

LAMPIRAN I : KEPUTUSAN GUBERNUR
SUMATERA SELATAN
NOMOR : 462 /KPTS/ITDA-PROVSS/2024
TANGGAL : 10 JULI 2024

PEDOMAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA SELATAN

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

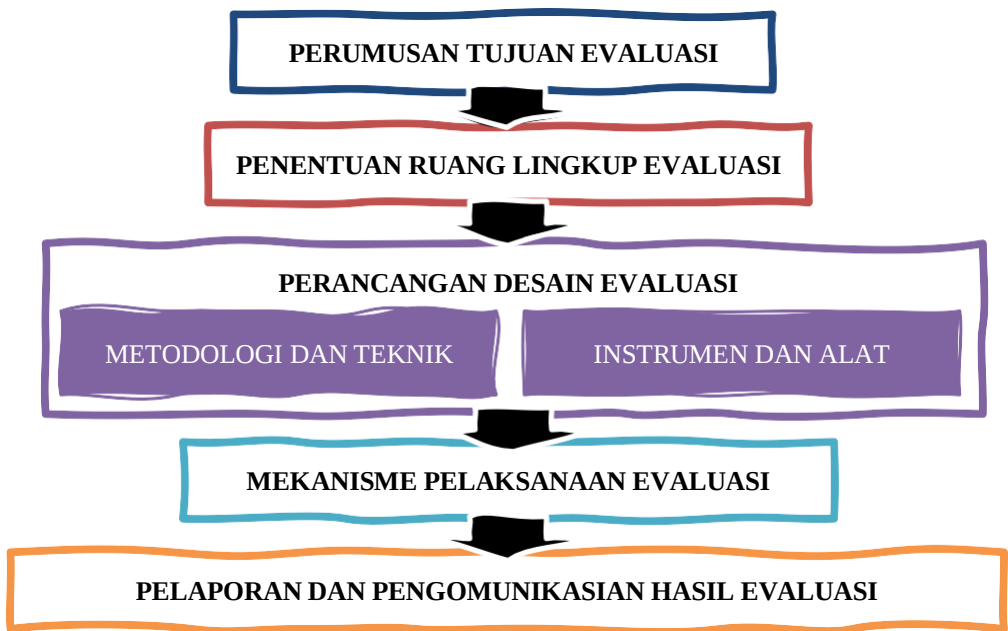
Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu strategi yang dilaksanakan dalam rangka mempercepat pelaksanaan Reformasi Birokrasi, untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel, pemerintahan yang kapabel, serta meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat. Sesuai dengan Peraturan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

Untuk mengetahui sejauh mana implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, maka perlu dilakukan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah atau evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah ini diharapkan dapat mendorong setiap instansi pemerintah dan Perangkat Daerah, untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan.

Pelaksanaan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah harus dilakukan dengan sebaik-baiknya. Untuk itu, diperlukan suatu pedoman evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang

dapat dijadikan panduan bagi para evaluator pada setiap Perangkat Daerah di Provinsi Sumatera Selatan. Pedoman ini disusun dengan maksud untuk memberikan petunjuk teknis dalam rangka evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang berisi tentang metode evaluasi, mekanisme pelaksanaan evaluasi, dan pelaporan hasil evaluasi. Pada setiap penugasan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah perlu dirancang desain evaluasi tersendiri berupa petunjuk teknis pelaksanaan evaluasi untuk memenuhi tujuan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang ditetapkan sesuai dengan kondisi pada saat pelaksanaan evaluasi.

- B. Kerangka Logis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
- Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah diawali dengan perumusan tujuan evaluasi, kemudian dilanjutkan dengan penentuan ruang lingkup evaluasi, perancangan desain evaluasi, menentukan mekanisme pelaksanaan evaluasi, diakhiri dengan pelaporan dan pengomunikasian hasil evaluasi. Kerangka logis evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah secara umum dapat digambarkan sebagai berikut:



- C. Tujuan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
- Secara umum tujuan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah untuk mengetahui sejauh mana implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, sehingga diharapkan dapat mendorong

Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan dan seluruh Perangkat Daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan melalui implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Tujuan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah secara khusus adalah untuk mendapatkan hasil capaian kinerja selama satu tahun atas kinerja yang telah dilaksanakan sesuai dengan Tujuan, Sasaran dan Indikator Kinerja yang telah ditetapkan. Secara rinci tujuan khusus dilakukannya evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pemerintah dan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Selatan adalah untuk:

1. Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
2. Menilai tingkat implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
3. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
4. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah; dan
5. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

D. Ruang Lingkup Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Sebelum dilakukan Penilaian Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan oleh Tim Penilai Nasional Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) maka Pemerintah dan seluruh Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Selatan harus menyampaikan Laporan Kinerjanya kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) melalui aplikasi Elektronik Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Reviu (*esr.menpan.go.id*) dan Gubernur Provinsi Sumatera Selatan melalui aplikasi Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Si-EvaSS). Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah internal dilaksanakan oleh Tim Evaluator Internal yang dibentuk Pemerintah dan setiap Perangkat Daerah dibentuk Tim Evaluator Mandiri Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Perangkat Daerah.

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah meliputi

kegiatan evaluasi terhadap implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah mulai dari perencanaan kinerja baik perencanaan kinerja jangka panjang, perencanaan kinerja jangka menengah, dan perencanaan kinerja jangka pendek. Termasuk penerapan anggaran berbasis kinerja, pengukuran kinerja, dan monitoring pengelolaan data kinerja, sampai pada pelaporan hasil kinerja, serta evaluasi atas pencapaian kinerja.

Dalam penerapannya, ruang lingkup evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah mencakup, antara lain:

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

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dilaksanakan setiap tahun sebagai sarana untuk mengetahui capaian atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada perangkat daerah sebelum disampaikan kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB). Sebelum disampaikan kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) Dokumen Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Perangkat Daerah mendapat Evaluasi dari Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Selatan dengan sebelumnya dilakukan Evaluasi Internal melalui Penilaian Mandiri pada perangkat daerah.

BAB II

PERANCANGAN DESAIN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

Informasi pertanggungjawaban kinerja yang diungkapkan dalam dokumen laporan kinerja bukanlah merupakan satu-satunya informasi yang digunakan dalam evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Perencanaan kinerja perlu menjadi perhatian utama dalam evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah diantaranya dengan melihat perubahan yang lebih baik dalam perencanaan kinerja berdasarkan hasil kinerja sebelumnya. Informasi terkait kinerja lainnya dapat digunakan dalam analisis evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, juga termasuk berbagai hal yang dapat dihimpun guna mengukur keberhasilan atau pun keunggulan instansi. Cakupan informasi jika dilihat dari kepentingan pihak-pihak pengguna informasi hasil evaluasi, antara lain:

1. Informasi untuk mengetahui tingkat kemajuan/perkembangan (*progress*);
2. Informasi untuk membantu agar tetap berada pada alurnya (efektif);
3. Informasi untuk meningkatkan efisiensi.

Kendala-kendala yang secara umum dihadapi oleh evaluator dalam melaksanakan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah antara lain sempitnya waktu, terbatasnya anggaran, minimnya orang/aparatur yang kompeten, jauhnya lokasi, dan kurangnya fasilitas pendukung pelaksanaan evaluasi. Sesuai dengan perkembangan jaman, salah satu cara mudah mengatasi hal-hal tersebut adalah telah disediakannya sistem aplikasi evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah berbasis web dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB). Namun demikian, persiapan yang matang sebelum melaksanakan evaluasi merupakan salah satu strategi/upaya yang harus dilakukan untuk menjaga kualitas evaluasi, yaitu dengan menyusun desain evaluasi yang optimal agar pelaksanaan evaluasi dapat berjalan dengan maksimal.

Desain evaluasi pada intinya mengidentifikasikan jenis informasi yang perlu disesuaikan dengan tujuan evaluasi, misalnya: deskripsi, pertimbangan profesional (*judgement*), dan interpretasi. Jenis perbandingan yang akan dilakukan harus disesuaikan dengan jenis penilaian (penilaian kelayakan/*progress*, penilaian efektivitas, dan evaluasi efisiensi) yang masing-masing memerlukan jenis perbandingan yang berbeda, sehingga memerlukan desain evaluasi yang berbeda.

Elemen-elemen dalam desain evaluasi yang harus dipertimbangkan secara spesifik dalam pengumpulan informasi, antara lain:

1. Jenis informasi;
2. Sumber informasi;
3. Metode pengumpulan informasi;
4. Waktu dan frekuensi pengumpulan informasi;
5. Perbandingan hasil analisis informasi (dampak atau hubungan sebab-akibat); dan
6. Analisis perencanaan.

Berdasarkan pertimbangan di atas, desain evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang perlu dibentuk setidaknya memenuhi kebutuhan berikut:

A. Sumber Daya, Instrumen, dan Alat Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Pengorganisasian evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah bertujuan untuk mempersiapkan kebutuhan sumber daya manusia (SDM) evaluator, perencanaan evaluasi, pelaksanaan evaluasi, dan pengendalian evaluasi.

1. Kebutuhan SDM Evaluator

Hal terpenting dalam evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah ketersediaan SDM yang memenuhi persyaratan sebagai evaluator sesuai dengan standar dan kode etik evaluator. Dengan semakin banyak SDM yang memenuhi standar dan mematuhi kode etik, akan terbentuk tim yang berkualitas yang dapat menjadi pemicu utama keberhasilan mewujudkan hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang berkualitas. Susunan Tim Evaluasi Internal minimal terdiri atas:

- a. Penanggung Jawab (Kepala Perangkat Daerah)
- b. Penilai (Sekretaris Perangkat Daerah)
- c. Ketua Tim
- d. Anggota Tim

2. Perencanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Perencanaan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah merupakan kunci penting dalam keberhasilan pelaksanaan evaluasi, karena memberikan kerangka kerja (*framework*) bagi seluruh tingkatan manajemen evaluasi dalam melaksanakan proses evaluasi. Secara garis besar, terdapat

beberapa hal penting yang perlu dipertimbangkan dalam perencanaan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yaitu:

- a. Identifikasi pengguna hasil evaluasi;
- b. Pemilihan pertanyaan evaluasi yang penting;
- c. Identifikasi informasi yang akan dihasilkan; dan
- d. Identifikasi sistem komunikasi dengan pihak yang terkait.

Berdasarkan perencanaan evaluasi, Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) dapat dikategorikan kedalam beberapa tingkatan evaluasi, yaitu:

- a. Evaluasi Sederhana (*desk evaluation*)

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sederhana hanya dengan menelaah dokumen ataupun informasi lain yang tersedia atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. menguji kebenaran atas pembuktian di lapangan melalui reviu atau wawancara langsung kepada evaluatan.

Evaluasi ini dapat meliputi pengungkapan dan penyajian informasi kinerja dalam dokumen Laporan Kinerja, dokumen Rencana Strategis, dokumen Perjanjian Kinerja, dengan melakukan telaah misalnya, keselarasan antar komponen dalam perencanaan strategis, logika pelaksanaan program, dan logika strategi pemecahan masalah yang direncanakan/diusulkan, serta keberhasilan/ kegagalan pencapaian kinerja.

- b. Evaluasi Terbatas

Evaluasi ini menggunakan langkah-langkah pada evaluasi sederhana, hanya saja ditambah dengan berbagai konfirmasi, pengujian, dan penelitian terbatas pada komponen akuntabilitas kinerja tertentu. Misalnya, evaluasi untuk mengetahui tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebelumnya atau evaluasi untuk mengetahui akuntabilitas kinerja yang terbatas pada penelitian, pengujian, dan penilaian atas kinerja pelaksanaan program tertentu.

- c. Evaluasi Mendalam (*in depth evaluation* atau disebut “Evaluasi” saja)

Evaluasi ini merupakan pendalaman dari evaluasi

sederhana dan evaluasi terbatas yang ditambah dengan pengujian dan pembuktian di lapangan, baik dari praktik nyata atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah maupun kombinasi dengan hasil wawancara mendalam. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah atau evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan dilakukan terhadap seluruh Perangkat Daerah atas kebijakan, program, dan kegiatan pada instansi pemerintah dan Perangkat Daerah. Evaluasi dilakukan dengan pengujian dan pembuktian secara lebih mendalam terhadap elemen, kebijakan, program, dan kegiatan

B. Metode dan Teknik Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

1. Metodologi Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Metodologi yang dapat digunakan dalam evaluasi kuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah kombinasi dari metodologi kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan segi kepraktisan dan kegunaan (kemanfaatan) karena akan disesuaikan dengan tujuan evaluasi yang telah ditetapkan dan mempertimbangkan kendala yang ada. Dalam hal ini, evaluator perlu menjelaskan tujuan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, aktivitas evaluasi yang akan dilakukan, serta kendala yang akan ditemukan dalam evaluasi kepada pihak yang dievaluasi. Langkah pragmatis ini diambil agar dapat lebih cepat memberikan petunjuk untuk perbaikan implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sehingga dapat menghasilkan rekomendasi hasil evaluasi yang meningkatkan akuntabilitas kinerja.

2. Teknik Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Berbagai teknik evaluasi yang dapat digunakan secara umum untuk memenuhi tujuan evaluasi, antara lain telaah sederhana, survei sederhana, survei yang detail dan mendalam, verifikasi data, riset terapan (*applied research*), survei target evaluasi (*target group*), penggunaan metode statistik, penggunaan metode statistik non-parametrik, perbandingan (*benchmarking*), analisis lintas bagian (*cross section analysis*), analisis kronologis (*time series analysis*), tabulasi, penyajian pengolahan data dengan grafik/ikon/symbol-simbol, dan sebagainya.

Teknik evaluasi yang akan digunakan oleh evaluator dalam evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah akan bergantung pada:

- a. Kedalaman evaluatan (perangkat daerah) dalam memahami dan mengimplementasikan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- b. Tingkatan tataran (*context*) yang dievaluasi dan bidang (*content*) permasalahan yang dievaluasi. Evaluasi pada tingkat kebijakan berbeda dengan evaluasi pada tingkat pelaksanaan program. Begitu juga evaluasi terhadap pelaksanaan program berbeda pula dengan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan.
- c. Validitas dan ketersediaan data yang mungkin diperoleh.

Beberapa teknik dalam evaluasi yang dapat digunakan dalam pelaksanaan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah antara lain:

- a. *Cheklis* Pengumpulan Data dan Informasi

Merupakan teknik pengumpulan data dan informasi dengan menyerahkan serangkaian daftar kebutuhan data dan informasi yang akan diisi dan dipenuhi oleh instansi pemerintah dan Perangkat Daerah secara mandiri. Cheklis kebutuhan data dan informasi berisi daftar dokumen, data, dan/informasi yang dibutuhkan dalam pelaksanaan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, sehingga pihak penyedia informasi dan data dapat memenuhi kebutuhan tersebut.

- b. Komunikasi melalui Tanya Jawab Sederhana

Merupakan bentuk pengumpulan data dan informasi yang dilakukan dengan pengajuan pertanyaan secara langsung kepada penyedia data dan informasi. Jawaban yang diterima dari penyedia data dan informasi dicatat secara langsung. Komunikasi dapat dilakukan dengan wawancara secara langsung, maupun melalui media telekomunikasi yang tersedia, seperti telepon, chat, ataupun digital meeting. Dalam hal ini, sebaiknya disiapkan terlebih dahulu jadwal dan catatan mengenai hal-hal atau materi yang akan ditanyakan. Hal penting lainnya yang harus dipersiapkan antara lain sikap, penampilan, dan perilaku yang mengarah untuk dapat bekerja sama.

c. Observasi

Merupakan teknik pengumpulan data dan informasi dengan melakukan pengamatan terhadap suatu aktivitas. Observasi di sini dimaksudkan dalam pengertian sempit, yaitu observasi dengan menggunakan alat indera seperti mengunjungi lokasi dalam rangka mengamati proses dan jalannya aktivitas.

d. Studi Dokumentasi

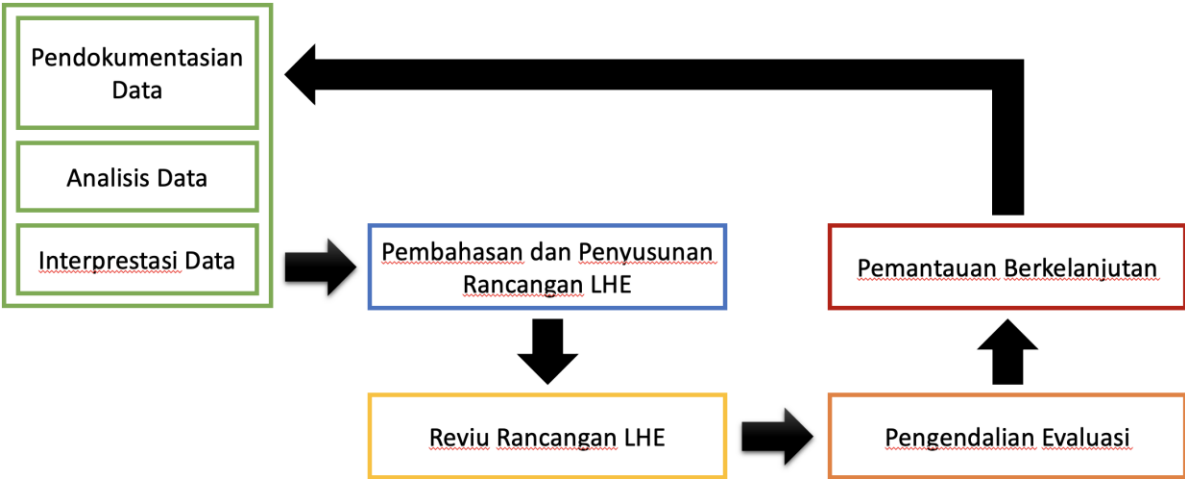
Merupakan teknik mengumpulkan data dan informasi yang tidak secara langsung ditujukan kepada atau diperoleh dari instansi pemerintah dan Perangkat Daerah yang dievaluasi, melainkan melalui sumber literasi lain seperti peraturan perundangan dan media informasi baik cetak maupun elektronik/digital.

BAB III

MEKANISME EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA

INSTANSI PEMERINTAH

Mekanisme evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dapat dikelompokkan dalam beberapa tahapan, antara lain pendokumentasian, analisis, dan interpretasi data dan informasi yang diperlukan dalam evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dalam bentuk Evaluasi Internal (Penilaian Mandiri), Evaluasi Inspektorat Aparat Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) diinput melalui Aplikasi, pembahasan dan penyusunan rancangan Laporan Hasil Evaluasi (LHE), reviu rancangan LHE Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, serta pengendalian evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, seperti gambar berikut:



1. Pendokumentasian, Analisis, dan Interpretasi Data

Aktivitas utama dalam pelaksanaan evaluasi adalah pengumpulan dan analisis data serta menginterpretasikan hasilnya melalui Lembar Kerja Evaluasi (LKE). Hal ini sesuai dengan tujuan evaluasi yaitu untuk memberikan keyakinan bahwa implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang telah dilakukan oleh instansi Pemerintah Provinsi dan Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Selatan telah memadai, kemudian dapat diberikan saran atau rekomendasi guna meningkatkan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
2. Pembahasan dan Penyusunan Rancangan Laporan Hasil Evaluasi (LHE)

Sebelum rancangan LHE disusun, dilakukan panel dan pembahasan oleh tim Evaluator Inspektorat, atas informasi hasil evaluasi yang diperoleh tim evaluator. Rancangan LHE harus disusun

oleh ketua tim dan setidaknya memuat:

- a. Nilai/ Predikat Hasil Evaluasi
- b. Kondisi
- c. Rekomendasi

Meskipun sebelum penyusunan rancangan LHE telah diadakan pertemuan pembahasan di internal tim evaluator, dalam penerapannya perlu dilakukan pembahasan rancangan LHE bersama-sama dengan tim yang lain.

3. Reviu Rancangan LHE Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

LHE disusun berdasarkan prinsip kehati-hatian dan mengungkapkan hal-hal penting bagi perbaikan manajemen kinerja Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Selatan yang dievaluasi. Permasalahan atau temuan sementara hasil evaluasi (*tentative finding*) dan saran perbaikannya harus dapat diungkapkan secara jelas dan dikomunikasikan kepada pihak instansi pemerintah dan perangkat daerah yang dievaluasi untuk mendapatkan konfirmasi ataupun tanggapan bahkan perbaikan secukupnya. Penulisan LHE harus mengikuti kaidah-kaidah umum penulisan laporan yang baik, antara lain penggunaan kalimat yang jelas dan bersifat persuasif untuk perbaikan, tidak menggunakan ungkapan yang ambigu sehingga membingungkan dalam proses penyimpulan dan kompilasi data. Evaluator harus berhati-hati dalam menginterpretasikan data hasil evaluasi, menyimpulkan, dan menuangkannya dalam LHE.

Setelah rancangan LHE disusun oleh ketua tim evaluasi, dilakukan reviu draft LHE secara berjenjang oleh pengendali teknis dan pengendali mutu untuk memastikan objektivitas serta kesesuaian standar kualitas LHE, sebelum akhirnya LHE ditandatangani oleh penanggung jawab evaluasi.

a. Finalisasi LHE Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Penyusunan LHE merupakan tahap akhir dalam pelaksanaan evaluasi. Finalisasi LHE ditandai dengan penandatanganan LHE oleh penanggung jawab hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang dilakukan setelah adanya reviu berjenjang.

b. Penyampaian dan Pengomunikasian LHE Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Penyampaian LHE dilakukan dengan mengomunikasikan hal-hal yang penting dan mendesak sebagai hasil evaluasi

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang telah dilaksanakan. Penyampaian dan pengomunikasian LHE secara langsung juga dapat memotret respon, tindakan, dan antusiasme dari para pengambil keputusan pada perangkat daerah sebagai pengguna hasil evaluasi dalam memperbaiki/meningkatkan implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan.

4. Pengendalian Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Pengendalian evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dimaksudkan untuk menjaga agar evaluasi berjalan sesuai dengan rencana untuk mencapai tujuan evaluasi. Aktivitas ini perlu dilakukan agar proses evaluasi tetap terarah pada kesimpulan yang bermanfaat, sesuai dengan target, tepat waktu, serta tepat biaya.

Pengendalian evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang dapat dilakukan antara lain:

- a. melakukan pembahasan berkala internal tim evaluator;
- b. melakukan pembahasan berkala antara sesama tim evaluator; dan
- c. melakukan pembahasan dengan pihak lain yang terlibat atau berpengalaman lebih dalam evaluasi (tenaga ahli).

Pembahasan antar evaluator (anggota tim, ketua tim, pengawas, dan/atau penanggung jawab evaluasi) perlu dilakukan untuk menjaga mutu hasil evaluasi, antara lain dengan cara sebagai berikut:

- a. Reviu tingkat 1 (satu) dilakukan di masing-masing internal tim evaluasi pada Inspektur Pembantu wilayah.
- b. Reviu tingkat 2 (dua) dilakukan dalam bentuk forum panel lintas tim evaluasi, untuk menentukan standarisasi nilai dan penetapan kategori hasil evaluasi.

Hal-hal yang berkaitan dengan pembentukan tim, perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian evaluasi, seperti mekanisme penerbitan surat tugas dan penerbitan laporan hasil evaluasi tetap mengikuti kebijakan- kebijakan yang berlaku.

BAB IV

PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

Berdasarkan pada kebutuhan dalam pelaksanaan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, pelaksanaan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dilakukan melalui dua tahapan yaitu yang pertama adalah tahapan persiapan evaluasi atau yang bisa disebut dengan Pra Evaluasi



A. Pra Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

1. Tujuan dan Manfaat Pra Evaluasi

Pra Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah bertujuan untuk memperoleh gambaran awal secara umum tentang instansi pemerintah/unit kerja yang akan dievaluasi. Sedangkan manfaat pra evaluasi, antara lain:

- a) Memberikan gambaran pemahaman dasar mengenai kinerja utama atau peran dasar instansi pemerintah/unit kerja yang akan dievaluasi;
- b) Memberikan informasi tentang fokus prioritas yang menjadi perhatian dalam evaluasi; dan
- c) Agar dapat merencanakan dan mengorganisasikan evaluasi secara berkualitas dan sesuai tujuan.

2. Jenis Data dan Informasi yang Dikumpulkan pada Pra Evaluasi

Sesuai dengan tujuan dan manfaat pra evaluasi, beberapa data/informasi yang diharapkan diperoleh terkait instansi pemerintah/unit kerja yang akan dievaluasi, antara lain:

- a) peraturan perundangan yang mendasari;
- b) mandat;
- c) tugas, fungsi, dan kewenangan;
- d) struktur organisasi;
- e) hubungan/koordinasi dengan organisasi lain;
- f) permasalahan dan isu strategis;
- g) kinerja utama (sasaran strategis dan indikator kinerja);
- h) aktivitas utama;
- i) sumber pembiayaan;

- j) capaian kinerja beserta dengan analisis capaian kinerja;
- k) sistem informasi kinerja yang digunakan; dan
- l) hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah tahun sebelumnya.

Dalam tahapan pra evaluasi, evaluator hendaknya tidak terjebak pada pengumpulan data yang terlalu mendetail, karena pada dasarnya pra evaluasi dititikberatkan untuk memahami Perangkat Daerah yang akan dievaluasi secara umum yang hasilnya akan digunakan sebagai data awal dalam merencanakan evaluasi.

3. Teknik Pengumpulan Data dan Informasi Pra Evaluasi

Pengumpulan data dan informasi pra evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dapat dilakukan dengan beberapa cara, yaitu dengan survei melalui *checklist* pengumpulan data dan informasi, komunikasi melalui tanya jawab sederhana kepada penyedia data dan informasi, observasi data dan informasi, atau studi dokumentasi melalui sumber literasi lain seperti peraturan perundangan dan media informasi baik cetak maupun elektronik/digital. Pengumpulan data dan informasi pra evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah juga dapat dilakukan dengan melakukan kombinasi diantara beberapa cara tersebut.

B. Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

1. Penetapan Variabel dan Bobot Penilaian

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah difokuskan pada kriteria-kriteria yang telah ditetapkan dengan tetap memperhatikan hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah tahun sebelumnya. Data dan informasi yang digunakan dalam evaluasi merupakan data dan informasi terakhir yang digunakan dalam implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah saat evaluasi berjalan. Isu penting yang perlu diungkap melalui evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah ini, antara lain:

- a) Kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;
- b) Pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;

- c) Pelaporan kinerja yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, baik keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya yang memberikan dampak besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya;
- d) Evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah untuk efektifitas dan efisiensi kinerja;

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah harus dapat memberikan simpulan hasil penilaian beberapa variabel, antara lain kriteria-kriteria yang ada dalam penerapan komponen-komponen manajemen kinerja yang meliputi perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal sebagai fakta obyektif instansi pemerintah/unit kerja mengimplementasikan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Komponen-komponen tersebut kemudian dituangkan dalam Lembar Kerja Evaluasi (LKE), sesuai dengan kriteria masing-masing komponen. Variabel- variabel tersebut, yaitu:

- a. Komponen Terdiri dari :
 - 1) Perencanaan Kinerja;
 - 2) Pengukuran Kinerja;
 - 3) Pelaporan Kinerja;
 - 4) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.
- b. Sub-komponen
Dibagi dengan gradasi Keberadaan, Kualitas, dan Pemanfaatan pada setiap komponen.
- c. Kriteria
Merupakan gambaran kondisi yang perlu dicapai di setiap sub-komponen untuk dapat dinilai apakah kondisi tersebut sudah atau belum dicapai dan dapat digambarkan atau tidak.

Lembar Kerja Evaluasi (LKE) menyajikan komponen, sub-komponen, serta dilengkapi dengan kriteria penilaian, dengan bobot sebagai berikut:

Komponen	Sub-Komponen			Total Bobot
	Sub-Komponen 1 Keberadaan	Sub-Komponen 2 Kualitas	Sub-Komponen 3 Pemanfaatan	
	20%	30%	50%	
Perencanaan Kinerja	6	9	15	30
Pengukuran Kinerja	6	9	15	30
Pelaporan Kinerja	3	4,5	7,5	15
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	5	7,5	12,5	25
Nilai Akuntabilitas Kinerja	20	30	50	100

Berdasar data dan informasi yang dikumpulkan, LKE kemudian dianalisis, dan digunakan sebagai bahan dasar dalam menyusun Laporan Hasil Evaluasi (LHE). Variabel dalam LKE Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dapat dipetakan sebagai berikut:

LEMBAR KERJA EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH PERANGKAT DAERAH
PROVINSI SUMATERA SELATAN

10	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Penjelasan Kriteria	Pilihan Jawaban	Jawaban	Nilai	Persen	Catatan	Daftar Evidence
	NILAI HASIL EVALUASI PERANGKAT DAERAH PROVINSI SUMSEL	100,00				#DIV/0!	#DIV/0!		
1	PERENCANAAN KINERJA	30,00				#DIV/0!	#DIV/0!		
1. a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6,00				#DIV/0!	#DIV/0!		
1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja Jangka menengah		Pedoman teknis perencanaan kinerja jangka menengah telah dibuat dan diformalkan	Ya/Tidak	Ya = 1,00 Tidak = 0,0	Blm Diisi			
2	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja jangka pendek		Pedoman teknis perencanaan kinerja jangka pendek telah dibuat dan Diformalkan	Ya/Tidak	Ya = 1,00 Tidak = 0,0	Blm Diisi			

	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka Panjang.		Kriteria tidak digunakan karena pada Perangkat Daerah tidak terdapat perencanaan kinerja jangka panjang.						
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah.		Dokumen perencanaan kinerja jangka menengah telah dibuat	Ya/Tidak	Ya = 1,00 Tidak = 0,0	Blm Diisi			
4	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek.		Dokumen perencanaan kinerja jangka pendek telah dibuat	Ya/Tidak	Ya = 1,00 Tidak = 0,0	Blm Diisi			
5	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja.		Dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja yaitu dokumen yang memberikan penjelasan/keterangan antara lain namun tidak terbatas pada apa, mengapa, siapa, kapan, di mana, bagaimana, dan estimasi biaya	Ya/Tidak	Ya = 1,00 Tidak = 0,0	Blm Diisi			

			untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan. Untuk pemenuhan kriteria, minimal dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja jangka pendek.						
6	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja.		Dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja yaitu dokumen yang memberikan penjelasan/keterangan atas estimasi biaya untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan. Dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja bisa seperti tetapi bukan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA).	Ya/Tidak	Ya = 1,00 Tidak = 0,0	Blm Diisi			

1. b	Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)	9,00				#DIV/0!	#DIV/0!		
1	Dokumen Perencanaan Kinerja Jangka Menengah telah diformalkan.		Dokumen perencanaan kinerja jangka menengah dinyatakan telah diformalkan minimal jika dokumen perencanaan kinerja jangka menengah telah ditandatangani oleh Pimpinan Perangkat Daerah.	Ya/Tidak	Ya = 1,00 Tidak = 0,0	Blm Diisi			

2	Dokumen Perencanaan Kinerja Jangka Pendek telah diformalkan.		Dokumen perencanaan kinerja jangka pendek dinyatakan telah diformalkan minimal jika dokumen perencanaan kinerja jangka menengah telah ditandatangani oleh Pimpinan Perangkat Daerah.	Ya/Tidak	Ya = 1,00 Tidak = 0,0	Blm Diisi			
3	Dokumen Perencanaan Kinerja Jangka Menengah telah dipublikasikan tepat waktu.		Dokumen perencanaan kinerja jangka menengah dinyatakan telah dipublikasikan jika dokumen perencanaan kinerja jangka menengah yang telah diformalkan telah di upload ke website Perangkat Daerah. Ketepatan waktu publikasi yaitu paling lambat akhir semester I tahun pertama periode	A/B/C	A = 1,00 B = 0,50 C = 0,00	Blm Diisi			

			perencanaan kinerja jangka menengah. Pilihan Jawaban : A = Tepat Waktu / B = Tidak Tepat Waktu / C = Belum Dipublikasikan.						
4	Dokumen Perencanaan Kinerja Jangka Pendek telah dipublikasikan tepat waktu.		Dokumen perencanaan kinerja jangka pendek dinyatakan telah dipublikasikan jika dokumen perencanaan kinerja jangka pendek yang telah diformalkan telah di upload ke website Perangkat Daerah. Ketepatan waktu publikasi yaitu paling lambat akhir triwulan I periode perencanaan kinerja jangka pendek. Pilihan Jawaban : (A= Tepat Waktu / B = Tidak Tepat	A/B/C	A = 1,00 B = 0,50 C = 0,00	Blm Diisi			

			Waktu / C = Belum Dipublikasikan)						
5	Dokumen Perencanaan Kinerja Jangka Menengah telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.		Dokumen perencanaan kinerja jangka menengah dinyatakan telah menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai minimal jika pada dokumen perencanaan kinerja jangka menengah terdapat rumusan terkait: 1. apa mandat dari tugas pokok dan fungsi serta core business Perangkat Daerah; 2. target kinerja periode jangka	A/B/C	A = 1,00 B = 0,50 C = 0,00	Blm Diisi			

		menengah sebelumnya yang belum tercapai dan permasalahan/ken dala yang dihadapi sehingga target kinerja tersebut tidak tercapai; dan 3. perubahan lingkungan internal dan eksternal (jika ada). <u>Pilihan Jawaban :</u> (A = Telah menggambarkan keseluruhan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai / B = Menggambarkan sebagian besar kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai. / C = Belum menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai)					
--	--	--	--	--	--	--	--

6	Dokumen Perencanaan Kinerja Jangka Pendek telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai.	Dokumen perencanaan kinerja jangka pendek dinyatakan telah menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai minimal jika pada dokumen perencanaan kinerja jangka pendek terdapat rumusan terkait: 1. apa mandat dari tugas pokok dan fungsi serta core business Perangkat Daerah; 2. target kinerja periode jangka menengah sebelumnya yang belum tercapai dan permasalahan/kenakala yang dihadapi sehingga target kinerja tersebut tidak	A/B/C	A = 1,00 B = 0,50 C = 0,00	Blm Diisi				
---	---	---	-------	----------------------------------	-----------	--	--	--	--

		tercapai; dan 3. perubahan lingkungan internal dan eksternal (jika ada). <u>Pilihan Jawaban :</u> (A = Telah menggambarkan keseluruhan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai. B = Menggambarkan sebagian besar kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai. C = Belum menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai)					
--	--	--	--	--	--	--	--

7	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai.	Pilihan Jawaban : A = Nilai rata-rata rumusan hasil telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai $\geq 90\%$ B = Nilai rata-rata rumusan hasil telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai $75\% \text{ s.d. } < 90\%$ C = Nilai rata-rata rumusan hasil telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yg akan dicapai $50\% \text{ s.d. } < 75\%$ D = Nilai rata-rata rumusan hasil telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yg akan dicapai $25\% \text{ s.d. } < 50\%$ E = Nilai rata-rata rumusan hasil telah jelas menggambarkan	A/B/C /D/E	A = 1,00 B = 0,75 C = 0,50 D = 0,25 E = 0,00	Blm Diisi				
---	--	---	---------------	--	-----------	--	--	--	--

			kondisi kinerja yang akan dicapai < 25%.						
8	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART.		Ukuran keberhasilan (indikator kinerja) (tujuan, sasaran, dan program) dinyatakan telah memenuhi kriteria SMART minimal jika ukuran keberhasilan (indikator kinerja) memenuhi kriteria berikut: 1. S (Specific), ukuran keberhasilan (indikator kinerja) tersebut harus menunjukkan kondisi yang spesifik, tidak bias,	A/B/C /D/E	A = 1,00 B = 0,75 C = 0,50 D = 0,25 E = 0,00	Blm Diisi			

		atau bermakna ganda; 2. M (Measurable), ukuran keberhasilan (indikator kinerja) tersebut harus dapat diukur secara objektif dan memiliki ukuran kuantitatif; 3. A (Attainable), ukuran keberhasilan (indikator kinerja) tersebut harus yang memungkinkan organisasi mencapainya, tidak terlalu sulit dicapai, namun juga tidak terlalu mudah dicapai; 4. R (Relevant), ukuran keberhasilan (indikator kinerja) tersebut harus memiliki relevansi atau keterkaitan yang dekat					
--	--	--	--	--	--	--	--

		dengan kinerja yang diukur; dan 5. T (Timebound), ukuran keberhasilan (indikator kinerja) tersebut harus yang menggambarkan kondisi pada suatu kurun waktu tertentu. <u>Pilihan Jawaban :</u> A = Nilai rata-rata ukuran keberhasilan (indikator kinerja) telah memenuhi kriteria SMART $\geq 90\%$. B = Nilai rata-rata ukuran keberhasilan (indikator kinerja) telah memenuhi kriteria SMART 75% s.d. < 90 %. C = Nilai rata-rata ukuran keberhasilan (indikator kinerja) telah memenuhi kriteria SMART					
--	--	--	--	--	--	--	--

			50% s.d.< 75%. D = Nilai rata-rata ukuran keberhasilan (indikator kinerja) telah memenuhi kriteria SMART 25% s.d. <50%. E = Nilai rata-rata ukuran keberhasilan (indikator kinerja) telah memenuhi kriteria SMART <25%.						
9	Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis).		<u>Pilihan Jawaban :</u> A = Nilai rata-rata IKU telah menggambarkan kondisi kinerja utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan ≥90%. B = Nilai rata-rata IKU telah menggambarkan kondisi kinerja utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan 75%	A/B/C /D/E	A = 1,00 B = 0,75 C = 0,50 D = 0,25 E = 0,00	Blm Diisi			

			s.d. <90%. C = Nilai rata-rata IKU telah menggambarkan kondisi kinerja utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan 50% s.d. <75%. D = Nilai rata-rata IKU telah menggambarkan kondisi kinerja utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan 25% s.d. <50%. E = Nilai rata-rata IKU telah menggambarkan kondisi kinerja utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan <25%.						
10	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (achievable),		Pilihan Jawaban : A = Nilai rata-rata target yang ditetapkan dapat dicapai	A/B/C /D/E	A = 1,00 B = 0,75	Blm Diisi			

	menantang, dan realistis.	(achievable), menantang, dan realistis $\geq 90\%$. B = Nilai rata-rata target yang ditetapkan dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis 75% s.d. $< 90\%$. C = Nilai rata-rata target yang ditetapkan dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis 50% s.d. $< 75\%$. D = nilai rata-rata target yang ditetapkan dapat dicapai (achievable), menantang, dan realistis 25% s.d. $< 50\%$. E = Nilai rata-rata target yang ditetapkan dapat dicapai (achievable),		C = 0,50 D = 0,25 E = 0,00				
--	---------------------------	---	--	---	--	--	--	--

			menantang, dan realistis <25%.						
11	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (Cascading).		Setiap dokumen perencanaan kinerja dinyatakan menggambarkan hubungan yang berkesinambungan serta selaras antara kondisi /hasil yang akan dicapai di setiap level batan minimal jika rumusan dan target kinerja pada dokumen perencanaan kinerja level yang lebih tinggi selaras dengan level yang lebih rendah.	Ya/Tidak	Ya = 1,00 Tidak = 0,0	Blm Diisi			
12	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (Crosscutting).		Perencanaan kinerja dinyatakan dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi	Ya/Tidak	Ya = 1,00 Tidak = 0,0	Blm Diisi			

		lain yang berkaitan minimal jika dari dokumen perencanaan kinerja dapat memberikan informasi sebagai berikut: 1. target kinerja level yang lebih tinggi dapat tercapai karena adanya pengaruh ketercapaian target kinerja level bawah yang bukan bawahan langsungnya; atau 2. untuk mencapai terget kinerja ada pengaruh/kontribusi ketercapaian target kinerja dari yang selevel.					
--	--	---	--	--	--	--	--

13	Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.	Satuan organisasi dinyatakan telah merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja minimal jika Pimpinan satuan organisasi telah menandatangani Perjanjian Kinerjanya. Satuan organisasi yang dimaksud tidak termasuk Unit Pelaksana Teknis (UPT) pada Perangkat Daerah. Pilihan Jawaban : A = ≥ 90 % satuan organisasi merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja. B = 75 % s.d. < 90 % satuan organisasi merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja. C = 50 % s.d. < 75	A/B/C /D/E	A = 1,00 B = 0,75 C = 0,50 D = 0,25 E = 0,00	Blm Diisi				
----	---	---	---------------	--	-----------	--	--	--	--

			% satuan organisasi merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja. D = 25% s.d. 50% satuan organisasi merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja. E = < 25 % satuan organisasi merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja.						
14	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja.		Pegawai dinyatakan merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja minimal jika Pegawai menyusun dan menandatangani Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Pegawai sebagaimana dimaksud tidak termasuk Pegawai	A/B/C /D/E	A = 1,00 B = 0,75 C = 0,50 D = 0,25 E = 0,00	Blm Diisi			

		pada UPT pada Perangkat Daerah. <u>Pilihan Jawaban :</u> A = ≥ 90 % Pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja. B = 75 % s.d. < 90 % Pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja. C = 50 % s.d. < 75 % Pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja. D = 25 % s.d. < 50 % Pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja. E = < 25 % Pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja.					
--	--	--	--	--	--	--	--

1. c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15,00				#DIV/0!	#DIV/0!		
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai.		Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada kinerja yang ingin dicapai atau tidak disimpulkan melalui rasio antara anggaran yang ditetapkan dengan anggaran perencanaan kinerja. Perencanaan kinerja yang dimaksud yaitu perencanaan kinerja jangka pendek. Pilihan Jawaban : A = Rasio $\geq 90\%$: Sangat Mengacu. B = Rasio 75% sd. $< 90\%$: Mengacu. C = Rasio 50% sd. 75% : Masih	A/B/C /D/E	A = 1,00 B = 0,75 C = 0,50 D = 0,25 E = 0,00	Blm Diisi			

			Mengacu. D = Rasio 25 % sd. < 50 % : Kurang Mengacu. E = Rasio $\leq$ 25 % : Tidak Mengacu.						
2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai.		Aktivitas yang dilaksanakan dinyatakan telah mendukung kinerja yang ingin dicapai minimal jika aktivitas-aktivitas yang dilakukan merupakan pengejawantahan upaya pencapaian target kinerja. Pilihan Jawaban : A = Seluruh aktivitas yang dilaksanakan mendukung kinerja yang ingin dicapai. B = Sebagian besar aktivitas	A/B/C	A = 1,00 B = 0,50 C = 0,00	Blm Diisi			

			yang dilaksanakan mendukung kinerja yang ingin dicapai. C = Aktivitas yang dilaksanakan belum mendukung kinerja yang ingin dicapai.						
3	Target (tujuan, sasaran dan program) yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih <i>on the right track</i> .		Target (tujuan, sasaran, dan program) yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja dinyatakan telah dicapai dengan baik atau setidaknya masih <i>on the right track</i> disimpulkan melalui nilai rata-rata capaian target. Pilihan Jawaban : A = nilai rata-rata capaian target $\geq 90\%$. B = nilai rata-rata capaian target 75 % s.d < 90 %. C = nilai rata-rata	A/B/C /D/E	A = 1,00 B = 0,75 C = 0,50 D = 0,25 E = 0,00	Blm Diisi			

			capaian target 50 % s.d < 75 %. D = nilai rata-rata capaian target 25 % s.d < 50 %. E = nilai rata-rata capaian target $\leq$ 25 %.						
4	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala.								
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya.		Dokumen perencanaan kinerja yang ditetapkan dinyatakan ada perbaikan/penyempurnaan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya minimal jika pada dokumen perencanaan kinerja terdapat rumusan baik secara eksplisit maupun implisit	Ya/Tidak	Ya = 1,00 Tidak = 0,0	Blm Diisi			

			sebagai pengejawantahan upaya perbaikan kinerja yang merupakan hasil analisis kinerja sebelumnya.						
6	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik.		Dokumen perencanaan kinerja dinyatakan ada perbaikan/penyempurnaan dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik minimal jika pada dokumen perencanaan kinerja terdapat rumusan baik secara eksplisit maupun implisit sebagai pengejawantahan upaya untuk mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik dari periode sebelumnya.	Ya/Tidak	Ya = 1,00 Tidak = 0,0	Blm Diisi			

7	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.	Satuan organisasi dinyatakan memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan minimal jika: 1. Pimpinan satuan organisasi telah menandatangani Perjanjian Kinerja (PK); dan 2. dilakukannya pemantauan/evaluasi/rapat-rapat intern satuan organisasi terkait dengan capaian kinerja yang diperjanjikan. Satuan organisasi yang dimaksud tidak termasuk UPT pada Perangkat Daerah. Pilihan Jawaban : A = $\geq 90\%$ satuan organisasi memahami dan peduli, serta	A/B/C /D/E	A = 1,00 B = 0,75 C = 0,50 D = 0,25 E = 0,00	Blm Diisi				
---	---	--	---------------	--	-----------	--	--	--	--

		berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan. B = 75 % s.d. < 90 % satuan organisasi memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan. C = 50 % s.d < 75 % satuan organisasi memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan. D = 25 % s.d < 50% satuan organisasi memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan. E = < 25% satuan organisasi					
--	--	---	--	--	--	--	--

			memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.						
--	--	--	---	--	--	--	--	--	--

8	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan.	Pegawai dinyatakan memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan minimal jika namun tidak terbatas pada pegawai telah menandatangani PK yang selaras dengan SKP- nya. Pegawai yang dimaksud tidak termasuk UPT pada Perangkat Daerah. Pilihan Jawaban : A = ≥ 90 % Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan. Adalah Pegawai yang mengumpulkan	A/B/C /D/E	A = 1,00 B = 0,75 C = 0,50 D = 0,25 E = 0,00	Blm Diisi				
---	---	---	---------------	---	--------------	--	--	--	--

		SKP dan tepat waktu B = 75 % s.d. < 90 % Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan. C = 50 % s.d < 75 % Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan. D = 25 % s.d < 50% Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan. E = < 25% Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai						
--	--	---	--	--	--	--	--	--

			kinerja yang telah direncanakan.						
2	PENGUKURAN KINERJA	30,00				#DIV/0!	#DIV/0!		
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6,00				#DIV/0!	#DIV/0!		
1	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.		Terdapat Pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja.	Ya/Tidak	Ya = 1,00 Tidak = 0,0	Blm Diisi			
2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.		Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja.	Ya/Tidak	Ya = 1,00 Tidak = 0,0	Blm Diisi			

3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.		Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan.	Ya/Tidak	Ya = 1,00 Tidak = 0,0	Blm Diisi			
2. b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9,00				#DIV/0!	#DIV/0!		
1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian kinerja.		Pimpinan dinyatakan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (<i>decision maker</i>) dalam mengukur capaian kinerja.						

2	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan.	Data kinerja yang dikumpulkan dinyatakan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan jika: 1. terkait langsung dengan kebutuhan untuk pengukuran kinerja; 2. mewakili kinerja atau kondisi yang akan diwujudkan; dan 3. indikator kinerja mengindikasikan terwujudnya kinerja yang ditetapkan. Pilihan Jawaban : A = Nilai rata-rata relevansi indikator kinerja dengan kinerja yang diharapkan $\geq 90\%$. B = Nilai rata-rata relevansi indikator kinerja dengan kinerja yang diharapkan 75 % s.d. $< 90\%$.	A/B/C /D/E	A = 1,00 B = 0,75 C = 0,50 D = 0,25 E = 0,00	Blm Diisi				
---	---	--	---------------	--	-----------	--	--	--	--

			C = Nilai rata-rata relevansi indikator kinerja dengan kinerja yang diharapkan 50 % s.d. < 75 %. D = Nilai rata-rata relevansi indikator kinerja dengan kinerja yang diharapkan 25 % s.d < 50 %. E = Nilai rata-rata relevansi indikator kinerja dengan kinerja yang diharapkan < 25 %.						
	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan.		Kategori tidak digunakan karena secara implisit sama dengan kriteria “Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja						

3	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala.		Pengukuran kinerja dinyatakan telah dilakukan secara berkala jika pengukuran kinerja dilakukan secara berulang-ulang atau terus menerus dengan interval waktu yang relatif sama, misal per bulan, per triwulan, per semester, atau per tahun. Kinerja yang diukur sebagaimana dimaksud yaitu pengukuran kinerja tahunan. Pilihan Jawaban : A = Ya, minimal per Triwulan B = Ya, per Semester. C = Tidak.	A/B/C	A = 1,00 B = 0,50 C = 0,00	Blm Diisi			
	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian		Kriteria tidak digunakan karena pasca penyetaraan jabatan administrasi ke						

	kinerja unit dibawahnya secara berjenjang.		dalam jabatan fungsional, mayoritas Perangkat Daerah, selain unsur Sekretariatnya, hanya terdiri dari 2 level yaitu Kepala Perangkat Daerah dan Bidang atau sebutan lain yang setara.						
4	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).		Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).	Ya/Tidak	Ya = 1,00 Tidak = 0,0	Blm Diisi			
5	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).		Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi).	Ya/Tidak	Ya = 1,00 Tidak = 0,0	Blm Diisi			
2. c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja	15,00				#DIV/0!	#DIV/0!		

	yang efektif dan efisien								
1	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.		Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan.	Ya/Tidak	Ya = 1,00 Tidak = 0,0	Blm Diisi			
	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional.		Kriteria tidak digunakan karena mempunyai kesamaan dengan kriteria "Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (refocusing) organisasi".						
2	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi.		Pengukuran kinerja dinyatakan telah mempengaruhi penyesuaian (refocusing) organisasi jika hasil pengukuran	Ya/Tidak	Ya = 1,00 Tidak = 0,0	Blm Diisi			

			kinerja mengakibatkan dilakukannya penyesuaian (refocusing) organisasi.						
3	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja.		Kriteria Tidak Digunakan						
4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja.		Kriteria Tidak Digunakan						
5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja.		Pengukuran kinerja dinyatakan telah mempengaruhi penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja jika namun tidak terbatas pada: 1. tetap mempertahankan aktivitas untuk target-target yang sudah tercapai atau <i>mininal on the right track</i> ; dan	Ya/Tidak	Ya = 1,00 Tidak = 0,0	Blm Diisi			

			2. dilakukan penyesuaian aktivitas untuk target-target yang belum tercapai atau belum <i>on the right track</i>. Pilihan Jawaban : Ya : Ada penyesuaian aktivitas karena hasil pengukuran kinerja. Tidak : Tidak ada penyesuaian aktivitas karena hasil pengukuran kinerja.						
6	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja.		Pengukuran kinerja dinyatakan telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja jika namun tidak terbatas pada: 1. tetap mempertahankan Anggaran untuk target-target yang sudah	Ya/Tidak	Ya = 1,00 Tidak = 0,0	Blm Diisi			

		tercapai atau mininal <i>on the right track</i>; dan 2. dilakukan penyesuaian Anggaran untuk target-target yang belum tercapai atau belum <i>on the right track</i>. <u>Pilihan Jawaban :</u> Ya : Ada penyesuaian Anggaran karena hasil pengukuran kinerja. Tidak : Tidak ada penyesuaian Anggaran karena hasil pengukuran kinerja.					
--	--	--	--	--	--	--	--

7	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja.	Dinyatakan efisien dalam menggunakan anggaran jika target kinerja telah dicapai dengan baik atau setidaknya masih on the right track dengan rasio antara realisasi anggaran dengan alokasi anggaran ≤ 25 %. Alokasi anggaran yang digunakan yaitu alokasi anggaran pada dokumen perencanaan kinerja jangka pendek. Pilihan Jawaban : A = Nilai Rasio ≥ 90 % B = Nilai Rasio 75 % < 90 %. C = Nilai Rasio 50 % s.d < 75 %. D = Nilai Rasio 25 % s.d < 25 %. E = Nilai Rasio ≤ 25 %.	A/B/C /D/E	A = 1,00 B = 0,75 C = 0,50 D = 0,25 E = 0,00	Blm Diisi				
---	---	---	---------------	---	--------------	--	--	--	--

8	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.	Satuan organisasi dinyatakan memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja jika telah dilakukan pengukuran kinerjanya. Pilihan Jawaban : A = ≥ 90% satuan organisasi telah dilakukan pengukuran kinerjanya B = 75 % s.d. < 90 % satuan organisasi telah dilakukan pengukuran kinerjanya. C = 50 % s.d. < 75 % satuan organisasi telah dilakukan pengukuran kinerjanya. D = 25 % s.d. < 25 % satuan organisasi telah dilakukan pengukuran kinerjanya.	A/B/C /D/E	A = 1,00 B = 0,75 C = 0,50 D = 0,25 E = 0,00	Blm Diisi				
---	---	--	---------------	---	--------------	--	--	--	--

			E = < 25 % satuan organisasi telah dilakukan pengukuran kinerjanya.						
9	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja.		Pegawai dinyatakan memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja jika telah dilakukan pengukuran kinerja Pegawai. Pilihan Jawaban : A = ≥ 90 % SKP Pegawai telah dilakukan pengukuran realisasinya B = 75 % s.d. < 90 % Pegawai telah dilakukan pengukuran realisasinya	A/B/C /D/E	A = 1,00 B = 0,75 C = 0,50 D = 0,25 E = 0,00	Blm Diisi			

			C = 50 % s.d. < 75 % Pegawai telah dilakukan pengukuran realisasinya D = 25 % s.d. < 50 % Pegawai telah dilakukan pengukuran realisasinya E = <u>< 25</u> % Pegawai telah dilakukan pengukuran realisasinya						
3	PELAPORAN KINERJA	15,00				#DIV/0!	#DIV/0!		
3. a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3,00				#DIV/0!	#DIV/0!		
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.		Dokumen Laporan Kinerja telah disusun.	Ya/Tidak	Ya = 1,00 Tidak = 0,0	Blm Diisi			
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala.		Dokumen laporan kinerja dinyatakan telah disusun secara berkala jika penyusunan dokumen laporan kinerja dilakukan setiap	Ya/Tidak	Ya = 1,00 Tidak = 0,0	Blm Diisi			

			berakhirnya periode perencanaan kinerja. Dokumen laporan kinerja yang dimaksud yaitu dokumen laporan kinerja tahunan.						
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan.		Dokumen laporan kinerja dinyatakan telah diformalkan jika dokumen laporan kinerja sudah ditandatangani oleh Pejabat yang berwenang.	Ya/Tidak	Ya = 1,00 Tidak = 0,0	Blm Diisi			
4	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu.		Dokumen Laporan Kinerja telah direviu. Pegawai yang melakukan reviu laporan kinerja tidak boleh sama dengan Pegawai yang menyusun laporan kinerja.	Ya/Tidak	Ya = 1,00 Tidak = 0,0	Blm Diisi			

5	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan.	Dokumen laporan kinerja dinyatakan telah dipublikasikan jika dokumen laporan kinerja yang telah diformalkan telah di upload ke website Perangkat Daerah. Perangkat Daerah dinyatakan tepat waktu mempublikasi laporan kinerja jika publikasi laporan kinerja dilakukan paling lambat 3 bulan setelah periode perencanaan kinerja berakhir. Laporan kinerja yang dimaksud yaitu laporan kinerja tahunan. <u>Pilihan Jawaban :</u> A = Ya, Tepat Waktu B = Ya, Belum Tepat Waktu	A/B/C	A = 1,00 B = 0,50 C = 0,00	Blm Diisi				
---	---	--	-------	---	--------------	--	--	--	--

			C = Belum Dipublikasikan.						
6	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan.		Dokumen laporan kinerja dinyatakan telah disampaikan jika dokumen laporan kinerja telah disampaikan kepada Gubernur. Perangkat Daerah dinyatakan tepat waktu menyampaikan laporan kinerja jika penyampaian dilakukan paling lambat 2 bulan setelah periode perencanaan kinerja berakhir. Dokumen laporan kinerja yang	A/B/C	A = 1,00 B = 0,50 C = 0,00	Blm Diisi			

			dimaksud yaitu dokumen laporan kinerja tahunan. <u>Pilihan Jawaban :</u> A = Ya, Tepat Waktu B = Ya, Belum Tepat Waktu C = Belum Disampaikan.						
3. b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya	4,50				#DIV/0!	#DIV/0!		

1	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar.	Dokumen laporan kinerja dinyatakan disusun secara berkualitas sesuai dengan standar minimal jika sistematika sesuai dengan ketentuan dan rumusan pada sistematika selaras dengan sistematikanya. Dokumen laporan kinerja yang dimaksud yaitu dokumen laporan kinerja tahunan. <u>Pilihan Jawaban :</u> A = Dokumen laporan kinerja disusun sesuai dengan standar B = Dokumen laporan kinerja disusun dengan sebagian besar sesuai dengan standar. C = Dokumen laporan kinerja disusun belum sesuai dengan standar.	A/B/C	A = 1,00 B = 0,50 C = 0,00	Blm Diisi				
---	---	---	-------	---	--------------	--	--	--	--

	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja.		Kriteria tidak digunakan karena hal terkait informasi tentang pencapaian kinerja akan ada pada kriteria lainnya.						
2	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan.		Dokumen laporan kinerja dinyatakan telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan minimal jika dokumen laporan kinerja menyajikan perbandingan realisasi kinerja seluruh tujuan, sasaran, dan program dengan target tahunannya. <u>Pilihan Jawaban :</u> A = Ya, Keseluruhan. B = Ya, Sebagian. C = Tidak. Dokumen laporan kinerja yang dimaksud yaitu	A/B/C	A = 1,00 B = 0,50 C = 0,00	Blm Diisi			

			dokumen laporan kinerja tahunan.						
3	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah.		Dokumen laporan kinerja dinyatakan telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah jika dokumen laporan kinerja menyajikan perbandingan realisasi kinerja seluruh tujuan, sasaran, dan program dengan target jangka menengah periodenya. Pilihan Jawaban :	A/B/C	A = 1,00 B = 0,50 C = 0,00	Blm Diisi			

			A = Ya, Keseluruhan. B = Ya, Sebagian. C = Tidak. Dokumen laporan kinerja yang dimaksud yaitu dokumen laporan kinerja tahunan.						
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya.		Dokumen laporan kinerja dinyatakan telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya minimal jika dokumen laporan kinerja menyajikan perbandingan realisasi kinerja seluruh tujuan, sasaran, dan program dengan realisasi kinerja	A/B/C	A = 1,00 B = 0,50 C = 0,00	Blm Diisi			

			tahun-tahun sebelumnya dalam periode perencanaan yang sama. <u>Pilihan Jawaban :</u> A = Ya, Keseluruhan. B = Ya, Sebagian. C = Tidak. Dokumen laporan kinerja yang dimaksud yaitu dokumen laporan kinerja tahunan.						
	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realiasi kinerja di level nasional/internasion al (Benchmark Kinerja).		Kriteria tidak digunakan karena: 1. tidak semua urusan pemerintahan yang diselenggarakan Perangkat Daerah tersedia datanya; dan 2. terdapat kemungkinan meskipun menyelenggarakan urusan pemerintahan yang sama tetapi indikator						

			kinerjanya berbeda (indikator kinerja urusan pemerintahan di level nasional belum menjadi indikator kinerja Perangkat Daerah).						
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya.		Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya. Dokumen laporan kinerja yang dimaksud yaitu dokumen laporan kinerja tahunan.	Ya/Tidak	Ya = 1,00 Tidak = 0,0	Blm Diisi			
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja.		Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja. Dok laporan kinerja yang dimaksud yaitu	Ya/Tidak	Ya = 1,00 Tidak = 0,0	Blm Diisi			

			dok laporan kinerja tahunan.						
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja).		Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja). Dokumen laporan kinerja yang dimaksud yaitu dokumen laporan kinerja tahunan.	Ya/Tidak	Ya = 1,00 Tidak = 0,0	Blm Diisi			
3. c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7,50				#DIV/0!	#DIV/0!		

1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan.		Informasi dalam laporan kinerja dinyatakan selalu menjadi perhatian utama Pimpinan jika namun tidak terbatas pada Pimpinan pernah melakukan rapat-rapat terkait dengan informasi dalam laporan kinerja dan dalam momen-momen tertentu Pimpinan juga ada menyampaikan hal yang berkenaan dengan arti penting informasi /data capaian kinerja. <u>Pilihan Jawaban :</u> A = Ya, Dengan Dokumen Bukti. B = Tidak, Dengan Dokumen Bukti. C = Ya, Tidak Dengan Dokumen Bukti. D = Tidak.	A/B/C /D	A = 1,00 B = 0,67 C = 0,33 D = 0,00	Blm Diisi			
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi		Penyajian informasi dalam laporan kinerja	A/B/C /D	A = 1,00	Blm Diisi			

	kepedulian seluruh pegawai.	dinyatakan menjadi kepedulian seluruh Pegawai jika namun tidak terbatas pada: 1. informasi dalam laporan kinerja telah disampaikan kepada Pegawai; 2. Pegawai melakukan klarifikasi jika informasi dalam laporan kinerja tidak selaras dengan apa yang dilaporkannya; dan 3. jika kinerja kurang baik mendapat respon Pegawai dengan berupaya meningkatkan kinerja menjadi lebih baik. <u>Pilihan Jawaban :</u> A = Ya, Dengan Dokumen Bukti. B = Tidak, Dengan Dokumen Bukti. C = Ya, Tidak Dengan Dokumen		B = 0,67 C = 0,33 D = 0,00				
--	-----------------------------	---	--	---	--	--	--	--

			Bukti. D = Tidak.						
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja.		Informasi dalam laporan kinerja berkala dinyatakan telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja jika berdasarkan rumusan dalam laporan kinerja berkala telah dilakukan penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja khususnya untuk capaian kinerja yang tidak sesuai dengan target.	Ya/Tidak	Ya = 1,00 Tidak = 0,0	Blm Diisi			
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja.		Informasi dalam laporan kinerja berkala dinyatakan telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja jika namun tidak terbatas pada	Ya/Tidak	Ya = 1,00 Tidak = 0,0	Blm Diisi			

			berdasarkan rumusan dalam laporan kinerja berkala telah diusulkan penyesuaian anggaran.						
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.		Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja.	Ya/Tidak	Ya = 1,00 Tidak = 0,0	Blm Diisi			
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya.		Informasi dalam laporan kinerja dinyatakan telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya jika namun tidak terbatas pada informasi dalam laporan kinerja dimaksud tersaji dan menjadi pertimbangan dalam perencanaan	Ya/Tidak	Ya = 1,00 Tidak = 0,0	Blm Diisi			

			kinerja periode berikutnya.						
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi.		Tidak dijadikan kriteria.						
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25,00				#DIV/0!	#DIV/0!		
4. a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5,00				#DIV/0!	#DIV/0!		
1	Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.		Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal.	Ya/Tidak	Ya = 1,00 Tidak = 0,0	Blm Diisi			
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh Satuan Organisasi.		Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.	Ya/Tidak	Ya = 1,00 Tidak = 0,0	Blm Diisi			
	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah		Kriteria tidak digunakan karena tidak dilakukan evaluasi						

	dilaksanakan secara berjenjang.		akuntabilitas kinerja internal untuk satuan organisasi pada Perangkat Daerah.						
4. b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7,50				#DIV/0!	#DIV/0!		
1	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.		Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar.	Ya/Tidak	Ya = 1,00 Tidak = 0,0	Blm Diisi			
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai.		Evaluasi akuntabilitas kinerja internal dinyatakan telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai jika evaluator pernah mengikuti Diklat/Bimtek/Workshop/ atau yang sejenis baik secara daring maupun tatap muka.	Ya/Tidak	Ya = 1,00 Tidak = 0,0	Blm Diisi			

3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai.		Evaluasi akuntabilitas kinerja internal dinyatakan telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai jika evaluasi akuntabilitas kinerja internal tidak hanya sebatas penelaahan/analisis terhadap dokumentasi tetapi juga menggunakan teknik lainnya.	Ya/Tidak	Ya = 1,00 Tidak = 0,0	Blm Diisi			
	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah.		Kriteria tidak digunakan karena tidak dilakukan evaluasi akuntabilitas kinerja internal tingkat satuan organisasi Perangkat Daerah.						
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan		Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan	Ya/Tidak	Ya = 1,00 Tidak = 0,0	Blm Diisi			

	Teknologi Informasi (Aplikasi).		Teknologi Informasi (Aplikasi).						
4. c	Implementasi SAKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	12,50				#DIV/0!	#DIV/0!		
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti.		Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti. Pilihan Jawaban : A = ≥ 90 % Rekomendasi Telah Ditindaklanjuti. B = 75 % s.d < 90 % Rekomendasi Telah Ditindaklanjuti. C = 50 % s.d < 75	A/B/C /D/E	A = 1,00 B = 0,75 C = 0,50 D = 0,25 E = 0,00	Blm Diisi			

			% Rekomendasi Telah Ditindaklanjuti. D = 25 % s.d < 50 % Rekomendasi Telah Ditindaklanjuti. E = < 25 % Rekomendasi Telah Ditindaklanjuti.						
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH dengan melaksanakan tindak lanjut atas rerkomendasi hasil evaluasi akuntablitas Kinerja internal.		Telah terjadi peningkatan implementasi SAKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal jika terjadi peningkatan nilai evaluasi AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH.	Ya/Tidak	Ya = 1,00 Tidak = 0,0	Blm Diisi			
	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk		Kriteria tidak digunakan karena secara implisit sama dengan						

	perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja.		kriteria “Telah terjadi peningkatan implementasi SAKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal”.						
3	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja.		Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal dinyatakan telah dimanfaatkan dalam mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja jika terjadi peningkatan efektivitas dan efisiensi kinerja.	Ya/Tidak	Ya = 1,00 Tidak = 0,0	Blm Diisi			
	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal.		Kriteria tidak digunakan karena secara implisit sama dengan kriteria “Hasil evaluasi akuntabilitas						

		kinerja internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja”.							
--	--	---	--	--	--	--	--	--	--

2. Evaluatur Inspektorat (APIP)

Pelaksana evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan adalah Inspektorat Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Sedangkan pelaksana Evaluasi Internal (Penilaian Mandiri) Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Perangkat Daerah adalah Tim Evaluatur Internal Perangkat Daerah masing-masing yang terdiri dari Sekretaris dan bidang bidang pada perangkat daerah tersebut. Tim Evaluatur Internal Perangkat Daerah setidaknya terdiri dari Penanggung Jawab (Kepala Perangkat Daerah), Penilai (Sekretaris Perangkat Daerah), Ketua Tim, dan Anggota Tim yang akan membagi tugas melaksanakan evaluasi mandiri Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dengan mengisi LKE, serta menyampaikannya kepada pihak yang dievaluasi (Evaluatan). LKE Mandiri Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Perangkat Daerah disampaikan oleh Perangkat Daerah kepada Tim Evaluasi/Reviu di Inspektorat Daerah. Tim Evaluatur Inspektorat Daerah melakukan penilaian atas LKE Mandiri yang disampaikan Perangkat Daerah. Hasil penilaian Evaluatur Inspektorat Daerah dituangkan dalam Laporan Hasil Evaluasi (LHE) Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Perangkat Daerah untuk disampaikan kepada Perangkat Daerah dan Gubernur Sumatera Selatan. Hasil Evaluasi oleh Inspektorat Daerah dibuat dalam bentuk Laporan Hasil Evaluasi (LHE).

Setiap kriteria yang dinilai pada LKE ini membutuhkan "*Professional Judgements*" dari evaluator karena terkait dengan penilaian kualitatif. LKE disusun dengan maksud sebagai kertas kerja evaluator dalam melakukan pengumpulan, penilaian, analisis, serta penyimpulan data dan informasi.

3. Evaluatan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Evaluatan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah terdiri dari:

- a) Pemerintah meliputi entitas Perangkat Daerah. Seluruh Perangkat Daerah melakukan Evaluasi Mandiri Perangkat Daerah.

Berikut daftar klasifikasi Evaluatan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah perangkat daerah dalam evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;

Utama	Pendukung	Tambahan
1. Badan Perencanaan Pembangunan Daerah	1. Dinas Tenaga Kerja	1. Sekretariat Daerah
2. Inspektorat Daerah	2. Dinas Pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak	2. Dinas Kearsipan
3. Dinas Pendidikan	3. Dinas Pendudukan dan Catatan Sipil	3. Badan Kepegawaian Daerah
4. Dinas Kesehatan	4. Dinas Ketahanan Pangan dan Holtikultura	4. Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah
5. Dinas Pekerjaan umum dan penataan ruang	5. Dinas Lingkungan hidup	5. Rumah Sakit Umum Daerah
6. Dinas Perumahan rakyat dan kawasan pemukiman	6. Dinas Pemberdayaan masyarakat dan desa	6. Badan Pendidikan dan Pelatihan
7. Satuan Polisi Pamong Praja	7. Dinas Perhubungan	7. Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah
8. Dinas Sosial	8. Dinas Koperasi, usaha kecil dan menengah	
9. Dinas Pertanian	9. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu	
	10. Dinas Kepemudaan dan olah raga	
10. Dinas Kelautan dan Perikanan	11. Dinas Perpustakaan	
11. Dinas Perindustrian	12. Dinas Kebudayaan	
12. Dinas Kebudayaan dan Pariwisata	13. Dinas Kehutanan	
13. Dinas Perdagangan	14. Dinas ESDM	
	15. Dinas Komunikasi dan informatika	

4. Pengisian LKE Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Penilaian dilakukan pada sub-komponen Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan setiap Sub-Komponen dinilai berdasarkan petunjuk LKE yang berisi Bobot Komponen/Sub-Komponen, Kriteria, Pilihan Jawaban (Ya/Tidak, A/B/C, A/B/C/D, dan A/B/C/D/E) dengan nilai masing-masing kriteria sesuai tool excel yang telah dibuat.

Hasil penilaian evaluasi LKE Perangkat Daerah disetarakan dengan Metode Penilaian Pusat (Evaluator Kemenpan RB) dengan pilihan jawaban AA/A/BB/B/CC/C/D/E. Penilaian dilakukan pada sub-komponen evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi

Pemerintah, dan setiap sub-komponen dinilai berdasarkan pemenuhan kualitas dari kriteria. Sub-komponen akan dinilai dengan pilihan jawaban AA/A/BB/B/CC/C/D/E, sesuai dengan gradasi nilai sebagai berikut:

AA (Bobot nilai 100)	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat upaya inovatif serta layak menjadi percontohan secara nasional.
A (Bobot nilai 90)	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) dan terdapat beberapa upaya yang bisa dihargai dari pemenuhan kriteria tersebut.
BB (Bobot nilai 80)	Jika kualitas seluruh kriteria telah terpenuhi (100%) sesuai dengan mandat kebijakan.
B (Bobot nilai 70)	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75%-100%).
CC (Bobot nilai 60)	Jika kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50%-75%).
C (Bobot nilai 50)	Jika kualitas sebagian kecil kriteria telah terpenuhi (>25%-50%).
D (Bobot nilai 30)	Jika kriteria penilaian akuntabilitas kinerjatelah mulai dipenuhi (>0%-25%).
E (Bobot nilai 0)	Jika sama sekali tidak ada upayadalam pemenuhan kriteria penialaian akuntabilitas kinerja.

Setiap sub-komponen kriteria yang telah diberikan nilai dalam pemenuhan kriteria harus dilengkapi dengan catatan berupa keterangan beserta bukti daftar dokumen yang mendukung dan relevan. Nilai pada sub-komponen yang telah terisi akan terakumulasi sehingga diperoleh nilai total (hasil akhir) di setiap komponen.

5. Penyimpulan Data dan Informasi setelah Pengisian LKE

Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen memberikan gambaran tingkat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dengan kategori predikat sebagai berikut:

Predikat	Interpretasi
AA (Nilai 100) > 90	Sangat Memuaskan Telah terwujud <i>Good Governance</i> . Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan di seluruh unit kerja. Telah terbentuk pemerintah yang yang dinamis, adaptif, dan efisien (<i>Reform</i>). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level individu.

A (Nilai > 80 – 90)	Memuaskan Terdapat gambaran bahwa instansi pemerintah/unit kerja dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 4/Pengawas/Subkoordinator.
BB (Nilai > 70 – 80)	Sangat Baik Terdapat gambaran bahwa Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sangat baik pada 2/3 unit kerja, baik itu unit kerja utama, maupun unit kerja pendukung. Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi, serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon 3/koordinator.
B (Nilai > 60 – 70)	Baik Terdapat gambaran bahwa Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sudah baik pada 1/3 unit kerja, khususnya pada unit kerja utama. Terlihat masih perlu adanya sedikit perbaikan pada unit kerja, serta komitmen dalam manajemen kinerja. Pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai dengan level eselon 2/unit kerja.
CC (Nilai > 50 – 60)	Cukup (Memadai) Terdapat gambaran bahwa Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah cukup baik. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada unit kerja.
C (Nilai > 30 – 50)	Kurang Sistem dan tatanan dalam Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi sistem manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar di level pusat.
D (Nilai > 0 – 30)	Sangat Kurang Sistem dan tatanan dalam Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sama sekali tidak dapat diandalkan. Sama sekali belum terdapat penerapan manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan/perubahan yang sifatnya sangat mendasar, khususnya dalam implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

6. Pemantauan Berkelanjutan

Untuk menjaga obyektivitas dalam penilaian, perlu dilakukan reviu secara berjenjang atas proses dan hasil evaluasi dari tim evaluator dengan pengaturan sebagai berikut:

- b) Reviu tingkat 1 dilakukan di masing-masing tim evaluator oleh Pengendali Teknis kemudian Inspektur Pembantu Wilayah.
- c) Reviu tingkat 2 dilakukan dalam bentuk forum panel seluruh

tim evaluator, untuk menentukan standarisasi nilai dan penetapan kategori hasil evaluasi. Sedangkan monitoring dan evaluasi Tindak Lanjut atas Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Perangkat Daerah dilaksanakan oleh Inspektorat Daerah.

BAB V

PELAPORAN DAN PENGOMUNIKASIAN HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

Setiap surat tugas yang diterbitkan untuk pelaksanaan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah harus menghasilkan Lembar Kerja Evaluasi (LKE) dan Laporan Hasil Evaluasi (LHE). LHE Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah disusun berdasarkan pengumpulan data dan fakta serta analisis yang telah didokumentasikan dalam LKE. LKE tersebut berisi fakta dan data yang dianggap relevan dan berarti untuk perumusan temuan permasalahan serta saran dan rekomendasi perbaikan peningkatan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Data dan deskripsi fakta ini ditulis kemudian dianalisis (pemilahan, perbandingan, pengukuran, dan penyusunan argumentasi) sampai pada simpulannya dalam LHE. Pada perangkat daerah yang sudah pernah dievaluasi, pelaporan hasil evaluasi diharapkan menyajikan informasi tindak lanjut dari rekomendasi tahun sebelumnya, sehingga diperoleh data yang dapat diperbandingkan dan dapat diketahui perbaikan-perbaikan yang telah dilakukan.

LHE Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada Perangkat Daerah yang dievaluasi oleh evaluator inspektorat, disampaikan kepada pimpinan Perangkat Daerah yang dievaluasi dengan tembusan kepada Gubernur Provinsi Sumatera Selatan. Ikhtisar keseluruhan dari LHE tersebut kemudian disampaikan kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB).

Format LHE berbentuk bab. Secara garis besar, penyusunan LHE Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dapat disampaikan seperti berikut:

1. Pendahuluan
 - a. Dasar Hukum Evaluasi
 - b. Latar Belakang Evaluasi
 - c. Tujuan Evaluasi
 - d. Ruang Lingkup Evaluasi
 - e. Metodologi Evaluasi
 - f. Gambaran Umum Perangkat Daerah
 - g. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

2. Gambaran Hasil Evaluasi

a. Kondisi, berupa gambaran baik maupun catatan kekurangan tentang kondisi sebelum, sesudah, serta dampak keberhasilan pada:

- 1) Evaluasi atas Perencanaan Kinerja
- 2) Evaluasi atas Pengukuran Kinerja
- 3) Evaluasi atas Pelaporan Kinerja
- 4) Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal
- 5) Evaluasi atas Capaian Kinerja

b. Rekomendasi atas catatan kekurangan untuk perbaikan

3. Penutupan

a. Simpulan

b. Dorongan terhadap implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah yang lebih baik

BAB VI

PENUTUP

Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah merupakan bagian dari siklus manajemen kinerja Perangkat Daerah. Dengan ditetapkannya Pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan, diharapkan para evaluator dapat memiliki acuan yang sama dalam melaksanakan evaluasi. Namun demikian, diharapkan para evaluator juga dapat menggunakan inovasi-inovasi baru, serta dapat mengembangkan secara terus-menerus metode dan teknik evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang lebih optimal dan lebih efisien.

Pada akhirnya keberhasilan pelaksanaan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan diharapkan dapat mewujudkan tujuan dari implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah itu sendiri, yaitu meningkatnya kinerja Perangkat Daerah Provinsi Sumatera Selatan.

LAMPIRAN II : KEPUTUSAN GUBERNUR SUMATERA SELATAN
NOMOR: 462/KPTS/ITDAPROVSS/2024
TANGGAL: 10 JULI 2024

HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA
Kementerian/Lembaga/Pemerintah
TAHUN 202-

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas Kinerja	
			Tahun Sebelumnya	202-
1	Perencanaan Kinerja	30,00		0,00
2	Pengukuran Kinerja	30,00		0,00
3	Pelaporan Kinerja	15,00		0,00
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00		0,00
Nilai Akuntabilitas Kinerja			Belum Input	0,00
			Predikat	Predikat

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

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

LEMBAR KERJA EVALUASI GABUNGAN
Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan Tahun 202-

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit Utama	Unit Pendukung	Unit Tambahan	Nilai Unit	Nilai Akuntabilitas Kinerja	
1	PERENCANAAN KINERJA	30,00					0,00	0,00%
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%
1.b	Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (cascading) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (crosscutting)	9,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang Berkesinambungan	15,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%
2	PENGUKURAN KINERJA	30,00					0,00	0,00%
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%
2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan	9,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%
2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%
3	PELAPORAN KINERJA	15,00					0,00	0,00%
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya	4,50	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7,50	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25,00					0,00	0,00%
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7,50	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%
4.c	Implementasi SAKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	12,50	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00%
0,00								

