

BERITA DAERAH
KOTA BANDUNG

TAHUN : 2011



NOMOR : 50

PERATURAN WALIKOTA BANDUNG

NOMOR : 1063 TAHUN 2011

TENTANG

PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA
SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH

- Menimbang : a. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Diktum Ketiga Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : Kep/135/M.PAN/9/2004 tentang Pedoman Umum Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah perlu untuk membentuk Peraturan Walikota tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Walikota Bandung tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana telah beberap kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah;
2. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota;
3. Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
4. Keputusan ...

4. Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor KEP/135/M.PAN/9/2004 tentang Pedoman Umum Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, perlu menetapkan Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
5. Peraturan Daerah Kota Bandung Nomor 08 Tahun 2007 tentang Urusan Pemerintahan Daerah Kota Bandung;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA BANDUNG TENTANG PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH.

Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kota Bandung.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kota Bandung.
3. Walikota adalah Walikota Bandung.
4. Inspektorat adalah Inspektorat Wilayah Kota Bandung.
5. Satuan Kerja Perangkat Daerah adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Bandung.
6. Evaluasi adalah proses penilaian yang sistematis mencakup pemberian nilai, atribut, apresiasi dan pengenalan permasalahan serta pemberian solusi-solusi atas permasalahan yang ditemukan.
7. Evaluator adalah pejabat Inspektorat Wilayah Kota Bandung yang diberi perintah untuk melaksanakan proses penilaian.
8. Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disingkat AKIP adalah perwujudan kewajiban suatu Satuan Kerja Perangkat Daerah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan melalui sistem pertanggungjawaban secara periodik.
9. Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disingkat LAKIP adalah dokumen yang berisi gambaran perwujudan Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah yang disusun dan disampaikan secara sistematis dan melembaga.

10. Evaluasi...

10. Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah kegiatan analisis kritis, penilaian yang sistematis, pemberian atribut, pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi untuk tujuan peningkatan kinerja dan akuntabilitas Satuan Kerja Perangkat Daerah oleh Inspektorat.
11. Laporan Hasil Evaluasi yang selanjutnya disingkat LHE adalah laporan Inspektorat yang menyajikan informasi pelaksanaan sistem AKIP dan evaluasi atas kinerja unit kerja yang dievaluasi sehingga diperoleh data sebagai bahan perbaikan.

Pasal 2

- (1) Peraturan Walikota ini memuat tata cara dan tahapan yang harus dilaksanakan dan dipedomani dalam pelaksanaan evaluasi laporan akuntabilitas kinerja SKPD di lingkungan Pemerintah Daerah.
- (2) Evaluasi laporan akuntabilitas kinerja SKPD sebagaimana dimaksud pada ayat (1), yang prosesnya dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pelaporan, dilakukan oleh Inspektorat.

Pasal 3

Sistematika mengenai pelaksanaan evaluasi laporan akuntabilitas kinerja SKPD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, adalah sebagai berikut :

- a. Pendahuluan;
- b. Pelaksanaan Evaluasi Secara Umum;
- c. Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah;
- d. Pelaporan Hasil Evaluasi; dan
- e. Penutup.

Pasal 4

Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3, tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan ini.

Pasal 5

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.
Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Walikota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Bandung.

Ditetapkan di Bandung
pada tanggal 30 Desember 2011
WALIKOTA BANDUNG,

TTD

DADA ROSADA

Diundangkan di Bandung
pada tanggal 30 Desember 2011
SEKRETARIS DAERAH KOTA BANDUNG,



EDI SISWADI

BERITA DAERAH KOTA BANDUNG TAHUN 2011 NOMOR 50

LAMPIRAN I : PERATURAN WALIKOTA BANDUNG
NOMOR : 1063 TAHUN 2011
TANGGAL : 30 Desember 2011

PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA
SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH

BAB I

PENDAHULUAN

A. Umum

Dalam rangka mewujudkan penyelenggaraan negara yang bersih dan bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN) menuju tercapainya tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*) perlu adanya pertanggungjawaban dari penyelenggaraan pemerintahan daerah yang dilaporkan pada setiap tahun anggaran dalam rangka laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah sesuai dengan Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Perbaikan Pemerintahan Daerah yang bersih dan sistem manajemen merupakan agenda penting dalam reformasi pemerintahan yang dijalankan oleh Pemerintah Daerah. Sistem manajemen pemerintahan yang berfokus pada peningkatan akuntabilitas dan sekaligus peningkatan kinerja berorientasi pada hasil (*outcome*) dikenal sebagai Sistem AKIP. Sistem AKIP diimplementasikan secara "*Self Assesment*" oleh masing-masing SKPD.

SKPD merencanakan, mengukur dan memantau kinerjanya sendiri serta melaporkan sendiri kepada instansi yang lebih tinggi. Dalam sistem yang mekanisme pelaksanaannya demikian, perlu adanya evaluasi dari pihak yang lebih independen agar diperoleh umpan balik yang objektif untuk perbaikan akuntabilitas dan kinerja instansi Pemerintah Daerah.

Walikota selaku pimpinan tertinggi dalam pemerintahan di daerah perlu mengetahui sampai sejauh mana pelaksanaan implementasi Sistem AKIP dan juga perlu diberikan masukan (umpan balik) dari hasil evaluasi akuntabilitas kinerja instansi sesuai dengan prioritas program pemerintah. Oleh sebab itu, pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya karena merupakan bagian yang *inherent* dengan Sistem AKIP.

Seiring ...

Seiring dengan kebijakan pemerintah untuk melihat sampai sejauhmana suatu instansi pemerintah melaksanakan dan memperlihatkan kinerja organisasinya, serta sekaligus untuk mendorong kinerja instansi Pemerintah Daerah, maka perlu dilakukan suatu pemeringkatan dari hasil evaluasi akuntabilitas kinerja tersebut. Dengan adanya pemeringkatan ini diharapkan akan mendorong instansi Pemerintah Daerah untuk secara konsisten meningkatkan akuntabilitas kinerjanya dalam rangka mewujudkan pencapaian kinerja hasil organisasi sesuai yang diamanatkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD).

Dalam rangka pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja yang merupakan bagian *inherent* dengan Sistem AKIP dengan sebaik-baiknya, diperlukan adanya petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD bagi evaluator AKIP. Petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD ini, disusun seiring dan selaras dengan kebijakan Pemerintah Daerah sebagaimana tertuang dalam Pedoman Umum Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi yang ditetapkan oleh MENPAN dengan Surat Keputusan Menteri Negara PAN nomor : Kep/135/M.PAN/9/2004. Petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas SKPD ini merupakan petunjuk yang lebih teknis dari pedoman umum evaluasi akuntabilitas kinerja tersebut.

B. Maksud Dan Tujuan

1. Petunjuk pelaksanaan akuntabilitas kinerja SKPD 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 kinerja yang harus ditempuh dalam proses evaluasi;
- 4) penyusunan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) dan mekanisme pelaporan hasil evaluasi serta proses pengolahan datanya.

b) menjadi ...

- b) menjadi panduan dalam mengelola pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD bagi aparat pengawas Inspektorat.
- c) menjadi bahan acuan bagi Pemerintah Daerah dalam menyusun petunjuk pelaksanaan evaluasi internal di masing SKPD.

2. Tujuan dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja SKPD ini adalah sebagai berikut:

- a) memperoleh data dan informasi tentang implementasi Sistem AKIP.
- b) menilai akuntabilitas Kinerja SKPD di lingkungan Pemerintah Daerah.
- c) memberikan saran perbaikan dan peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas Pemerintah Daerah.

C. Ruang Lingkup Evaluasi

1. Ruang lingkup evaluasi meliputi :

- a) evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD di lingkungan Pemerintah Daerah meliputi evaluasi atas penerapan Sistem AKIP dalam hal ini SKPD dan pencapaian kinerja organisasi.
- b) menyusun pemeringkatan hasil evaluasi SKPD di lingkungan Pemerintah Daerah.

2. Entitas akuntabilitas yang dievaluasi adalah seluruh SKPD di lingkungan Pemerintah Daerah.

D. Penugasan

Inspektorat membentuk Tim Khusus yang dibentuk oleh Surat Perintah Walikota.

E. Dokumen yang Dipergunakan

- 1. Rencana Strategis (Renstra) SKPD;
- 2. Rencana Kinerja Tahunan (RKT) dalam 1 (satu) Tahun Anggaran;
- 3. Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) dan Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran (DPPA);
- 4. Penetapan Kinerja (PK) dalam 1 (satu) Tahun Anggaran;
- 5. Indikator Kinerja Utama (IKU) SKPD;
- 6. Rencana Kinerja Tahunan (Renja) SKPD.

F. Sistematika

Sistematika Petunjuk Pelaksanaan Laporan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja SKPD terdiri dari 5 BAB yaitu :

BAB I Pendahuluan

BAB II Pelaksanaan Evaluasi secara Umum

BAB III Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah

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 SKPD di lingkungan Pemerintah Daerah difokuskan untuk peningkatan mutu penerapan manajemen berbasis kinerja (Sistem AKIP) dan peningkatan kinerja Pemerintah Daerah dalam rangka mewujudkan Pemerintah Daerah yang berorientasi pada hasil (*result oriented government*).
2. Strategi yang akan dijalankan menggunakan prinsip:
 - a) partisipasi dan *coevaluation* dengan pihak yang dievaluasi. Keterlibatan pihak yang dievaluasi pada proses evaluasi ini sangat penting untuk meningkatkan efektifitas evaluasi.
 - b) proses konsultasi yang terbuka dan memfokuskan pada pembangunan dan pengembangan serta implementasi komponen utama Sistem AKIP.
3. Untuk SKPD yang sudah pernah dievaluasi, langkah pertama yang perlu dilakukan oleh evaluator dalam melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD adalah mengumpulkan informasi mengenai berbagai saran atau rekomendasi yang diberikan oleh evaluator tahun lalu. Hambatan dan kendala pelaksanaan tindak lanjut hasil evaluasi tahun lalu, jika cukup relevan perlu dilaporkan kepada instansi yang lebih tinggi atau pihak lain yang berwenang.

B. TAHAP EVALUASI

Tahapan evaluasi yang dilakukan meliputi :

1. *review* tindak lanjut evaluasi tahun lalu;
2. evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD;
3. penyusunan pemeringkatan hasil evaluasi untuk SKPD;
4. pelaporan hasil evaluasi SKPD;
5. pelaporan hasil evaluasi gabungan kepada Walikota.

C. METODOLOGI ...

C. METODOLOGI EVALUASI

Metodologi yang digunakan untuk melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD 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 Daerah dengan berdasarkan kepada:

1. kebenaran normatif apa yang seharusnya dilakukan menurut pedoman penyusunan LAKIP;
2. kebenaran normatif yang bersumber pada modul-modul atau buku-buku petunjuk mengenai Sistem AKIP;
3. kebenaran normatif yang bersumber pada *best practice* di Indonesia;
4. kebenaran normatif yang bersumber pada berbagai praktik manajemen stratejik, manajemen kinerja, dan sistem akuntabilitas yang baik.

Dalam menilai apakah suatu SKPD 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 terdapat dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.

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 yang telah ditetapkan, sehingga mampu menjawab tujuan dilakukannya evaluasi ini. Berbagai teknik pengumpulan data antara lain kuesioner, 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 ...

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 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 deskripsi 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 untuk tingkat Pemerintah Kabupaten/Kota sepenuhnya dikendalikan oleh Kementerian Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, sedangkan pada tingkat SKPD dilakukan oleh Inspektorat atau Tim Khusus yang dibentuk oleh Pemerintah Daerah, yang selanjutnya hasil evaluasi dapat digunakan sebagai bahan informasi evaluasi oleh Kementerian Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
2. Hal-hal yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian evaluasi, seperti penanggungjawab evaluasi, mekanisme penerbitan surat tugas, penerbitan laporan hasil evaluasi, tetap mengikuti kebijakan-kebijakan yang ditetapkan oleh Deputi Bidang Akuntabilitas Aparatur Kementerian Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
3. Pejabat Kementerian Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi melakukan sosialisasi juklak evaluasi dan monitoring atas pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi yang dilakukan oleh Inspektorat atau Tim Khusus yang dibentuk oleh Pemerintah Daerah.
4. Laporan Hasil Evaluasi terhadap SKPD yang dilakukan oleh Inspektorat atau Tim Khusus yang dibentuk oleh Pemerintah Daerah dengan waktu penyelesaian paling lambat tanggal 30 Juni pada setiap tahunnya dan hasil evaluasi tersebut disampaikan kepada SKPD yang dievaluasi.

BAB III

EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH

A. UMUM

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

B. EVALUASI ATAS KOMPONEN AKUNTABILITAS KINERJA

1. Evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD difokuskan pada kriteria-kriteria 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 SKPD 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 SKPD, 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 ...

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 SKPD.
5. Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) dan penjelasannya untuk evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD sesuai dengan yang tercantum pada Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.

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 variabel yaitu komponen, sub-komponen dan kriteria.
 - b) Setiap komponen dan sub-komponen penilaian diberikan alokasi nilai sebagai berikut:

Tabel 3.1 Alokasi Penilaian Komponen dan Sub Komponen

No	Komponen	Bobot	Sub-Komponen
1	Perencanaan Kinerja	35 %	a. Rencana Strategis 15%; b. Rencana Kinerja Tahunan 10%; c. Penetapan Kinerja 10%.
2	Pengukuran Kinerja	20 %	a. Indikator Kinerja 12%; b. Pengukuran Kinerja 8%.
3	Pelaporan Kinerja	15 %	a. Pemenuhan pelaporan 3%; b. Penyajian informasi kinerja 9%; c. Pemanfaatan informasi kinerja 3%.
4	Evaluasi Kinerja	10 %	a. Pelaksanaan Evaluasi 6%; b. Pemanfaatan hasil evaluasi 4%.
5	Pencapaian Kinerja	20 %	a. Capaian <i>output</i> 10%; b. Capaian <i>outcome</i> 10%;
Total		100 %	

Penilaian terhadap komponen nomor 1 sampai 4 terkait dengan penerapan SAKIP pada SKPD, 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.

3. Setiap sub-komponen akan dibagi kedalam beberapa pertanyaan sebagai kriteria pemenuhan sub-komponen tersebut. Setiap pertanyaan akan dijawab dengan ya atau tidak. Jawaban “Ya”/”Tidak” diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan yang langsung dapat dijawab sesuai dengan pemenuhan kriteria.
4. Setiap jawabannya “Ya” akan diberikan nilai 1 sedangkan jawaban “Tidak” maka akan diberikan nilai 0.
5. 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).
6. Dalam memberikan kategori ya atau tidak, evaluator harus benar-benar menggunakan *professional judgement* dengan mempertimbangkan hal-hal yang mempengaruhi pada setiap kriteria, yang didukung dengan suatu kertas kerja evaluasi.
7. Setelah setiap pertanyaan diberikan nilai maka penyimpulan akan dilakukan sebagai berikut:
 - a) tahap pertama dijumlahkan nilai pada setiap pertanyaan pada setiap sub-komponen sehingga ditemukan suatu angka tertentu misal sub-komponen Indikator Kinerja mempunyai alokasi nilai 12% dan memiliki 10 (sepuluh) buah pertanyaan. Dari 10 (sepuluh) pertanyaan tersebut apabila terdapat jawaban “Ya” sebanyak 3 (tiga) pertanyaan, maka nilai untuk sub-komponen tersebut adalah: $(3/10) \times 12 = 3,6$;
 - b) Untuk ...

- b) untuk kriteria yang berhubungan dengan kondisi yang memerlukan penyimpulan, karena terdiri dari beberapa sub kriteria, penyimpulan tentang kriteria dilakukan melalui nilai rata-rata;
- c) tahap berikutnya adalah melakukan penjumlahan seluruh nilai sub-komponen yang ada sehingga ditemukan suatu angka tertentu untuk total nilai dengan range nilai antara 0 s.d. 100.
8. Penyimpulan atas hasil *review* 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:

Tabel 3.2 Kategori Penilaian Komponen

No	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1	AA	>85-100	Memuaskan
2	A	>75-85	Sangat Baik
3	B	>65-75	Baik, perlu sedikit perbaikan
4	CC	>50-65	Cukup baik (memadai), perlu banyak perbaikan yang tidak mendasar
5	C	>30-50	Agak kurang, perlu banyak perbaikan, termasuk perubahan yang mendasar
6	D	0-30	Kurang, perlu banyak sekali perbaikan & perubahan yang sangat mendasar.

9. Dalam rangka untuk menjaga obyektivitas dalam penilaian maka dilakukan *review* secara berjenjang atas proses dan hasil evaluasi dari tim evaluator dengan pengaturan sebagai berikut:
- a) *review* tingkat 1 dilakukan di dimasing-masing tim evaluator oleh supervisor Tim untuk setiap hasil evaluasi atas masing-masing SKPD yang dievaluasi;

b) *review* ...

- b) *review* 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 instansi 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 ...

B. FORMAT DAN ISI LHE

Bentuk dari LHE Tahun 20XX yang dilaksanakan oleh Inspektorat terhadap SKPD di Lingkungan Pemerintah Daerah dalam bentuk surat, dengan contoh sebagaimana tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.

C. PENYAMPAIAN LAPORAN HASIL EVALUASI

1. Inspektorat menyampaikan LHE SKPD di Lingkungan Pemerintah Daerah kepada pimpinan SKPD yang akuntabilitas kinerjanya telah dievaluasi dengan tembusan kepada :
 - 1) Walikota;
 - 2) Wakil Walikota.
2. LHE SKPD di lingkungan Pemerintah Daerah, khusus tembusan kepada Walikota perlu dilampirkan *softcopy* LKE untuk bahan penyusunan LKE kepada Gubernur Provinsi Jawa Barat.

BAB V
PENUTUP

Hal-hal yang harus 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 instansi, 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 Akuntabilitas Aparatur Kementerian Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

WALIKOTA BANDUNG,

TTD

DADA ROSADA

SEKRETARIS DAERAH KOTA BANDUNG,



EDI SISWADI

LAMPIRAN II : PERATURAN WALIKOTA BANDUNG

NOMOR :

TANGGAL :

1. Format LHE

*Format 1*INSPEKTORAT KOTA BANDUNG
Jl. Tera No. 20 Bandung

Bandung, 20XX

Nomor : Kepada :
 Lampiran : Yth.
 Perihal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas
 Kinerja Instansi Pemerintah

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Surat Keputusan Men-PAN Nomor Kep-135/M.PAN/2004 tentang Pedoman Umum Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Surat Menteri Negara PAN Nomor B/1301/M.PAN/04/2009 perihal Kebijakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Tahun 20XX, kami sampaikan hal-hal sebagai berikut:

1. Kami telah melakukan evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) pada Asisten/Badan/Dinas/Kantor/Kecamatan Kota Bandung, dengan tujuan:
 - a. Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem AKIP;
 - b. Menilai Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
 - c. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas instansi.
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 Instansi Pemerintah (LAKIP) Tahun 20XX, 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. Asisten/Badan/Dinas/Kantor/Kecamatan Kota Bandung memperoleh nilai sebesar

4. Nilai ...

4. Nilai sebagaimana tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi di lingkungan Pemerintah Kota Bandung, 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 ditindaklanjuti

.....
.....

(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 Asisten/Badan/Dinas/Kantor/Kecamatan Kota Bandung, beserta seluruh jajarannya agar dilakukan perbaikan sebagai berikut :

a.

b.

c.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Asisten/Badan/Dinas/Kantor/Kecamatan Kota Bandung. Kami menghargai upaya Saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan manajemen kinerja di lingkungan Pemerintah Kota Bandung.

Terima ...

Terima kasih atas perhatian dan kerjasama Saudara.

Inspektur Kota Bandung

XXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXX
NIP.

Tembusan :

1. Yth. Bapak Walikota Bandung;
2. Yth. Bapak Wakil Walikota Bandung;
3.

2. LEMBAR KERJA EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH (SKPD)

NO	KOMPONEN/ SUB KOMPONEN	KRITERIA	Y/T	NILAI		
				5	6	7
1	2	3	4	5	6	7
A. PERENCANAAN KINERJA (35%) (M/SB/B/C/AG/K)			K		-	-
1.	DOKUMEN RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) (15%) (M/SB/B/C/AG/K)		K	-		-
		Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) telah memiliki dokumen Rencana strategis (Renstra)	Tidak	0		
		Renstra SKPD telah diformalkan dalam suatu dokumen perencanaan yang akan dilaksanakan	Tidak	0		
		Renstra SKPD telah memuat visi, misi, tujuan, sasaran, dan program	Tidak	0		
		Sasaran dalam Renstra SKPD telah selaras dengan bidang kewenangan SKPD	Tidak	0		
		Tujuan/sasaran dalam Renstra SKPD telah berorientasi hasil (<i>outcome</i>), bukan proses	Tidak	0		
		Tujuan/sasaran dalam Renstra SKPD telah dilengkapi dengan indikator kinerja <i>outcome</i> yang terukur	Tidak	0		
		Dokumen Renstra SKPD telah digunakan untuk penyusunan Renja	Tidak	0		
		Dokumen Renstra SKPD telah digunakan untuk penyusunan Rencana Kinerja Tahunan (RKT) SKPD	Tidak	0		
		Dokumen Renstra SKPD telah digunakan untuk penyusunan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) dan Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran (DPPA)	Tidak	0		
		Renstra SKPD telah selaras dengan RPJMD	Tidak	0		
2.	DOKUMEN RENCANA KINERJA TAHUNAN (RKT) (10%) (M/SB/B/C/AG/K)		K	0,00		0,00
		SKPD telah memiliki dokumen RKT	Tidak	0		
		Sasaran dan indikator kinerja dalam RKT SKPD telah selaras dengan sasaran pada Renstra	Tidak	0		
		RKT SKPD telah memuat sasaran dan strategi pencapaiannya (program dan kegiatan)	Tidak	0		
		Sasaran dalam RKT SKPD telah berorientasi hasil (<i>outcome</i>)	Tidak	0		
		Sasaran dan kegiatan dalam RKT SKPD telah dilengkapi dengan indikator kinerja	Tidak	0		
		Sasaran dalam RKT SKPD telah dilengkapi dengan target kinerja	Tidak	0		
		Program dan kegiatan dalam RKT SKPD merupakan strategi dalam pencapaian sasaran	Tidak	0		
		RKT SKPD memuat target indikator kinerja kegiatan	Tidak	0		

		9. RKT SKPD telah digunakan untuk menyusun Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) SKPD dan disusun sebelum menyusun RKA SKPD	Tidak	0		
		10. Sasaran dan indikator kinerja dalam RKT SKPD menjadi capaian program dan indikator kinerja pada RKA SKPD	Tidak	0		
3.	DOKUMEN PENETAPAN KINERJA (PK) (10%) (M/SB/B/C/AG/K)		K	-		-
		1. SKPD telah menyusun dokumen Penetapan Kinerja	Tidak	0		
		2. Dokumen PK telah selaras dengan Renstra SKPD	Tidak	0		
		3. Dokumen Penetapan Kinerja telah ditandatangani oleh pimpinan SKPD	Tidak	0		
		4. Dokumen Penetapan Kinerja yang telah ditandatangani telah dikomunikasikan/ sosialisasikan kepada anggota SKPD	Tidak	0		
		5. Dokumen Penetapan Kinerja telah disampaikan kepada pihak-pihak yang berkompeten	Tidak	0		
		6. Dokumen Penetapan Kinerja disusun segera setelah anggaran disetujui	Tidak	0		
		7. Dokumen Penetapan Kinerja telah memuat indikator kinerja	Tidak	0		
		8. Dokumen Penetapan Kinerja telah memuat indikator kinerja <i>outcome</i> penting/ <i>outcome</i>	Tidak	0		
		9. Sasaran dalam Penetapan Kinerja merupakan sasaran RKT	Tidak	0		
		10. Dokumen penetapan kinerja telah dilengkapi dengan target kinerja	Tidak	0		
		11. Target kinerja yang diperjanjikan telah dipergunakan untuk mengukur/menilai/ mengevaluasi keberhasilan SKPD	Tidak	0		
		12. Dokumen penetapan kinerja telah dimanfaatkan dalam mengarahkan pencapaian hasil program/kegiatan	Tidak	0		
B. PENGUKURAN KINERJA (20%) (M/SB/B/C/AG/K)			K		-	-
1.	INDIKATOR KINERJA (12%) (M/SB/B/C/AG/K)		Tidak	-		-
		1. SKPD telah memiliki secara formal Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai ukuran kinerja SKPD	Tidak	0		
		2. Indikator kinerja sasaran yang ditetapkan telah relevan	Tidak	0		
		3. Indikator kinerja sasaran yang ditetapkan telah menggambarkan hasil	Tidak	0		
		4. Indikator kinerja pencapaian sasaran SKPD yang ditetapkan telah dapat diukur secara obyektif	Tidak	0		
		5. IKU untuk entitas SKPD telah cukup untuk mengukur kinerja SKPD	Tidak	0		
		6. IKU SKPD selaras dengan IKU Pemerintah Daerah	Tidak	0		
		7. IKU telah dimanfaatkan dalam Renstra	Tidak	0		
		8. IKU telah dimanfaatkan dalam RKT	Tidak	0		

		9. IKU telah dimanfaatkan dalam perencanaan kinerja	Tidak	0		
		10. IKU telah dimanfaatkan dalam penganggaran	Tidak	0		
		11. IKU telah dimanfaatkan untuk pengukuran kinerja	Tidak	0		
		12. IKU telah disosialisasikan dan dikomunikasikan dilakukan kepada anggota SKPD	Tidak	0		
		13. Telah dilakukan <i>review</i> terhadap IKU telah secara berkala	Tidak	0		
2.	PENGUKURAN KINERJA (8%) (M/SB/B/C/AG/K)		K	-		-
		1. SKPD telah melakukan pengukuran atas target-target indikator kinerja hasil (<i>outcome</i>) dan keluaran (<i>output</i>) yang ditetapkan	Tidak	0		
		2. Pengukuran kinerja mencakup berbagai pembandingan data kinerja	Tidak	0		
		3. SKPD telah memiliki sistem pengumpulan data kinerja	Tidak	0		
		4. Sistem pengumpulan data kinerja yang ada telah dapat mengumpulkan data indikator kinerja	Tidak	0		
		5. Sistem pengumpulan data kinerja yang ada telah dapat diandalkan	Tidak	0		
		6. Pengukuran kinerja digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala	Tidak	0		
		7. Hasil pengukuran kinerja telah dapat digunakan untuk penyusunan laporan kinerja	Tidak	0		
C. PELAPORAN KINERJA (15%) (M/SB/B/C/AG/K)			K		-	-
1.	PEMENUHAN PELAPORAN (3%) (M/SB/B/C/AG/K)		K	-		-
		1. SKPD telah menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)	Tidak	0		
		2. SKPD telah menyampaikan LAKIP kepada Kepala Daerah tepat waktu.	Tidak	0		
2.	PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (9%) (M/SB/B/C/AG/K)		K	0,00		0,00
		1. LAKIP SKPD telah dapat menginformasikan capaian kinerja yang diperjanjikan dalam dokumen penetapan kinerja	Tidak	0		
		2. LAKIP menyajikan informasi pencapaian sasaran	Tidak	0		
		3. LAKIP menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi <i>outcome</i>	Tidak	0		
		4. LAKIP SKPD menyajikan informasi tentang capaian target indikator kinerja utama SKPD	Tidak	0		
		5. LAKIP SKPD telah menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja SKPD	Tidak	0		
		6. LAKIP telah menyajikan pembandingan data kinerja yang memadai antara capaian tahun ini dengan capaian tahun sebelumnya	Tidak	0		

		7. LAKIP telah menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi sampai dengan tahun ini dengan akumulasi realisasi sampai dengan tahun ini	Tidak	0		
		8. LAKIP telah menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi sampai dengan tahun ini dengan rencana sampai dengan tahun ini yang ada di Renstra	Tidak	0		
		9. Terdapat mekanisme verifikasi data internal	Tidak	0		
		10. Laporan Akuntabilitas Kinerja disusun dari hasil pengukuran kinerja	Tidak	0		
		11. Laporan Akuntabilitas Kinerja menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja	Tidak	0		
3.	PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (3%) (M/SB/B/C/AG/K)		K	-		-
		1. Informasi yang disajikan dalam LAKIP SKPD telah digunakan dalam perbaikan perencanaan SKPD	Tidak	0		
		2. Informasi yang disajikan dalam LAKIP SKPD telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan SKPD	Tidak	0		
		3. Informasi yang disajikan dalam LAKIP SKPD telah digunakan untuk peningkatan kinerja SKPD	Tidak	0		
D. EVALUASI KINERJA (10%) (M/SB/B/C/AG/K)			K		-	-
1.	PELAKSANAAN EVALUASI (6%) (M/SB/B/C/AG/K)		K	-		-
		1. SKPD telah melakukan pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatanya	Tidak	0		
		2. SKPD telah melakukan evaluasi program	Tidak	0		
2.	PEMANFAATAN HASIL EVALUASI (4%) (M/SB/B/C/AG/K)		K	-		-
		1. Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan	Tidak	0		
		2. Terdapat mekanisme dan prosedur tertulis mengenai pemantauan tindak lanjut atas hasil evaluasi	Tidak	0		
		3. Mekanisme dan prosedur tertulis mengenai pemantauan tindak lanjut atas hasil evaluasi telah diterapkan/ dilaksanakan secara memadai	Tidak	0		
		4. Hasil evaluasi telah ditindaklanjuti untuk perbaikan penerapan manajemen kinerja	Tidak	0		
E. PENCAPAIAN KINERJA (20%) (M/SB/B/C/AG/K)			K		-	-
1.	CAPAIAN OUTPUT (10%) (M/SB/B/C/AG/K) (Diisi dari KKE Output)		K		-	-
		1. Indikator kinerja <i>output</i> tepat		0,00		
		2. Penetapan Target Tepat				
		3. Target <i>output</i> dapat dicapai		0,00		

		4. Informasi mengenai kinerja <i>output</i> dapat diandalkan		0,00	
		5. Kinerja <i>output</i> selaras dengan <i>outcome</i> yang ingin dicapai		0,00	
2.	CAPAIAN OUTCOME (10%) (M/SB/B/C/AG/K) (Diisi dari KKE Outcome		K		0,00 0,00
		1. Indikator kinerja <i>outcome</i> tepat		0,00	
		2. Penetapan Target Tepat			
		3. Target <i>outcome</i> dapat dicapai		0,00	
		4. Informasi mengenai kinerja <i>outcome</i> dapat diandalkan		0,00	
		5. Kinerja <i>outcome</i> selaras dengan <i>outcome</i> yang ingin dicapai dalam Renja/Renstra		0,00	
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI			K		-

3. LEMBAR KRITERIA EVALUASI (CRITERIA-REFERENCED EVALUATION) AKUNTABILITAS KINERJA

NO	KOMPONEN/ SUB KOMPONEN	KRITERIA	PENJELASAN	KETERANGAN
1	2	3	4	5
A. PERENCANAAN KINERJA (35%)				
1.	DOKUMEN RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) (15%)			
	1.	Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) telah memiliki dokumen Rencana strategis (Renstra)	cukup jelas	Jika jawaban no.1 adalah 'tidak', maka jawaban no. 2 s.d 10 adalah 'tidak'
	2.	Renstra SKPD telah diformalkan dalam suatu dokumen perencanaan yang akan dilaksanakan	Ya, apabila Renstra telah diformalkan (minimal ditandatangani oleh Pimpinan SKPD)	Jika jawaban no.2 adalah 'tidak', maka jawaban no. 3 s.d 10 adalah 'tidak'
	3.	Renstra SKPD telah memuat visi, misi, tujuan, sasaran, dan program	Ya, apabila Renstra SKPD telah memuat keseluruhan substansi komponen tersebut	Jika jawaban no.3 adalah 'tidak', maka jawaban no. 4 s.d 10 adalah 'tidak'
	4.	Sasaran dalam Renstra SKPD telah selaras dengan bidang kewenangan SKPD	Ya, apabila $\geq 80\%$ sasaran dalam Renstra terkait dengan urusan kewenangan yang dilimpahkan kepada SKPD	
	5.	Tujuan/sasaran dalam Renstra SKPD telah berorientasi hasil (<i>outcome</i>), bukan proses	Ya, apabila $\geq 60\%$ tujuan/sasaran dalam Renstra SKPD telah berkualitas hasil (<i>outcome</i>) atau keluaran (<i>output</i> penting, yaitu <i>output</i> yang	
	6.	Tujuan/sasaran dalam Renstra SKPD telah dilengkapi dengan indikator kinerja <i>outcome</i> yang terukur	Ya, apabila $\geq 60\%$ tujuan/sasaran yang ditetapkan dalam Renstra SKPD telah dilengkapi dengan indikator kinerja <i>outcome</i> yang dapat	
	7.	Dokumen Renstra SKPD telah digunakan untuk penyusunan Renja	Ya, apabila $\geq 60\%$ sasaran dan program yang ada di Renja telah sesuai dengan	
	8.	Dokumen Renstra SKPD telah digunakan untuk penyusunan Rencana Kinerja Tahunan (RKT) SKPD	Ya, apabila $\geq 60\%$ sasaran, program/kegiatan dan indikator kinerja dalam RKT SKPD atau dokumen perencanaan tahunan yang dapat disamakan	
	9.	Dokumen Renstra SKPD telah digunakan untuk penyusunan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) dan Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran (DPPA)	Ya, apabila $\geq 60\%$ sasaran, program/kegiatan dan indikator kinerja dalam DPA dan DPPA SKPD sesuai dengan Renstra SKPD	
	10.	Renstra SKPD telah selaras dengan RPJMD	Ya, apabila $\geq 60\%$ tujuan/sasaran dan program yang ada dalam	
2.	DOKUMEN RENCANA KINERJA TAHUNAN (RKT) (10%)			
	1.	SKPD telah memiliki dokumen RKT	Ya, apabila memiliki RKT yang memuat informasi tentang target kinerja	Jika jawaban no.1 adalah 'tidak', maka jawaban no. 2 s.d 10 adalah 'tidak'

	2.	Sasaran dan indikator kinerja dalam RKT SKPD telah selaras dengan sasaran pada Renstra	Ya, apabila $\geq 60\%$ sasaran dan indikator kinerja dalam RKT SKPD atau dokumen perencanaan tahunan yang dapat disamakan dengan dengan RKT secara logis dapat digunakan untuk	Jika jawaban no.1.1 adalah 'tidak' atau jawaban 1.2 adalah tidak, maka jawaban no. 2 s.d 10 adalah 'tidak'
	3.	RKT SKPD telah memuat sasaran dan strategi pencapaiannya (program dan kegiatan)	Ya, apabila RKT SKPD atau dokumen perencanaan tahunan yang dapat disamakan dengannya telah memuat rumusan <u>sasaran indikator kinerja</u>	Jika jawaban no.3 adalah 'tidak', maka jawaban no. 4 s.d 10 adalah 'tidak'
	4.	Sasaran dalam RKT SKPD telah berorientasi hasil (<i>outcome</i>)	Ya, apabila $\geq 60\%$ sasaran dalam RKT yang memuat informasi tentang target kinerja telah berkualitas hasil (<i>outcome</i>) atau keluaran (<i>output</i>) penting yang mengarah pada	
	5.	Sasaran dan kegiatan dalam RKT SKPD telah dilengkapi dengan indikator kinerja	Ya, apabila $\geq 60\%$ sasaran dan $\geq 80\%$ output kegiatan dalam RKT atau dokumen perencanaan tahunan yang dapat disamakan dengan RKT telah dilengkapi dengan indikator kinerja yang	
	6.	Sasaran dalam RKT SKPD telah dilengkapi dengan target kinerja	Ya, apabila $\geq 60\%$ sasaran dalam RKT SKPD telah dilengkapi dengan target	
	7.	Program dan kegiatan dalam RKT SKPD merupakan strategi dalam pencapaian sasaran	Ya, apabila $\geq 60\%$ program dan kegiatan dalam RKT SKPD atau dokumen perencanaan tahunan yang dapat disamakan dengannya secara logis dapat digunakan untuk mencapai sasaran-sasaran	
	8.	RKT SKPD memuat target indikator kinerja kegiatan	Ya, apabila $\geq 60\%$ indikator kinerja kegiatan telah dilengkapi dengan	
	9.	RKT SKPD telah digunakan untuk menyusun Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) dan Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran (DPPA) serta disusun sebelum menyusun RKA SKPD	Ya, apabila $\geq 60\%$ indikator kinerja kegiatan dalam RKT digunakan dalam DPA dan DPPA SKPD	
	10.	Sasaran dan indikator kinerja dalam RKT SKPD menjadi capaian program dan indikator kinerja pada DPA DAN DPPA SKPD	Ya, apabila $\geq 60\%$ indikator kinerja kegiatan dalam RKT digunakan dalam DPA dan DPPA SKPD	
3.	DOKUMEN PENETAPAN KINERJA (PK) (10%)			
	1.	SKPD telah menyusun dokumen Penetapan Kinerja.	Ya, apabila SKPD telah membuat dokumen penetapan kinerja tahunan	Jika jawaban no.1 adalah 'tidak', maka jawaban no. 2 s.d 12 adalah 'tidak'
	2.	Dokumen PK telah selaras dengan Renstra SKPD	Ya, apabila sasaran, program dan indikator kinerja serta target-target setiap indikator kinerja yang telah ditetapkan dalam dokumen <u>penetapan kinerja</u> telah	Jika jawaban no.1.1 adalah 'tidak' atau jawaban 1.2 adalah tidak, maka jawaban no. 2 s.d 12 adalah 'tidak'
	3.	Dokumen Penetapan Kinerja telah ditandatangani oleh pimpinan SKPD	cukup jelas	Jika jawaban no.3 adalah 'tidak', maka jawaban no. 4 s.d 12 adalah 'tidak'

	4.	Dokumen Penetapan Kinerja telah dikomunikasikan / sosialisasikan kepada anggota SKPD	cukup jelas	
	5.	Dokumen Penetapan Kinerja telah disampaikan kepada pihak-pihak yang berkompeten	Ya, apabila dokumen penetapan kinerja telah disampaikan kepada pihak yang berkompeten, sesuai dengan Inpres Nomor 5/2004 dan SE	
	6.	Dokumen Penetapan Kinerja disusun segera setelah anggaran disetujui	cukup jelas	
	7.	Dokumen Penetapan Kinerja telah memuat indikator kinerja	Ya, apabila $\geq 80\%$ sasaran (hasil) yang diperjanjikan dalam dokumen penetapan kinerja telah dilengkapi dengan	
	8.	Dokumen Penetapan Kinerja telah memuat indikator kinerja <i>outcome</i> penting/ <i>outcome</i>	Ya, apabila $\geq 60\%$ indikator kinerja yang ada dalam dokumen penetapan kinerja berkualitas hasil (<i>output</i> penting atau <i>outcome Output</i> penting adalah	
	9.	Sasaran dalam Penetapan Kinerja merupakan sasaran RKT	cukup jelas	Jika jawaban no.2.1 adalah 'tidak', maka jawaban no. 9 s.d 12 adalah 'tidak'
	10.	Dokumen penetapan kinerja telah dilengkapi dengan target kinerja	Ya, apabila seluruh indikator kinerja <i>output</i> dan sebagian indikator kinerja <i>outcome</i> dalam dokumen penetapan kinerja telah dilengkapi dengan target-target yang	Jika jawaban no.10 adalah 'tidak', maka jawaban no. 11 adalah 'tidak'
	11.	Target kinerja yang diperjanjikan telah dipergunakan untuk mengukur/menilai/mengevaluasi keberhasilan SKPD	Ya, apabila target-target setiap indikator kinerja yang telah ditetapkan dalam dokumen penetapan kinerja digunakan untuk dasar	
	12.	Dokumen penetapan kinerja telah dimanfaatkan dalam mengarahkan pencapaian hasil program / kegiatan	Ya, apabila terdapat pemantauan secara sistematis dan periodik terhadap target keluaran (<i>output</i>) kegiatan dan hasil (<i>outcome</i>) program yang diperjanjikan dalam dokumen penetapan	
B. PENGUKURAN KINERJA (20%)				
1. INDIKATOR KINERJA (12%)				
	1.	SKPD telah memiliki secara formal Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai ukuran kinerja SKPD	Ya, apabila SKPD telah memiliki Indikator Kinerja Utama (IKU) SKPD yang telah ditetapkan secara formal dalam suatu surat	Jika jawaban no.1 adalah 'tidak', maka jawaban no. B.1.2 s.d B.1.13 adalah 'tidak'
	2.	Indikator kinerja sasaran yang ditetapkan telah relevan	Ya, apabila $\geq 60\%$ indikator kinerja tujuan / sasaran yang ada dalam dokumen perencanaan (Renstra/RKT/PK) telah memenuhi kriteria relevan, yaitu indikator kinerja telah selaras dengan apa yang akan diukur dan secara objektif dapat digunakan untuk pengambilan kesimpulan	Jika jawaban no.A.1.1, A.1.2, A.1.3, A.2.1, A.2.2, A.2.3, A.3.1, A.3.2 dan A.3.3 adalah tidak, maka jawaban no. B.1.2 s.d B.1.13 dan jawaban B.2.1 s.d B.2.7 adalah 'tidak'
	3.	Indikator kinerja sasaran yang ditetapkan telah menggambarkan hasil	Ya, apabila $\geq 60\%$ indikator kinerja sasaran yang ada dalam dokumen perencanaan (Renstra/RKT/ PK) telah menggambarkan suatu	

	4. Indikator kinerja pencapaian sasaran SKPD yang ditetapkan telah dapat diukur secara obyektif	Ya, apabila $\geq 60\%$ indikator kinerja sasaran yang ada dalam dokumen perencanaan (Renstra/RKT/ PK) telah dilengkapi dengan jelas bagaimana cara mengukurnya, sehingga jika ada dua pihak atau lebih yang mengukur	
	5. IKU untuk entitas SKPD telah cukup untuk mengukur kinerja SKPD	Ya, apabila IKU yang ditetapkan telah dapat mengukur sasaran-sasaran (hasil-hasil yang akan dicapai yang telah	
	6. IKU SKPD selaras dengan IKU Pemerintah Daerah	cukup jelas	
	7. IKU telah dimanfaatkan dalam Renstra	Ya, apabila IKU SKPD digunakan dalam	
	8. IKU telah dimanfaatkan dalam RKT	Ya, apabila IKU SKPD digunakan dalam	
	9. IKU telah dimanfaatkan dalam perencanaan kinerja	Ya, jika IKU SKPD digunakan dalam Renstra/	
	10. IKU telah dimanfaatkan dalam penganggaran	Ya, jika IKU SKPD digunakan dalam	
	11. IKU telah dimanfaatkan untuk pengukuran kinerja	Ya, jika target pencapaian IKU SKPD telah ditetapkan dalam penetapan kinerja (perjanjian kinerja yang akan diukur)	
	12. IKU telah disosialisasikan dan dikomunikasikan dilakukan kepada anggota SKPD	cukup jelas	
	13. IKU telah dilakukan <i>review</i> secara berkala	Ya, apabila IKU SKPD telah dilakukan <i>review</i> secara rutin dalam periode	
2.	PENGUKURAN KINERJA (8%)		
	1. SKPD telah melakukan pengukuran atas target-target indikator kinerja hasil (<i>outcome</i> dan keluaran (<i>output</i>) yang ditetapkan	Ya, apabila SKPD telah melakukan pengukuran atas pencapaian target indikator-indikator kinerja yang telah ditetapkan	Jika jawaban no.1 adalah 'tidak', maka jawaban no. 2 s.d 7 adalah 'tidak'
	2. Pengukuran kinerja mencakup berbagai perbandingan data kinerja	Ya, apabila sekurang-kurangnya terdapat perbandingan antara target dengan realisasi, antara realisasi tahun lalu dengan realisasi tahun ini, dan antara realisasi tahun ini dengan akumulasi	Jika jawaban no.2 adalah 'tidak', maka jawaban no. 6 s.d 7 adalah 'tidak'
	3. SKPD telah memiliki sistem pengumpulan data kinerja	cukup jelas	Jika jawaban no.3 adalah 'tidak', maka jawaban no. 4 s.d 5 adalah 'tidak'
	4. Sistem pengumpulan data kinerja yang ada telah dapat mengumpulkan data indikator kinerja	Ya, apabila seluruh data indikator kinerja output dan sebagian data indikator kinerja <i>outcome</i> yang telah ditetapkan	Jika jawaban no.4 adalah 'tidak', maka jawaban no. 5 adalah 'tidak'
	5. Sistem pengumpulan data kinerja yang ada telah dapat diandalkan	Ya, apabila angka hasil pengukuran kinerja dapat ditelusuri sampai ke sumbernya berdasarkan sistem pengumpulan/pengolahan	
	6. Pengukuran kinerja digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala	Ya, apabila terdapat laporan atas kemajuan kinerja (hasil) pelaksanaan program dan kegiatan secara berkala/periodik. Laporan kemajuan kinerja berupa tingkat capaian target dari masing-masing indikator kinerja yang	

	7.	Hasil pengukuran kinerja telah dapat digunakan untuk penyusunan laporan kinerja	cukup jelas	
C. PELAPORAN KINERJA (15%)				
1.	PEMENUHAN PELAPORAN (3%)			
	1.	SKPD telah menyusun Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)	cukup jelas	Jika jawaban no.C.1.1 adalah tidak, maka jawaban no. C.2.1 s.d C.2.11 dan jawaban C.3.1 s.d C.3.3 adalah 'tidak'
	2.	SKPD telah menyampaikan LAKIP kepada Kepala Daerah tepat waktu.	Ya, apabila Penyerahan LAKIP SKPD kepada Inspektorat Kota Bandung selambatnya tanggal 30 April setiap tahunnya	
2.	PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (9%)			
	1.	LAKIP SKPD telah dapat menginformasikan capaian kinerja yang diperjanjikan dalam dokumen penetapan kinerja	Ya, apabila LAKIP SKPD telah dapat menginformasikan capaian target indikator-indikator kinerja dari sasaran strategis SKPD yang	
	2.	LAKIP menyajikan informasi pencapaian sasaran	Ya, apabila informasi kinerja dalam LAKIP SKPD disajikan per pencapaian	
	3.	LAKIP menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi <i>outcome</i>	Ya, apabila informasi pencapaian sasaran dalam LAKIP SKPD telah berkulitas hasil (<i>outcome</i>) atau keluaran (<i>output</i> penting yang mengarah kepada hasil (<i>outcome</i>))	
	4.	LAKIP SKPD menyajikan informasi tentang capaian target indikator kinerja utama SKPD	Ya, apabila LAKIP SKPD telah menginformasikan tingkat capaian target-target indikator kinerja utama (IKU) SKPD	Jika jawaban no.B.1.1 dan B.1.2 adalah tidak, maka jawaban no.4 adalah 'tidak'
	5.	LAKIP SKPD telah menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja SKPD	Ya, apabila LAKIP SKPD telah menginformasikan hasil analisis dan evaluasi tingkat capaian kinerja SKPD. Khusus terhadap target kinerja yang tidak tercapai, perlu dijelaskan penyebab ketidaktercapaiannya dan	
	6.	LAKIP telah menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara capaian tahun ini dengan capaian tahun sebelumnya	cukup jelas	
	7.	LAKIP telah menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi sampai dengan tahun ini dengan akumulasi realisasi sampai dengan tahun ini	cukup jelas	
	8.	LAKIP telah menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi sampai dengan tahun ini dengan rencana sampai dengan tahun ini yang ada di Renstra	cukup jelas	Jika jawaban no.A.1.1 dan A.1.3 adalah tidak, maka jawaban no.8 adalah 'tidak'
	9.	Terdapat mekanisme verifikasi data internal	Ya, apabila informasi kinerja yang disajikan dalam LAKIP melalui proses verifikasi terhadap data/informasi kinerja	
	10.	Laporan Akuntabilitas Kinerja disusun dari hasil pengukuran kinerja	Ya, apabila informasi kinerja yang disajikan dalam LAKIP merupakan	

	11.	Laporan Akuntabilitas Kinerja menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja	Ya, apabila dalam LAKIP terdapat informasi tentang tingkat capaian anggaran yang digunakan untuk pencapaian kinerja	
3.	PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (3%)			
	1.	Informasi yang disajikan dalam LAKIP SKPD telah digunakan dalam perbaikan perencanaan SKPD	Ya, apabila informasi kinerja dalam LAKIP SKPD telah secara nyata digunakan sebagai dasar untuk perbaikan dalam penyusunan dokumen	
	2.	Informasi yang disajikan dalam LAKIP SKPD telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan SKPD	Ya, apabila informasi kinerja dalam LAKIP SKPD telah secara nyata digunakan sebagai dasar untuk menilai kinerja dan perbaikan dalam penyusunan dokumen	
	3.	Informasi yang disajikan dalam LAKIP SKPD telah digunakan untuk peningkatan kinerja SKPD	Ya, apabila informasi kinerja LAKIP telah digunakan antara lain sebagai dasar untuk pemberian reward dan	
D. EVALUASI KINERJA (10%)				
1.	PELAKSANAAN EVALUASI (6%)			
	1.	SKPD telah melakukan pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya	cukup jelas	
	2.	SKPD telah melakukan evaluasi program	Ya, apabila evaluasi program telah mencakup penilaian atas efektifitas program terutama pencapaian hasil (<i>outcome</i>)	
2.	PEMANFAATAN HASIL EVALUASI (4%)			
	1.	Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan	cukup jelas	
	2.	Terdapat mekanisme dan prosedur tertulis mengenai pemantauan tindak lanjut atas hasil evaluasi	cukup jelas	
	3.	Mekanisme dan prosedur tertulis mengenai pemantauan tindak lanjut atas hasil evaluasi telah diterapkan/dilaksanakan secara memadai	cukup jelas	
	4.	Hasil evaluasi telah ditindaklanjuti untuk perbaikan penerapan manajemen kinerja	cukup jelas	
E. PENCAPAIAN KINERJA (20%)				
1.	CAPAIAN <i>OUTPUT</i> (10%)			
	1.	Indikator kinerja <i>output</i> tepat		
	2.	Penetapan Target Tepat		
	3.	Target <i>output</i> dapat dicapai		
	4.	Informasi mengenai kinerja <i>output</i> dapat diandalkan		
	5.	Kinerja <i>output</i> selaras dengan <i>outcome</i> yang ingin dicapai		
2.	CAPAIAN <i>OUTCOME</i> (10%)			
	1.	Indikator kinerja <i>outcome</i> tepat		
	2.	Penetapan Target Tepat		
	3.	Target <i>outcome</i> dapat dicapai		
	4.	Informasi mengenai kinerja <i>outcome</i> dapat diandalkan		
	5.	Kinerja <i>outcome</i> selaras dengan <i>outcome</i> yang ingin dicapai dalam Renja/Renstra		
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI (100%)				

Catatan :

Contoh untuk perhitungan yang menggunakan persentase (%) :

Ya, apabila $\geq 80\%$ sasaran dalam Renstra terkait dengan urusan kewenangan yang dilimpahkan kepada SKPD

Misalnya ada 6 sasaran, yaitu :

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

Sub komponen tersebut memiliki jawaban "Ya", apabila 5 dari 6 sasaran tersebut terkait dengan urusan kewenangan yang dilimpahkan kepada SKPD, dengan perhitungan sebagai berikut :

$$5/6 \times 100\% = 83.33\%$$

4. KERTAS KERJA EVALUASI CAPAIAN KINERJA OUTPUT SKPD

NO	SASARAN/PROGRAM	INDIKATOR KINERJA	INDIKATOR TEPAT		TARGET TERCAPAI		DATA ANDAL		SELARAS DNG OUTCOME	
			4	5	6	7	8	9	10	11
1	2	3								
			T	0	T	0	T	0	T	0
				0,00		0,00		0,00		0,00

