen Penetapan Kinerja (PK), serta dokumen terkait lainnya.
3. Hasil evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s.d. 100. SKPD....., memperoleh nilai sebesar
4. Nilai sebagaimana tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi di SKPD, dengan rincian sebagai berikut :
 - a. Perencanaan Kinerja
.....
 - b. Pengukuran Kinerja
.....
 - c. Pelaporan Kinerja
.....

d. Evaluasi Kinerja

.....

e. Pencapaian Kinerja

.....

f. Rekomendasi Evaluasi Tahun Lalu yang belum ditindak lanjuti

.....

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

5. Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan di atas, kami merekomendasikan SKPD....., beserta seluruh jajarannya agar dilakukan perbaikan sebagai berikut:

a.

.....

b.

.....

c.

.....

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja SKPD..... Kami menghargai upaya Saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan manajemen kinerja di lingkungan SKPD

Terima kasih atas perhatian dan kerjasama Saudara.

Kepala,

.....

C. PENYAMPAIAN LAPORAN HASIL EVALUASI

Inspektorat atau Tim Khusus (Tim Evaluasi) pada pemerintah kabupaten menyampaikan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) kepada pimpinan SKPD/Unit kerja yang dievaluasi dengan tembusan kepada Bupati Bangka. Ikhtisar dari laporan hasil evaluasi tersebut disampaikan kepada Kementerian PAN dan RB.

**BAB V
PENUTUP**

A. HAL-HAL YANG PERLU DIPERHATIKAN

1. Sebuah evaluasi, termasuk evaluasi Akuntabilitas Kinerja merupakan bagian dari siklus manajemen yang tidak terlepas dari perubahan paradigma baru dalam manajemen pemerintahan terutama melalui manajemen kinerja yang berorientasikan hasil.

2. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut di atas, para penyelenggara evaluasi hendaknya mengembangkan keahlian profesionalnya untuk melakukan tugas ini. Perkembangan baru di bidang manajemen pemerintahan dan di bidang audit serta evaluasi hendaknya terus diikuti agar dapat memberikan sumbangan yang berarti untuk perbaikan kinerja instansi pemerintah.
3. Meskipun telah diusahakan untuk mengatur segala hal yang berkaitan dengan pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD ini, mungkin masih terdapat hal-hal lain yang belum dicakup dalam petunjuk pelaksanaan ini. Jika kondisi tersebut terjadi atau terdapat keraguan terhadap suatu hal dari petunjuk pelaksanaan ini, maka kepada pihak-pihak yang terkait diharapkan untuk senantiasa melakukan komunikasi dengan Deputi Bidang Pengawasan dan Akuntabilitas Aparatur Kementerian PAN dan RB.

Lampiran 1

Lembar Kriteria Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Satuan Kerja Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bangka

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KET
		SKPD	
1	2	4	5
A. PERENCANAAN KINERJA (30%)			
I. RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) (10%)			
a. PEMENUHAN RENSTRA (2%)			
1	Dokumen Renstra SKPD telah ada	Cukup jelas Penilaian dengan ya/tidak	
2	Dokumen Renstra telah memuat visi, misi, tujuan, sasaran, program, indikator kinerja sasaran, dan target jangka menengah	Renstra SKPD memuat keseluruhan subtransi komponen tersebut. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % pemenuhan subtransi komponen tersebut dalam dokumen Renstra SKPD	
b. KUALITAS RENSTRA (5%)			
3	Tujuan dan sasaran telah berorientasi hasil	Tujuan/sasaran dalam Renstra SKPD telah berkualitas outcome, atau output penting, yaitu output yang secara logis mengarah dapat outcome yang jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % tujuan dan sasaran yang telah berkualitas outcome/output penting	Dijawab dengan KKE2
4	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran	Program/kegiatan (nama ataupun hasil program/kegiatan) yang direncanakan memiliki hubungan sebab akibat secara logis dengan tujuan/sasaran SKPD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % program dan kegiatan yang memiliki hubungan sebab akibat dengan sasarannya	
5	Indikator kinerja tujuan dan sasaran telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	Indikator tujuan/sasaran SKPD dalam Renstra telah memenuhi kriteria SMART. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % indikator kinerja tujuan dan sasaran yang memenuhi kriteria SMART	Dijawab dengan KKE3

6	Target kinerja sesuai dengan target yang ditetapkan dalam Dokumen RPJMD/Dokumen Renstra atasannya	Penetapan target kinerja dalam Renstra SKPD mengacu pada target-target dalam Renstra RPJMD . Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % target kinerja dalam Renstra SKPD relevan Renstra RPJMD	
7	Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan	Sasaran dalam Renstra SKPD merupakan rincian yang jelas dan terukur dari pernyataan tujuannya. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % sasaran yang relevan dengan tujuannya	
8	Dokumen Renstra telah menetapkan seluruh hal yang ditetapkan dalam Dokumen RPJMD/Dokumen Renstra atasannya	Renstra SKPD telah memuat tujuan/sasaran prioritas dan strategi pencapaiannya dalam Renstra RPJMD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan % tujuan /sasaran prioritas dan strateginya dalam Renstra SKPD relevan dengan Renstra RPJMD	
9	Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMD/Dokumen Renstra atasannya	Renstra SKPD telah memuat tujuan/sasaran yang ada dalam Renstra KL. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % tujuan/sasaran prioritas Renstra SKPD yang relevan dengan Renstra KL	
10	Dokumen Renstra telah selaras dengan dokumen perencanaan jangka menengah lainnya	Renstra SKPD telah memuat tujuan/sasaran yang ada dalam dokumen perencanaan jangka menengah lainnya yang relevan. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % tujuan/sasaran SKPD yang relevan dokumen perencanaan jangka menengah lainnya	
c.	IMPLEMENTASI RENSTRA (3%)		
11	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan	Tujuan/sasaran dan indikator kinerja dalam Renstra SKPD digunakan dalam Rencana Kinerja Tahunan (RKT) SKPD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % tujuan/sasaran dan indikator kinerja dalam RKT yang relevan dengan Renstra SKPD	
12	Dokumen Renstra/RPJMD digunakan sebagai acuan dalam penyusunan Dokumen Renstra SKPD Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran	Tujuan/sasaran dan indikator kinerja dalam Renstra SKPD digunakan dalam RKA SKPD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % sasaran dan indikator dalam RKA SKPD relevan dengan RKTnya	
13	Dokumen Renstra SKPD telah direviu secara berkala	Cukup jelas. Renstra untuk SKPD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada kesungguhan dan kedalaman pelaksanaan reviu	
II.	DOKUMEN RENCANA KINERJA TAHUNAN (RKT) (20%)		
a.	PEMENUHAN RKT (4%)		
1	Dokumen RKT telah ada	Dokumen RKT SKPD adalah dokumen rencana kinerja tahunan SKPD yang isinya minimal sesuai dengan formulir RKT. Penilaian dilakukan terhadap keberadaan dokumen RKT dengan ya/tidak	
2	Dokumen RKT disusun sebelum mengajukan anggaran	Cukup jelas. Penilaian dengan ya/tidak	

3	Dokumen RKT telah memuat sasaran, program, indikator kinerja sasaran, dan target jangka pendek	RKT SKPD telah memuat keseluruhan subtansi komponen tersebut. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % pemenuhan subtansi komponen tersebut dalam dokumen RKT	
b. KUALITAS RKT (10%)			
4	Dokumen RKT telah selaras dengan dokumen Renstra	RKT SKPD telah memuat tujuan/sasaran dan indikator kinerja yang ada dalam Renstra SKPD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % tujuan/sasaran dan indikator kinerja dalam RKT SKPD relevan dengan Renstra SKPD	
5	Dokumen RKT telah selaras dengan Dokumen RKP/RKT atasannya	RKT SKPD telah memuat tujuan/sasaran yang ada dalam RRPD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % tujuan/sasaran dalam RKT SKPD relevan dengan RKT RRPD	
6	Sasaran telah berorientasi hasil	Sasaran dalam RKT SKPD telah berkualitas hasil (outcome). Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % sasaran dalam RKT SKPD berkualitas outcome	Dijawab dengan KKE2
7	Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran	Kegiatan (nama ataupun keluaran kegiatan) yang direncanakan dalam RKT memiliki hubungan sebab akibat secara logis dengan sasaran SKPD dalam RKT SKPD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % kegiatan yang memiliki hub sebab akibat dengan sasarnya	
8	Indikator kinerja sasaran dan kegiatan telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	Kualitas indikator kinerja sasaran dan kegiatan dalam RKT SKPD telah memenuhi kriteria SMART. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % indikator kinerja sasaran yang berkualitas baik (SMART)	Dijawab dengan KKE3
9	Target kinerja sesuai dengan target yang ditetapkan dalam Dokumen RPJMN/Dokumen RKT atasannya	Target kinerja dalam RKT SKPD sesuai dengan Renstra SKPD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan % target kinerja dalam RKT yang relevan dengan Renstra SKPD	
c. IMPLEMENTASI RKT (6%)			
10	Dokumen RKT telah digunakan sebagai acuan untuk menyusun penetapan kinerja (PK)	Sasaran, indikator kinerja sasaran dan indikator keluaran kegiatan pada RKT SKPD digunakan dalam PK SKPD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % indikator kinerja sasaran dan kegiatan dalam PK relevan dengan RKTnya	
11	Dokumen RKT telah digunakan sebagai acuan untuk menyusun anggaran (RKA)	Tidak berlaku K/L	
III. DOKUMEN PENETAPAN KINERJA (PK) (10%)			
a. PEMENUHAN PK (2%)			
1	Dokumen PK telah ada	Cukup jelas. Penilaian dengan ya/tidak	
2	Dokumen PK disusun segera setelah anggaran disetujui	Cukup jelas. Penilaian dengan ya/tidak	

3	Dokumen PK telah memuat sasaran, program, indikator kinerja, dan target jangka pendek	Dokumen PK SKPD telah memuat keseluruhan subtransi komponen tersebut. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % pemenuhan subtransi komponen tersebut dalam dokumen PK	
b. KUALITAS PK (5%)			
4	Sasaran telah berorientasi hasil	Sasaran dalam dokumen PK SKPD telah berkualitas outcome. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % sasaran dalam dokumen PK yang berkualitas outcome	Dijawab dengan KKE2
5	Indikator kinerja sasaran telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	Indikator kinerja sasaran dalam dokumen PK SKPD telah memenuhi kriteria SMART. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % indikator kinerja sasaran yang memenuhi kriteria baik (SMART)	Dijawab dengan KKE3
6	Target kinerja selaras dengan target yang ditetapkan dalam Dokumen RPJM/Dokumen RKT atasannya	Target kinerja dalam PK SKPD sesuai dengan Renstra SKPD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % target kinerja tingkat dalam PK yang relevan Renstra SKPD	
7	Dokumen PK telah selaras dengan Dokumen PK atasannya	Tidak berlaku untuk K/L	
8	Dokumen PK telah selaras dengan dokumen RKT	Sasaran, indikator kinerja outcome, indikator kinerja output dalam PK SKPD sesuai dengan RKT SKPD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % isi dokumen PK yang relevan dengan isi dokumen RKT	
c. IMPLEMENTASI PK (3%)			
9	Dokumen PK telah dimonitor pencapaiannya secara berkala	Cukup jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % isi PK SKPD yang telah dimonitor secara berkala	
10	Dokumen PK telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan	Cukup jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % isi PK SKPD yang telah dimanfaatkan pimpinan untuk mengarahkan pelaksanaan kegiatan	
11	Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan	Target kinerja yang dinyatakan dalam PK benar-benar digunakan pimpinan untuk tolok ukur penilaian keberhasilan organisasi SKPD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % isi PK SKPD yang telah dimanfaatkan pimpinan sebagai tolok ukur menilai keberhasilan/kegagalan organisasi	
B. PENGUKURAN KINERJA (20%)			
I. PEMENUHAN PENGUKURAN (4%)			
1	Telah terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal	SKPD telah memiliki Indikator Kinerja Utama (IKU) level SKPD yang telah ditetapkan secara formal dalam suatu keputusan pimpinan seperti diatur dalam Permen PAN No. 9 Tahun 2007. Penilaian dengan ya/tidak	
2	Terdapat pedoman pengumpulan data kinerja	Cukup jelas. Penilaian dengan ya/tidak	
3	Terdapat pihak yang bertanggungjawab untuk mengumpulkan kinerja	Cukup jelas. Penilaian dengan ya/tidak	

II. KUALITAS PENGUKURAN (10%)			
4	IKU telah dapat diukur secara obyektif	IKU level SKPD dapat diukur secara obyektif. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % IKU SKPD yang dapat diukur secara obyektif	Dijawab dengan KKE3
5	IKU telah menggambarkan hasil	IKU level SKPD telah berkualitas outcome (hasil). Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % IKU SKPD yang telah berkualitas outcome (hasil)	Dijawab dengan KKE3
6	IKU telah relevan dengan kondisi yang akan diukur	IKU level SKPD telah relevan dengan sasaran strategis SKPD yang telah ditetapkan. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % IKU SKPD yang relevan dengan sasaran strategisnya	Dijawab dengan KKE3
7	IKU telah cukup untuk mengukur kinerja	IKU level SKPD telah cukup dapat menggambarkan keberhasilan sasaran strategis SKPD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % IKU SKPD yang telah cukup mengukur sasaran strategisnya	Dijawab dengan KKE3
8	Indikator kinerja sasaran dapat diukur secara obyektif	Indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur sasaran SKPD selain IKU, yang ada dalam dokumen perencanaan kinerja SKPD dapat diukur secara obyektif. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % indikator kinerja sasaran SKPD selain IKU yang dapat diukur secara obyektif	Dijawab dengan KKE3
9	Indikator kinerja sasaran menggambarkan hasil	Indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur sasaran SKPD selain IKU yang ada dalam dokumen perencanaan telah berkualitas outcome. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % indikator kinerja sasaran SKPD selain IKU yang berkualitas outcome	Dijawab dengan KKE3
10	Indikator kinerja sasaran relevan dengan sasaran yang akan diukur	Indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur sasaran SKPD selain IKU yang ada dalam dokumen perencanaan telah relevan dengan sasarannya. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % indikator kinerja sasaran SKPD selain IKU yang relevan dengan sasarannya	Dijawab dengan KKE3
11	Indikator kinerja sasaran cukup untuk mengukur sasarannya	Indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur sasaran SKPD selain IKU yang ada dalam dokumen perencanaan telah cukup menggambarkan keberhasilan/kegagalan SKPD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % indikator kinerja sasaran RPJMD selain IKU yang telah cukup menggambarkan keberhasilan/kegagalan sasaran SKPD	Dijawab dengan KKE3
12	Target kinerja jangka pendek telah diukur realisasinya	Target kinerja tahunan yang ada dalam dokumen perencanaan kinerja SKPD telah diukur. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % target kinerja tahunan SKPD yang telah diukur capaiannya	

13	Target kinerja jangka menengah telah diukur realisasinya	Target kinerja jangka menengah dalam dokumen perencanaan kinerja SKPD telah diukur. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % target kinerja jangka menengah SKPD yang telah diukur capaiannya	
14	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan	Hasil pengukuran kinerja dapat ditelusuri sampai ke sumbernya berdasarkan sistem pengumpulan dan pengolahan data kinerja yang jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % data kinerja yang dikumpulkan akurat dan handal	
III. IMPLEMENTASI PENGUKURAN (6%)			
15	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen - dokumen perencanaan dan penganggaran	IKU SKPD telah digunakan dalam dokumen Perencanaan Kinerja SKPD (Renstra SKPD, RKT, PK). Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % jumlah dokumen perencanaan kinerja yang telah ada IKUnya	
16	IKU telah dimanfaatkan untuk pengukuran kinerja	IKU SKPD telah digunakan dalam pengukuran pencapaian kinerja sasaran (PPS) SKPD dan pengukuran kinerja kegiatan (PKK) SKPD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % IKU yang telah ada dalam PPS dan PKK	
17	IKU telah direviu secara berkala	IKU level SKPD diriviu secara rutin dalam periode tertentu (misal setiap tahun). Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada kesungguhan dan kedalaman pelaksanaan reviu berkala	
18	Pengumpulan data kinerja dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester)	Cukup jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada kelengkapan dan keakuratan pengumpulan data kinerja	
19	Hasil pengukuran kinerja telah digunakan untuk penyusunan laporan kinerja	Cukup jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada kelengkapan dan keakuratan hasil pengukuran yang telah digunakan untuk bahan penyusunan LAKIP SKPD	
20	Pengukuran kinerja digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala	Cukup jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada kesungguhan pimpinan dalam memanfaatkan hasil pengukuran kinerja berkala untuk mengendalikan Pelaksanaan program dan kegiatan	
C. PELAPORAN KINERJA (15%)			
I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%)			
1	LAKIP telah disusun	Cukup jelas. Penilaian dengan ya/tidak	
2	LAKIP telah disampaikan tepat waktu	Cukup jelas. Penilaian dengan ya/tidak	
II. KUALITAS PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (8%)			
3	LAKIP bukan merupakan kompilasi dari SKPD Kerja di bawahnya	LAKIP SKPD bukan sekedar hanya merupakan kumpulan dari LAKIP bidang-bidang dibawah SKPD, tetapi harus dapat menjawab tentang keberhasilan/kegagalan pencapaian sasaran strategis SKPD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada kelengkapan dan relevansi informasi kinerja dalam LAKIP SKPD	

4	LAKIP menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome	Informasi pencapaian sasaran dalam LAKIP SKPD telah berkualitas hasil (outcome). Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada kelengkapan dan porsi penyajian outcome dalam LAKIP SKPD	
5	LAKIP menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU	LAKIP menyajikan informasi tentang pencapaian IKU SKPD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kelengkapan dan keakuratan data Kinerja	
6	LAKIP menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan	LAKIP menyajikan informasi tentang pencapaian target kinerja yang ada dalam PK SKPD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kelengkapan, keakuratan data kinerja dan relevansinya dengan dokumen PK	
7	LAKIP menyajikan mengenai kemajuan pencapaian target jangka menengah	LAKIP menyajikan informasi tentang pencapaian target kinerja yang ada dalam Renstra SKPD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kelengkapan, Keakuratan data kinerja dan relevansinya dengan Renstra SKPD	
8	LAKIP menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja	LAKIP menyajikan informasi tentang hasil analisis pencapaian target kinerja tahunan maupun jangka menengah yang ada dalam Renstra SKPD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kelengkapan dan ketepatan informasi hasil analisis yang disajikan dalam LAKIP SKPD	
9	LAKIP menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan	Cukup jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kecukupan perbandingan dan keakuratan data kinerja yang disajikan dalam LAKIP SKPD	
10	LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja	LAKIP penginformasian keuangan disajikan per sasaran organisasi yang akan dicapai. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat ketepatan, keakuratan dan relevansi penyajian data keuangan dengan kinerjanya dalam LAKIP SKPD	
11	Informasi kinerja dalam LAKIP dapat diandalkan	Cukup jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat keakuratan data kinerja yang disajikan dalam LAKIP SKPD	
III. PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4%)			
12	Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan	Informasi kinerja dalam LAKIP SKPD, telah secara nyata digunakan sebagai dasar untuk perbaikan dalam penyusunan dokumen perencanaan kinerja tahun berikutnya. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kualitas pemanfaatan	
13	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi	Informasi kinerja dalam LAKIP SKPD, telah secara nyata digunakan sebagai dasar untuk menilai kinerja dan perbaikan dalam penyusunan dokumen perencanaan kinerja tahun berikutnya. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kualitas pemanfaatan	

14	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja	Informasi kinerja dalam LAKIP SKPD, telah secara nyata digunakan sebagai dasar untuk melakukan perbaikan secara berkelanjutan untuk peningkatan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil (outcome). Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kualitas pemanfaatan	
15	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja	Informasi kinerja dalam LAKIP SKPD, telah secara nyata digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan/kegagalan SKPD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat pemenuhan kriteria ini	
D. EVALUASI KINERJA (10%)			
I. PEMENUHAN PELAPORAN (2%)			
1	Terdapat pedoman evaluasi akuntabilitas kinerja	Cukup jelas	
II. KUALITAS EVALUASI (5%)			
1	Pedoman evaluasi selaras dengan pedoman/juklak evaluasi dari Menpan	Cukup jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada keberadaan pedoman evaluasi yang telah sesuai dengan pedoman dan juklak evaluasi Kementerian PAN&RB	
III. PEMANFAATAN HASIL EVALUASI (3%)			
1	Hasil evaluasi telah ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan	Pada tingkat SKPD telah ada perbaikan nyata terhadap kelemahan-kelemahan dalam perencanaan kinerja yang telah direkomendasikan dalam hasil evaluasi kinerja tahun sebelumnya. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kualitas pemanfaatan	
2	Hasil evaluasi telah ditindaklanjuti untuk perbaikan penerapan manajemen kinerja	Pada tingkat SKPD telah ada perbaikan nyata terhadap kelemahan-kelemahan dalam penerapan manajemen kinerja tahun sebelumnya. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kualitas pemanfaatan	
3	Hasil evaluasi telah ditindaklanjuti untuk mengukur keberhasilan SKPD	Pada tingkat SKPD telah ada perbaikan nyata terhadap kelemahan-kelemahan dalam penerapan manajemen kinerja tahun sebelumnya. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kualitas pemanfaatan	
E. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA			
KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (10%)			
1	Target dapat dicapai	Cukup jelas	Dijawab dengan KKE1-1
2	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	Cukup jelas	Dijawab dengan KKE1-1
3	Kinerja output selaras dengan output yang ingin dicapai dalam RKP/ RPJM/ Renstra atasan	Sasaran dan indikator kinerja dalam PPS relevan dengan sasaran dan Indikator RKPD/dalam Renstra SKPD	Dijawab dengan KKE1-1
KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (10%)			
4	Target dapat dicapai	Cukup jelas.	Dijawab dengan KKE1-1

5	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	Cukup jelas.	Dijawab dengan KKE1-1
6	Kinerja outcome selaras dengan outcome yang ingin dicapai dalam RKP/RPJM/Renstra atasan	Sasaran dan indikator kinerja dalam PPS relevan dengan sasaran dan indikator dalam Renstra.	Dijawab dengan KKE1-1

Lampiran 2

Templete Kertas Kerja Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Bangka

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	SKPD		REF
		Y/T	NILAI	
1	2	3	4	7
A. PERENCANAAN KINERJA (35%)		#DIV/0!	#DIV/0!	
I.	RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) (15%)	#DIV/0!	#DIV/0!	
a.	PEMENUHAN RENSTRA (3%)	#DIV/0!	#DIV/0!	
1	Dokumen Renstra SKPD telah ada	Y/T		
2	Dokumen Renstra telah memuat visi, misi, tujuan, sasaran, program, indikator kinerja sasaran, dan target jangka menengah	a/b/c/d/e		
b.	KUALITAS RENSTRA (7%)	#DIV/0!	#DIV/0!	
3	Tujuan dan sasaran telah berorientasi hasil	a/b/c/d/e		KKE2
4	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran	a/b/c/d/e		
5	Indikator kinerja tujuan dan sasaran telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a/b/c/d/e		KKE3
6	Target kinerja sesuai dengan target yang ditetapkan dalam Dokumen RPJMD/Dokumen Renstra atasannya	a/b/c/d/e		
7	Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan	a/b/c/d/e		
8	Dokumen Renstra telah menetapkan seluruh hal yang ditetapkan dalam Dokumen RPJMD/Dokumen Renstra atasannya	a/b/c/d/e		
9	Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMD/Dokumen Renstra atasannya	a/b/c/d/e		
10	Dokumen Renstra telah selaras dengan dokumen perencanaan jangka menengah lainnya	a/b/c/d/e		
c.	IMPLEMENTASI RENSTRA (5%)	#DIV/0!	#DIV/0!	
11	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan	a/b/c/d/e		
12	Dokumen Renstra/RPJMD digunakan sebagai acuan dalam penyusunan Dokumen Renstra SKPD Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran	a/b/c/d/e		
13	Dokumen Renstra SKPD telah direviu secara berkala	a/b/c/d/e		
II.	DOKUMEN RENCANA KINERJA TAHUNAN (RKT) (10%)	#DIV/0!	#DIV/0!	
a.	PEMENUHAN RKT (2%)	#DIV/0!	#DIV/0!	
1	Dokumen RKT telah ada	Y/T		
2	Dokumen RKT disusun sebelum mengajukan anggaran	Y/T		
3	Dokumen RKT telah memuat sasaran, program, indikator kinerja sasaran, dan target jangka pendek	a/b/c/d/e		
b.	KUALITAS RKT (3%)	#DIV/0!	#DIV/0!	
4	Dokumen RKT telah selaras dengan dokumen Renstra	a/b/c/d/e		
5	Dokumen RKT telah selaras dengan Dokumen RKP/RKT atasannya	a/b/c/d/e		
6	Sasaran telah berorientasi hasil	a/b/c/d/e		KKE2

7	Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran	a/b/c/d/e		
8	Indikator kinerja sasaran dan kegiatan telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a/b/c/d/e		KKE3
9	Target kinerja sesuai dengan target yang ditetapkan dalam Dokumen RPJMN/Dokumen RKT atasannya	a/b/c/d/e		
c.	IMPLEMENTASI RKT (5%)	#DIV/0!	#DIV/0!	
10	Dokumen RKT telah digunakan sebagai acuan untuk menyusun penetapan kinerja (PK)	a/b/c/d/e		
11	Dokumen RKT telah digunakan sebagai acuan untuk menyusun anggaran (RKA)	a/b/c/d/e		
III.	DOKUMEN PENETAPAN KINERJA (PK) (10%)	#DIV/0!	#DIV/0!	
a.	PEMENUHAN PK (2%)	#DIV/0!	#DIV/0!	
1	Dokumen PK telah ada	Y/T		
2	Dokumen PK disusun segera setelah anggaran disetujui	Y/T		
3	Dokumen PK telah memuat sasaran, program, indikator kinerja, dan target jangka pendek	a/b/c/d/e		
b.	KUALITAS PK (5%)	#DIV/0!	#DIV/0!	
5	Sasaran telah berorientasi hasil	a/b/c/d/e		KKE2
6	Indikator kinerja sasaran telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a/b/c/d/e		KKE3
7	Target kinerja selaras dengan target yang ditetapkan dalam Dokumen RPJM/Dokumen RKT atasannya	a/b/c/d/e		
8	Dokumen PK telah selaras dengan Dokumen PK atasannya	a/b/c/d/e		
9	Dokumen PK telah selaras dengan dokumen RKT	a/b/c/d/e		
c.	IMPLEMENTASI PK (3%)	#DIV/0!	#DIV/0!	
10	Dokumen PK telah dimonitor pencapaiannya secara berkala	a/b/c/d/e		
11	Dokumen PK telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan	a/b/c/d/e		
12	Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan	a/b/c/d/e		
B.	PENGUKURAN KINERJA (20%)	#DIV/0!	#DIV/0!	
I.	PEMENUHAN PENGUKURAN (4%)	#DIV/0!	#DIV/0!	
1	Telah terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal	Y/T		
2	Terdapat pedoman pengumpulan data kinerja	Y/T		
3	Terdapat pihak yang bertanggungjawab untuk mengumpulkan kinerja	Y/T		
II.	KUALITAS PENGUKURAN (10%)	#DIV/0!	#DIV/0!	
4	IKU telah dapat diukur secara obyektif	a/b/c/d/e		KKE3
5	IKU telah menggambarkan hasil	a/b/c/d/e		KKE3
6	IKU telah relevan dengan kondisi yang akan diukur	a/b/c/d/e		KKE3
7	IKU telah cukup untuk mengukur kinerja	a/b/c/d/e		KKE3
8	Indikator kinerja sasaran dapat diukur secara obyektif	a/b/c/d/e		KKE3
9	Indikator kinerja sasaran menggambarkan hasil	a/b/c/d/e		KKE3
10	Indikator kinerja sasaran relevan dengan sasaran yang akan diukur	a/b/c/d/e		KKE3
11	Indikator kinerja sasaran cukup untuk mengukur sasarnya	a/b/c/d/e		KKE3
12	Target kinerja jangka pendek telah diukur realisasinya	a/b/c/d/e		
13	Target kinerja jangka menengah telah diukur realisasinya	a/b/c/d/e		
14	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan	a/b/c/d/e		
III.	IMPLEMENTASI PENGUKURAN (6%)	#DIV/0!	#DIV/0!	
15	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran	a/b/c/d/e		
16	IKU telah dimanfaatkan untuk pengukuran kinerja	a/b/c/d/e		
17	IKU telah direviu secara berkala	a/b/c/d/e		

18	Pengumpulan data kinerja dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester)	a/b/c/d/e		
19	Hasil pengukuran kinerja telah digunakan untuk penyusunan laporan kinerja	a/b/c/d/e		
20	Pengukuran kinerja digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala	a/b/c/d/e		
C. PELAPORAN KINERJA (15%)		#DIV/0!	#DIV/0!	
I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%)		#DIV/0!	#DIV/0!	
1	LAKIP telah disusun	Y/T		
2	LAKIP telah disampaikan tepat waktu	Y/T		
II. KUALITAS PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (8%)		#DIV/0!	#DIV/0!	
3	LAKIP bukan merupakan kompilasi dari SKPD Kerja di bawahnya	a/b/c/d/e		
4	LAKIP menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome	a/b/c/d/e		
5	LAKIP menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU	a/b/c/d/e		
6	LAKIP menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan	a/b/c/d/e		
7	LAKIP menyajikan mengenai kemajuan pencapaian target jangka menengah	a/b/c/d/e		
8	LAKIP menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja	a/b/c/d/e		
9	LAKIP menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan	a/b/c/d/e		
10	LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja	a/b/c/d/e		
11	Informasi kinerja dalam LAKIP dapat diandalkan	a/b/c/d/e		
III. PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4%)		#DIV/0!	#DIV/0!	
12	Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan	a/b/c/d/e		
13	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi	a/b/c/d/e		
14	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja	a/b/c/d/e		
15	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja	a/b/c/d/e		
D. EVALUASI KINERJA (10%)		#DIV/0!	#DIV/0!	
I. PEMENUHAN EVALUASI (2%)		#DIV/0!	#DIV/0!	
1	Terdapat pedoman evaluasi akuntabilitas kinerja	Y/T		
II. KUALITAS EVALUASI (5%)		#DIV/0!	#DIV/0!	
1	Pedoman evaluasi selaras dengan pedoman/juklak evaluasi dari Menpan	a/b/c/d/e		
III. PEMANFAATAN HASIL EVALUASI (3%)		#DIV/0!	#DIV/0!	
1	Hasil evaluasi telah ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan	a/b/c/d/e		
2	Hasil evaluasi telah ditindaklanjuti untuk perbaikan penerapan manajemen kinerja	a/b/c/d/e		
3	Hasil evaluasi telah ditindaklanjuti untuk mengukur keberhasilan SKPD	a/b/c/d/e		
E. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA		#DIV/0!	#DIV/0!	
KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (10%)		#DIV/0!	#DIV/0!	
1	Target dapat dicapai			KKE1-1
2	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan			KKE1-1
3	Kinerja output selaras dengan output yang ingin dicapai dalam RKP/ RPJM/ Renstra atasan			KKE1-1
KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (10%)		#DIV/0!	#DIV/0!	
4	Target dapat dicapai			KKE1
5	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan			KKE1

6	Kinerja outcome selaras dengan outcome yang ingin dicapai dalam RKP/ RPJM/ Renstra atasan			KKE1
HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (100%)			#DIV/0!	

BUPATI BANGKA,

Cap/dto

TARMIZI SAAT