

BUPATI KATINGAN
PERATURAN BUPATI KATINGAN
NOMOR 8 TAHUN 2014
TENTANG

**PERUBAHAN ATAS PERATURAN BUPATI NOMOR 7 TAHUN 2013 TENTANG
PETUNJUK TEKNIS PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA
PADA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH DI KABUPATEN KATINGAN**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI KATINGAN,

- Menimbang : a. bahwa sebagai tindak lanjut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2013 tentang Perubahan Lampiran Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- b. bahwa untuk kelancaran pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja SKPD perlu dibuat Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Satuan Kerja Perangkat Daerah;
- c. bahwa dalam perkembangannya terdapat saran dan perbaikan yang konstruktif sehingga perlu adanya perbaikan dan penyempurnaan Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja SKPD;
- d. bahwa untuk memenuhi maksud sebagaimana huruf a, b, dan c diatas, perlu menetapkan Perubahan Atas Peraturan Bupati Katingan tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Satuan Kerja Perangkat Daerah.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2002 tentang Pembentukan Kabupaten Katingan, Kabupaten Seruyan, Kabupaten Sukamara, Kabupaten Lamandau, Kabupaten Gunung Mas,

- Kabupaten Pulang Pisau, Kabupaten Murung Raya dan Kabupaten Barito Timur di Provinsi Kalimantan Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 18, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4180);
2. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437); sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang perubahan kedua atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 8 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);
 3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234)
 4. Peraturan Pemerintah Nomor 39 tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 2006 Nomor 96, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4663);
 5. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Tahapan Tata Cara, Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah. (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 108, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4689);
 6. Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintah Antar Pemerintah, Daerah Provinsi dan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4737);
 7. Peraturan Daerah Kabupaten Katingan Nomor 3 Tahun 2008 tentang Pembagian urusan Pemerintah yang menjadi Kewenangan Pemerintah Kabupaten Katingan (Lembaran Daerah Kabupaten Katingan Tahun 2008 Nomor: 3)

8. Peraturan Daerah Kabupaten Katingan Nomor 4 Tahun 2011 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Kabupaten Katingan Nomor 6 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah dan Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Katingan.(Lembaran Daerah Kabupaten Katingan Tahun 2011 Nomor 4).
9. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2010 tentang Road Map Reformasi Birokrasi 2010-2014;
10. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2011 tentang Kriteria dan Ukuran Keberhasilan Reformasi Birokrasi;
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagaimana diubah dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2013.

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : **PERUBAHAN ATAS PERATURAN BUPATI KATINGAN NOMOR 7 TAHUN 2013 TENTANG PETUNJUK TEKNIS PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH DI KABUPATEN KATINGAN**

Pasal I

Beberapa ketentuan dalam Peraturan Bupati Katingan Nomor 7 Tahun 2013 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah Di Kabupaten Katingan (Berita Daerah Kabupaten Katingan Tahun 2013 Nomor 104 diubah sebagai berikut:

- (1) Dalam Lampiran Petunjuk Pelaksanaan Bab I dan seterusnya diubah menjadi Lampiran I;
- (2) Lembar Kriteria dan Template Kertas Kerja Evaluasi Akuntabilitas Kinerja SKPD diubah menjadi Lampiran II.

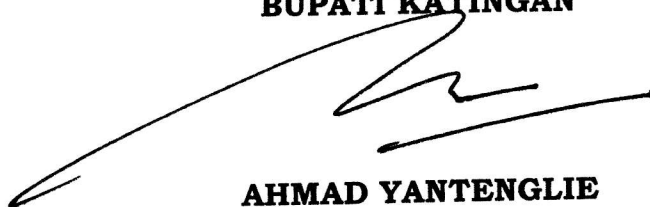
Pasal II

Peraturan Bupati ini berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Kasongan
pada tanggal 19 - 2 - 2014

BUPATI KATINGAN



AHMAD YANTENGLIE

Diundangkan di Kasongan
pada tanggal 21 - 2 - 2014

**Plt. SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN KATINGAN,**



Drs. JAINUDIN SAPRI

Lampiran I : Peraturan Bupati Katingan

Nomor : ~~8~~ TAHUN 2014

Tanggal : 19 - 2 - 2014

Tentang : Perubahan Atas Lampiran Peraturan Bupati Katingan Nomor 7 Tahun 2013 Tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Di Kabupaten Katingan

PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS PADA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

1. Perbaikan governance dan sistem manajemen merupakan agenda penting dalam reformasi pemerintahan yang sedang dijalankan oleh pemerintah. Sistem manajemen pemerintahan yang berfokus pada peningkatan akuntabilitas dan sekaligus peningkatan kinerja yang berorientasi pada hasil (outcome) dikenal sebagai Sistem Akuntabilitas Kinerja SKPD (Sistem AKIP). Sistem AKIP diimplementasikan secara "self assesment" oleh masing-masing instansi pemerintah, ini berarti SKPD secara mandiri merencanakan, melaksanakan, mengukur dan memantau kinerja serta melaporkannya kepada instansi yang lebih tinggi. Pelaksanaan sistem dengan mekanisme semacam itu, memerlukan evaluasi dari pihak yang lebih independen agar diperoleh umpan balik yang obyektif untuk meningkatkan akuntabilitas dan kinerja SKPD.
2. Bupati selaku pemimpin tertinggi di Kabupaten Katingan perlu mengetahui sampai seberapa jauh pengaruh implementasi Sistem AKIP terhadap tingkat akuntabilitas dan capaian kinerja SKPD, sebagaimana yang diharapkan melalui program-program prioritas yang ditetapkan. Untuk mencapai maksud tersebut, pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD sebagai bagian yang inherent dengan Sistem AKIP haruslah direncanakan dan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.
3. Pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi yang merupakan bagian inherent dengan Sistem AKIP, harus dilakukan dengan sebaik-baiknya. Untuk itu diperlukan suatu petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD yang dapat dijadikan panduan bagi evaluator.

B. Maksud dan Tujuan

1. Petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi ini

dimaksudkan untuk:

- a. Memberi panduan bagi evaluator untuk:
 - 1) Memahami tujuan evaluasi dan penetapan ruang lingkup evaluasi;
 - 2) Memahami strategi evaluasi dan metodologi yang digunakan dalam evaluasi;
 - 3) Menetapkan langkah-langkah kerja yang harus ditempuh dalam proses evaluasi;
 - 4) Menyusun Laporan Hasil Evaluasi (LHE) dan memahami mekanisme pelaporan hasil evaluasi serta proses pengolahan datanya.
 - b. Menjadi panduan dalam mengelola pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD bagi pejabat dan staf pelaksana.
2. Tujuan evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD ini adalah sebagai berikut:
- a. Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem AKIP.
 - b. Menilai akuntabilitas kinerja SKPD;
 - c. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas SKPD.
 - d. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

C. Ruang Lingkup Evaluasi

Ruang lingkup evaluasi meliputi :

1. Evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD melalui evaluasi atas penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja SKPD (sistem AKIP) dan pencapaian kinerja organisasi.
2. Evaluasi terhadap penerapan Sistem AKIP dilakukan dengan mempertimbangkan upaya yang telah dilakukan evaluatan sampai dengan saat terakhir pembahasan hasil evaluasi.

D. Pengertian Umum

1. SKPD adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah menurut peraturan perundangan yang berlaku yang dibiayai dari anggaran Daerah.
2. Akuntabilitas adalah kewajiban untuk menyampaikan pertanggungjawaban atau untuk menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan seseorang/badan hukum/pimpinan kolektif suatu organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau berkewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban.
3. Kinerja SKPD adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan SKPD sebagai penjabaran dari visi, misi, dan strategi SKPD yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan.
4. Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk

mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan melalui sistem pertanggungjawaban secara periodik.

BAB II

PELAKSANAAN EVALUASI SECARA UMUM

A. Pelaksanaan Evaluasi

1. Evaluasi akuntabilitas kinerja unit kerja di lingkungan Kabupaten Katingan dilaksanakan oleh Inspektorat.
2. Evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD dilakukan berdasarkan pedoman atau petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja mengacu pada Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 135 Tahun 2004, Surat Edaran Menteri PAN dan RB Nomor 03 Tahun 2011, dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi yang terkait dengan pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD.

B. Strategi Evaluasi Akuntabilitas Kinerja SKPD

1. Pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD difokuskan untuk peningkatan mutu penerapan manajemen berbasis kinerja dan peningkatan kinerja SKPD dalam rangka mewujudkan SKPD yang berorientasi pada hasil (*result oriented government*)
2. Strategi yang akan dijalankan menggunakan prinsip: (i) partisipasi dan *coevaluation* dengan pihak yang dievaluasi. Keterlibatan pihak yang dievaluasi pada proses evaluasi ini sangat penting untuk meningkatkan efektivitas evaluasi; (ii) proses konsultasi yang terbuka dan memfokuskan pada pembangunan dan pengembangan serta implementasi komponen utama Sistem AKIP.
3. Untuk SKPD yang sudah pernah dievaluasi, langkah pertama yang perlu dilakukan oleh evaluator adalah mengumpulkan informasi mengenai tindak lanjut terhadap 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.

C. Tahapan Evaluasi

Tahapan evaluasi yang dilakukan meliputi:

1. Evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD.
2. Pelaporan hasil evaluasi kepada Bupati.

D. Metodologi Evaluasi

Metodologi yang digunakan untuk melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD dengan menggunakan teknik "*criteria referenced survey*", dengan cara menilai secara bertahap langkah demi langkah (*step by step*)

assessment) setiap komponen dan selanjutnya menilai secara keseluruhan (*overall assessment*) dengan kriteria evaluasi dari masing-masing komponen yang telah ditetapkan sebelumnya. Kriteria evaluasi, sebagaimana tertuang dalam Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) akuntabilitas kinerja SKPD, ditentukan dengan berdasarkan kepada:

1. Kebenaran normatif sebagaimana yang ditetapkan dalam pedoman penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja SKPD;
2. Kebenaran normatif yang bersumber pada modul-modul atau buku-buku petunjuk mengenai Sistem AKIP;
3. Kebenaran normatif yang bersumber pada *best practice* baik di Indonesia maupun di luar negeri;
4. Kebenaran normatif yang bersumber pada berbagai praktik manajemen strategik, manajemen kinerja, dan sistem akuntabilitas yang baik.

Dalam menilai apakah suatu instansi telah memenuhi suatu kriteria, harus didasarkan pada fakta obyektif dan *professional judgement* dari para evaluator dan supervisor.

E. 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 teknik yang digunakan harus dapat mendukung penggunaan metode evaluasi yang telah ditetapkan, sehingga mampu menjawab tujuan dilakukannya evaluasi ini. Berbagai teknik pengumpulan data antara lain: 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.

F. Kertas Kerja Evaluasi

Pendokumentasian langkah evaluasi dalam kertas kerja perlu dilakukan agar pengumpulan data dan analisis fakta-fakta dapat ditelusuri kembali dan dijadikan dasar untuk penyusunan Laporan Hasil Evaluasi (LHE). Setiap langkah evaluator yang cukup penting dan setiap penggunaan teknik evaluasi harus 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.

G. Pengorganisasian Dan Jadwal Pelaksanaan Evaluasi

1. Hal-hal yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian evaluasi, seperti: penanggung jawab evaluasi, mekanisme penerbitan surat tugas, penerbitan laporan hasil evaluasi tetap mengikuti kebijakan-kebijakan yang ditetapkan oleh Bupati.
2. Laporan Hasil Evaluasi terhadap SKPD yang dilakukan oleh Inspektorat diselesaikan dan disampaikan kepada Bupati Katingan paling lambat tanggal 31 Maret tahun bersangkutan.

BAB III
EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA SKPD

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 (i) evaluasi atas komponen akuntabilitas kinerja; dan (ii) penilaian dan penyimpulan.

B. Evaluasi Atas Komponen Akuntabilitas Kinerja

1. Evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD difokuskan pada kriteria-kriteria yang ada 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. SKPD dalam menyusun, mereviu dan menyempurnakan perencanaan kinerja berfokus pada hasil.
 - b. Pembangunan sistem pengukuran dan pengumpulan data kinerja.
 - c. Pengungkapan informasi pencapaian kinerja SKPD dalam LAKIP.
 - d. Monitoring dan evaluasi terhadap pencapaian kinerja pelaksanaan program, khususnya program strategis.
 - e. Keterkaitan 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.
 - h. Memastikan disusunnya rencana aksi terhadap rekomendasi hasil evaluasi yang belum ditindaklanjuti.
2. Evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, terdiri atas evaluasi penerapan komponen manajemen kinerja (Sistem AKIP) yang meliputi: perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja internal, dan pencapaian kinerja.
3. Evaluasi penerapan manajemen kinerja (Sistem AKIP) juga meliputi penerapan kebijakan penyusunan dokumen penetapan kinerja dan indikator kinerja utama (IKU) sampai saat dilakukan evaluasi.
4. Evaluasi atas pencapaian kinerja organisasi tidak hanya difokuskan pada pencapaian kinerja yang tertuang dalam dokumen LAKIP semata, tetapi juga dari sumber lain yang akurat dan relevan dengan kinerja SKPD.
5. Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) beserta penjelasannya dan *template*

LKE untuk evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD sesuai lampiran II.

C. Penilaian dan Penyimpulan

1. Evaluasi atas akuntabilitas kinerja SKPD harus menyimpulkan hasil penilaian atas fakta obyektif SKPD dalam mengimplementasikan perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja dan capaian kinerja sesuai dengan kriteria masing-masing komponen yang ada dalam LKE.
2. Langkah penilaian dilakukan sebagai berikut:
 - a. Dalam melakukan penilaian, terdapat tiga variable yaitu: (i) komponen, (ii) sub-komponen, dan (iii) kriteria.
 - b. Setiap komponen dan sub-komponen penilaian diberikan alokasi nilai sebagai berikut:

No	Aspek	Bobot	Komponen dan Sub Komponen
1	Perencanaan	35 %	a. Rencana Strategis 12,5%, meliputi: Pemenuhan Renstra, Kualitas Renstra, dan Implementasi Renstra b. Perencanaan Kinerja Tahunan 22,5%, meliputi: Pemenuhan Perencanaan Kinerja Tahunan (4,5%), Kualitas Perencanaan Kinerja Tahunan (11,25%), dan Implementasi Perencanaan Kinerja Tahunan (6,75%)
2	Pengukuran Kinerja	20 %	a. Pemenuhan pengukuran 4%, b. Kualitas pengukuran 10%, c. Implementasi pengukuran 6%
3	Pelaporan Kinerja	15 %	a. Pemenuhan pelaporan 4%, b. Penyajian informasi kinerja 10%, c. Pemanfaatan informasi kinerja 6%
4	Evaluasi Kinerja	10 %	a. Pemenuhan evaluasi 2%, b. Kualitas evaluasi 3%, c. Pemanfaatan hasil evaluasi 5%
5	Capaian Kinerja	20 %	a. Kinerja yang dilaporkan (<i>output</i>) 10%, b. Kinerja yang dilaporkan (<i>output</i>) 10%,
	Total	100 %	

Penilaian terhadap butir 1 sampai 4 terkait dengan penerapan SAKIP pada SKPD, sedangkan butir 5 terkait dengan pencapaian kinerja, baik yang telah tertuang dalam dokumen LAKIP maupun

dalam dokumen lainnya. Butir 5a dan 5b, penilaian didasarkan pada pencapaian kinerja yang telah disajikan dalam LAKIP maupun dokumen pendukung seperti Pengukuran Kinerja.

- c. Penilaian atas komponen dan sub komponen pada poin b, dilakukan terhadap SKPD.
- d. Setiap sub-komponen akan dibagi kedalam beberapa pernyataan sebagai kriteria pemenuhan sub-komponen tersebut. Setiap pertanyaan/pernyataan akan dijawab dengan ya/tidak atau a/b/c atau a/b/c/d/e. Jawaban ya/tidak diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan yang langsung dapat dijawab ya atau tidak. Jawaban a/b/c/d/e dan a/b/c diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan-pernyataan yang menggunakan skala ordinal.
- e. Setiap jawabannya “Ya” akan diberikan nilai 1 sedangkan jawaban “Tidak” maka akan diberikan nilai 0.
- f. Untuk jawaban a/b/c/d/e dan a/b/c, penilaian didasarkan pada *judgement* evaluator dan memperhatikan petunjuk pada lampiran buku petunjuk ini.
- g. Apabila pertanyaan yang digunakan dalam kriteria berhubungan dengan kondisi yang memerlukan penyimpulan, karena terdiri dari beberapa sub kriteria, (misal kriteria mengenai kondisi sasaran atau Indikator Kinerja, berhubungan dengan lebih dari satu sasaran atau indikator kinerja, penilaian “Ya” atau “Tidak” dilakukan atas masing-masing sasaran atau indikator kinerja).
- h. Dalam memberikan penilaian “ya” atau “tidak” maupun “a/b/c/d/e”, evaluator harus menggunakan *professional judgement*-nya dengan mempertimbangkan hal-hal yang mempengaruhi pada setiap kriteria, dan didukung dengan suatu kertas kerja evaluasi.
- i. Setelah setiap pertanyaan diberikan nilai maka penyimpulan akan dilakukan sebagai berikut:
 - Tahap pertama dijumlahkan nilai pada setiap pertanyaan pada setiap sub- komponen sehingga ditemukan suatu angka tertentu misal: sub- komponen Indikator Kinerja mempunyai alokasi nilai 10% dan memiliki 10 (sepuluh) buah pertanyaan. Dari 10 (sepuluh) pertanyaan tersebut apabila pertanyaan yang dijawab “Ya” ada 3 (tiga) pertanyaan maka nilai untuk sub-komponen tersebut adalah: $(3/10) \times 10 = 3$;
 - Untuk kriteria yang berhubungan dengan kondisi yang memerlukan penyimpulan, karena terdiri dari beberapa sub kriteria, penyimpulan tentang kriteria dilakukan melalui nilai rata-rata;

- Tahap berikutnya adalah melakukan penjumlahan seluruh nilai sub-komponen yang ada sehingga ditemukan suatu angka tertentu untuk total nilai dengan *range* nilai antara 0 s.d. 100.
3. Setelah setiap pertanyaan diberikan nilai maka penyimpulan akan dilakukan sebagai berikut: Penyimpulan atas hasil reuiu 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 SKPD yang bersangkutan terhadap kinerjanya, dengan kategori sebagai berikut:

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 (memadai), perlu banyak perbaikan yang tidak mendasar
5	C	>30-50	Kurang, perlu banyak perbaikan, termasuk perubahan yang mendasar
6	D	0-30	Sangat Kurang, perlu banyak sekali perbaikan & perubahan yang sangat mendasar

4. Dalam rangka untuk menjaga obyektivitas dalam penilaian maka dilakukan reuiu secara berjenjang atas proses dan hasil evaluasi dari tim evaluator dengan pengaturan Reuiu dilakukan di masing-masing tim evaluator oleh supervisor tim.

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 Pemerintah adalah Lembar Kriteria Evaluasi (LKE), yang diisi dan dilengkapi selama proses evaluasi dilaksanakan.
3. Bagi SKPD yang sudah pernah dievaluasi, pelaporan hasil evaluasi diharapkan menyajikan informasi tindak lanjut dari rekomendasi tahun sebelumnya, sehingga pembaca laporan dapat memperoleh data yang diperbandingkan dan dapat mengetahui perbaikan-perbaikan yang telah dilakukan.
4. LHE disusun berdasarkan prinsip kehati-hatian dan

mengungkapkan hal-hal penting bagi perbaikan manajemen kinerja SKPD yang dievaluasi. Permasalahan atau temuan sementara 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 evaluasi, menyimpulkan dan menuangkannya dalam laporan.

B. Format dan Isi Laporan Hasil Evaluasi

Bentuk atau format LHE disusun dalam bentuk surat dengan memperhatikan kebiasaan yang baik dalam pelaporan sebagai berikut:



PEMERINTAH KABUPATEN KATINGAN
INSPEKTORAT
Jl. MT Haryono No. 1
Telp. (0536) 4043575 Fax. (0536) 4043576
KASONGAN

Kasongan,

Nomor :
Sifat :
Lampiran :
Perihal :

Kepada
Yth. Bupati Katingan

di -

Kasongan

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, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia tentang Perubahan Lampiran Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2012 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Peraturan Bupati Katingan Nomor Tahun 2014 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja SKPD, kami sampaikan hal-hal sebagai berikut:

1. Kami telah mengevaluasi akuntabilitas kinerja Dinas/Badan/Kantor....., dengan tujuan:
 - a. Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem AKIP.

- b. Menilai akuntabilitas kinerja SKPD.
 - c. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas instansi.
 - d. Memonitor tindak lanjut hasil evaluasi periode sebelumnya
2. Evaluasi dilaksanakan terhadap 5 (lima) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi: Perencanaan Kinerja; Pengukuran Kinerja; Pelaporan Kinerja; Evaluasi Kinerja, dan Capaian Kinerja. Laporan Kinerja SKPD (LAKIP) tahun 20...., merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain Rencana Strategis (Renstra), dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dokumen Penetapan Kinerja (PK), serta dokumen terkait lainnya.
3. Hasil evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s.d. 100. SKPD, memperoleh nilai sebesar dengan kategori ...
4. Nilai sebagaimana tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi di lingkungan SKPD. . ., dengan rincian sebagai berikut:
- a. Perencanaan Kinerja
 - b. Pengukuran Kinerja
 - c. Pelaporan Kinerja
 - d. Evaluasi Kinerja
 - e. Pencapaian Kinerja
 - f. Rekomendasi Evaluasi Tahun Lalu yang belum ditindak lanjuti

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

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

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja SKPD ini. Kami menghargai upaya Saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan manajemen kinerja di lingkungan SKPD... Berikut terlampir beberapa hal yang merupakan penjelasan dari poin 1 s/d 5. (jika ada dan benar-benar merupakan penjelasan) . . .

Terima kasih atas perhatian dan kerjasama Saudara.

Mengetahui,
INSPEKTUR KABUPATEN KATINGAN

P. RUSHANDONO, SE

C. Penyampaian Laporan Hasil Evaluasi

1. Laporan Hasil Evaluasi (LHE) akuntabilitas kinerja SKPD disampaikan kepada Bupati Katingan dengan tembusan kepada Kepala SKPD yang bersangkutan. Ikhtisar dari laporan hasil evaluasi tersebut disampaikan kepada Bupati Katingan.
2. Laporan Hasil Evaluasi (LHE) SKPD secara nasional akan disampaikan kepada Bupati selambat-lambatnya pada bulan Maret tahun bersangkutan.

BAB V P E N U T U P

Hal-hal Yang Perlu Diperhatikan

1. Sebuah evaluasi, termasuk evaluasi Akuntabilitas Kinerja merupakan bagian dari siklus manajemen yang tidak terlepas dari perubahan paradigma baru dalam manajemen pemerintahan terutama melalui manajemen kinerja yang berorientasikan hasil.
2. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut, para penyelenggara evaluasi harus mengembangkan keahlian profesionalnya, termasuk mengikuti perkembangan terbaru di bidang manajemen pemerintahan dan auditing, agar dapat memberikan sumbangan yang berarti untuk perbaikan kinerja SKPD.

Lampiran II Peraturan Bupati Katingan

Nomor : 8 TAHUN 2014

Tanggal : 10 - 2 - 2014

Tentang : Perubahan Atas Peraturan Bupati Katingan Nomor 7 Tahun 2013 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Katingan

**LEMBAR KRITERIA EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA SKPD**

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
1	2	3	5
A.	PERENCANAAN KINERJA (35%)		
1.	PERENCANAAN STRATEGIS (12.5%)		
a.	PEMENUHAN RENSTRA (2.5%)		
1	Dokumen Renstra telah ada	<i>Cukup jelas</i>	
2	Dokumen Renstra telah memuat visi, misi, tujuan, sasaran, program, indikator kinerja sasaran, target tahunan, indikator kinerja tujuan dan target jangka menengah	a, apabila Renstra memuat seluruh komponen yang disyaratkan (dipertanyakan); b, apabila Renstra memuat seluruh komponen yang disyaratkan (dipertanyakan), kecuali target tahunan; c, apabila Renstra tidak memuat indikator dan target jangka menengah; d, apabila Tujuan dan sasaran dalam Renstra tidak dilengkapi indikator; e, apabila Renstra tidak punya ukuran dan target baik jangka menengah maupun tahunan	
3	Renstra telah menyajikan IKU	a, apabila lebih dari 95% Tujuan dan sasaran yang ada di renstra relevan (terkait) dengan IKU yang telah diformalkan; b, apabila 80%< Relevansi Tujuan dan Sasaran dengan IKU ≤ 95%; c, apabila 50%< Relevansi Tujuan dan Sasaran dengan IKU ≤ 80%; d, apabila 10%< Relevansi Tujuan dan Sasaran dengan IKU ≤ 50% e, apabila Relevansi Tujuan dan Sasaran dengan IKU ≤ 10%	*) Renstra dikatakan memanfaatkan IKU jika Tujuan dan atau sasaran di Renstra dapat direpresentasikan dengan Indikator Utama yang sudah diformalkan. *) Kriteria ini berlaku dengan asumsi IKU yang diformalkan telah memenuhi kriteria IKU yang baik seperti Spesifik, Dapat Diukur dan Relevan dengan Kinerja Utama Organisasi
b.	KUALITAS RENSTRA (6.25%)		
4	Tujuan dan sasaran telah berorientasi hasil	a, apabila lebih dari 95% tujuan dan sasaran dalam Renstra telah berorientasi hasil; b, apabila 80%< berorientasi hasil ≤ 95%; c, apabila 40%< berorientasi hasil ≤ 80%; d, apabila 20% < berorientasi hasil ≤ 40% e, apabila tujuan dan sasaran yg berorientasi ≤ 20%	Berorientasi hasil: - berkualitas outcome atau output penting - bukan proses/kegiatan - menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan - terkait dengan isu strategis organisasi
5	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program/hasil kegiatan	a, apabila lebih dari 95% program/kegiatan yang ada telah selaras dengan tujuan/sasaran dalam rencana strategis; b, apabila 80%< keselarasan ≤ 95%; c, apabila 40%< keselarasan ≤ 80%; d, apabila 20%< keselarasan ≤ 40% e, apabila keselarasannya ≤ 20%	Program/Kegiatan dikatakan merupakan cara untuk mencapai (selaras dengan) tujuan dan sasaran jika memenuhi kriteria sbb: - Menjadi penyebab terwujudnya tujuan dan sasaran; - Relevan; - Memiliki hubungan sebab akibat (kausalitas) - Cukup untuk mewujudkan tujuan dan sasaran dalam Renstra
6	Indikator kinerja tujuan (outcome dan output) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a, apabila lebih dari 95% indikator tujuan dalam Renstra telah memenuhi kriteria SMART dan Cukup; b, apabila 80%< Indikator SMART ≤ 95%; c, apabila 40%< Indikator SMART ≤ 80%; d, apabila 20%< Indikator SMART ≤ 40% e, apabila indikator yang SMART ≤ 20%	Kriteria indikator kinerja yang baik; SMART S pesific: Tidak berdwimakna M easurable: Dapat diukur, dapat diidentifikasi satuan atau parameternya A chievable: Dapat dicapai, relevan dengan tugas fungsinya (domainnya) dan dalam kendalinya (controllable) R elevance: Terkait langsung dengan (merepresentasikan) apa yang akan diukur T imebound: Mengacu atau menggambarkan kurun waktu tertentu Cukup: Indikator harus cukup jumlahnya untuk

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
1	2	3	5
7	Target kinerja ditetapkan dengan baik	a, apabila lebih dari 95% target yg ditetapkan berkriteria baik; b, apabila 80% < Target yg baik ≤ 95%; c, apabila 40% < Target yg baik ≤ 80%; d, apabila 20% < Target yg baik ≤ 40% e, apabila Target yg baik ≤ 20%.	Target yg baik: - Selaras dengan RPJMD/Renstra; - Berdasarkan (relevan dgn) indikator yg SMART; - Berdasarkan basis data yang memadai - Berdasarkan argumen yang logis
8	Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMD	a, apabila > 95% sasaran yg ditetapkan telah selaras; b, apabila 80% < Sasaran yg selaras ≤ 95%; c, apabila 40% < Sasaran yg selaras ≤ 80%; d apabila 20% < Sasaran yg selaras ≤ 40% e, apabila Sasaran yg selaras ≤ 20%	Selaras: - Tujuan dan Sasaran2 yang ada di Renstra merupakan Tujuan dan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam RPJMD; - Target2 kinerja Renstra merupakan breakdown dari target2 kinerja dalam RPJMD; - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam Renstra menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di RPJMD
9	Dokumen Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)	a, apabila Renstra telah menetapkan hal2 yg seharusnya lebih dari 95%; b, apabila 80% < hal2 yg seharusnya ≤ 95%; c, apabila 40% < hal2 yg seharusnya ≤ 80%; d apabila 20% < hal2 yg seharusnya ≤ 40% e, apabila hal2 yg seharusnya ≤ 20%	Yang dimaksud dengan hal-hal yg seharusnya adalah tujuan, sasaran, indikator dan target-target kinerja dalam Renstra telah mengacu pada: - RPJMD - kontrak kinerja - tugas dan fungsi - core business - isu strategis yang berkembang - hubungan kausalitas - praktik2 terbaik
c. IMPLEMENTASI RENSTRA (3.75%)			Jawaban tentang Implementasi Renstra harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas Renstra
10	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan	a, apabila lebih dari 95% sasaran dalam rencana kinerja tahunan telah selaras dengan Renstra; b, apabila 80% < keselarasan sasaran RKT dengan Renstra ≤ 95%; c, apabila 40% < keselarasan sasaran RKT dengan Renstra ≤ 80%; d apabila 20% < keselarasan sasaran RKT dengan Renstra ≤ 40% e, apabila keselarasan sasaran RKT dengan Renstra ≤ 20%	dijadikan acuan atau selaras: - Target2 kinerja jangka menengah dalam renstra telah di-breakdown dalam (selaras dengan) target2 kinerja tahunan dalam Rencana Kinerja Tahunan - Sasaran2 yang ada di renstra dijadikan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam Rencana Kinerja Tahunan - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam RKT menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra
11	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran	a, apabila lebih dari 95% indikator hasil dalam RKA telah selaras dengan Renstra; b, apabila 80% < keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan Renstra ≤ 95%; c, apabila 40% < keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan Renstra ≤ 80%; d apabila 20% < keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan Renstra ≤ 40% e, apabila keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan Renstra ≤ 20%	Selaras atau (dapat) dijadikan acuan: - Target2 kinerja jangka menengah dalam renstra telah di-breakdown dalam (selaras dengan) target2 kinerja tahunan dalam RKA - Sasaran2 yang ada di renstra dijadikan outcome atau hasil2 program yang akan diwujudkan dalam RKA - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam Renstra unit kerja menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya outcome atau hasil2 program yang ada di RKA
12	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala	a, apabila Renstra telah direvisi dan hasilnya menunjukkan kondisi yang lebih baik (terdapat inovasi) ; b, apabila Renstra telah direviu secara berkala dan hasilnya masih relevan dengan kondisi saat ini; c, apabila enstra telah direviu, ada upaya perbaikan namun belum ada perbaikan yang signifikan ; d, apabila Renstra telah direviu e, Tidak ada reviu	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
1	2	3	5
II. PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (22.5%)			
a. PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (4.5%)			
1	Dokumen perencanaan kinerja tahunan telah ada	Ya, apabila secara formal ada dokumen yang berisi rencana kinerja (bukan kerja) tahunan	
2	Dokumen perencanaan kinerja telah memuat sasaran, program, indikator kinerja sasaran, dan target kinerja tahunan	Ya, apabila rencana kinerja tahunan telah memuat keseluruhan subtransi komponen tersebut, yaitu Sasaran, Indikator dan Target Tidak, apabila rencana kinerja tahunan tidak memuat Sasaran, Indikator dan Target	
3	Dokumen PK telah ada	Ya, apabila terdapat dokumen PK yang secara formal telah ditandatangani oleh pihak-pihak yang berkepentingan (Sesuai PerMenpanNo 29/2010)	
4	Dokumen PK disusun segera setelah anggaran disetujui	cukup jelas	
5	Dokumen PK telah memuat sasaran, program, indikator kinerja, dan target jangka pendek	Ya, apabila Penetapan Kinerja telah memuat keseluruhan subtransi komponen tersebut, yaitu Sasaran, Indikator dan Target Tidak, apabila Penetapan Kinerja tidak memuat Sasaran, Indikator dan Target	
6	PK telah menyajikan IKU	a, apabila lebih dari 95% sasaran yang ada di PK relevan (terkait) dengan IKU yang telah diformalkan; b, apabila 80% < Relevansi Sasaran dengan IKU \leq 95%; c, apabila 50% < Relevansi Sasaran dengan IKU \leq 80%; d, apabila 10% < Relevansi Sasaran dengan IKU \leq 50% e, apabila Relevansi Sasaran dengan IKU \leq 10%	*) Penetapan Kinerja dikatakan memanfaatkan IKU jika sasaran di PK dapat direpresentasikan dengan Indikator Utama yang sudah diformalkan. *) Kriteria ini berlaku dengan asumsi IKU yang diformalkan telah memenuhi kriteria IKU yang baik seperti Spesifik, Dapat Diukur, Relevan dengan Kinerja Utama Organisasi dan cukup
b. KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (11.25%)			
7	Sasaran telah berorientasi hasil	a, apabila lebih dari 95% sasaran yang ada di dokumen perencanaan kinerja tahunan (termasuk PK) telah berorientasi hasil; b, apabila 80% < sasaran telah berorientasi hasil \leq 95%; c, apabila 40% < sasaran telah berorientasi hasil \leq 80%; d apabila 20% < sasaran telah berorientasi hasil \leq 40% e, apabila sasaran telah berorientasi hasil \leq 20%	Berorientasi hasil: - berkualitas outcome atau output penting - bukan proses/kegiatan - menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan - terkait dengan isu strategis organisasi
8	Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran	a, apabila lebih dari 95% kegiatan yang dirancang telah selaras dengan sasaran atau kinerja yang diinginkan; b, apabila 80% < kegiatan telah selaras dan cukup \leq 95%; c, apabila 40% < kegiatan telah selaras dan cukup \leq 80%; d apabila 20% < kegiatan telah selaras dan cukup \leq 40% e, apabila kegiatan telah selaras dan cukup \leq 20%	Kegiatan merupakan cara mencapai sasaran (selaras dan cukup): - Menjadi penyebab terwujudnya tujuan dan sasaran; - Relevan; - memiliki hubungan kausalitas (menjadi penyebab) terwujudnya sasaran - memenuhi syarat kecukupan untuk terwujudnya sasaran
9	Indikator kinerja sasaran telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a, apabila lebih dari 95% indikator yang ada di dokumen perencanaan kinerja tahunan (termasuk PK) memenuhi kriteria SMART dan Cukup; b, apabila 80% < indikator memenuhi kriteria SMART \leq 95%; c, apabila 40% < indikator memenuhi kriteria SMART \leq 80%; d apabila 20% < indikator memenuhi kriteria SMART \leq 40% e, apabila indikator memenuhi kriteria SMART \leq 20% Cukup artinya: - Representatif (alat ukur yg mewakili) untuk mengukur kinerja yang seharusnya (lihat penjelasan A.II.b.12) = Jumlahnya memadai utk menyimpulkan tercapainya tujuan atau sasaran atau kinerja utama	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
1	2	3	5
10	Target kinerja ditetapkan dengan baik	a, apabila lebih dari 95% target yg ditetapkan berkriteria baik; b, apabila 80% < Target yg baik ≤ 95%; c, apabila 40% < Target yg baik ≤ 80%; d, apabila 20% < Target yg baik ≤ 40% e, apabila Target yg baik ≤ 20%.	Target yg baik: - Selaras dengan Renstra; - Relevan dengan indikatornya yang SMART; - Berdasarkan basis data yang memadai - Berdasarkan argumen yang logis
11	Dokumen PK telah selaras dengan dokumen PK atasannya dan dokumen Renstra	a, apabila lebih dari 95% sasaran dalam PK telah selaras dengan tujuan/sasaran Renstra; b, apabila 80% < keselarasan sasaran PK dengan Renstra < 95%; c, apabila 40% < keselarasan sasaran PK dengan Renstra < 80%; d apabila 20% < keselarasan sasaran PK dengan Renstra < 40% e, apabila keselarasan sasaran PK dengan Renstra < 20%	Selaras: - Sasaran2 yang ada di PK merupakan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam Renstra; - Target2 kinerja PK merupakan breakdown dari target2 kinerja dalam Renstra; - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam PK menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra
12	Dokumen PK telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)	a, apabila lebih dari 95% sasaran dalam PK telah menggambarkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan; b, apabila 80% ≤ hal2 seharusnya dalam PK ≤ 95%; c, apabila 40% < hal2 seharusnya dalam PK ≤ 80%; d apabila 20% < hal2 seharusnya dalam PK ≤ 40% e, apabila hal2 seharusnya dalam PK ≤ 20%	Menetapkan hal-hal yang seharusnya: - Sasaran2 yang ada di PK merupakan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam Renstra; - Sasaran2 yang ada di PK sesuai/selaras dengan kontrak lain yang pernah dibuat sebelumnya (jika ada); - Sasaran2 yang ada di PK menjawab isu2 strategis dan permasalahan yang teridentifikasi saat proses perencanaan; - Target2 kinerja PK merupakan breakdown dari target2 kinerja dalam Renstra; - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam PK menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra
c. IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (6.75%)			Jawaban tentang implemetasi perencanaan kinerja tahunan harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas perencanaan kinerja tahunan
13	Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan	a, apabila terdapat bukti yang cukup bahwa PK yang di-ttd-i dijadikan dasar untuk mengukur dan menyimpulkan keberhasilan maupun kegagalan serta dijadikan dasar pemberian reward and punishment; b, apabila terdapat bukti yang cukup bahwa PK yang di-ttd-i dijadikan dasar untuk mengukur dan menyimpulkan keberhasilan maupun kegagalan ; c, apabila terdapat bukti yang cukup bahwa PK yang di-ttd-i telah diukur dan hasil pengukuran telah diketahui oleh atasan (pemberi amanah); d apabila PK yang di-ttd-i telah dilakukan monitoring e, apabila terhadap PK yang ditandatangani tidak dilakukan pengukuran atau monitoring	Pemanfaatan target kinerja untuk mengukur keberhasilan; - (Capaian) target kinerja dijadikan dasar untuk memberikan penghargaan (reward); - (Capaian) target kinerja dijadikan dasar untuk memilih dan memilah yang berkinerja dengan yang kurang (tidak) berkinerja; - (Capaian) target kinerja digunakan sebagai cara untuk menyimpulkan atau memberikan predikat (baik, cukup, kurang, tercapai, tidak tercapai, berhasil, gagal, dll) suatu kondisi atau keadaan
14	Penetapan Kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala	a, apabila monitoring kinerja telah memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan; b, apabila monitoring dilakukan sesuai kriteria, kecuali penerapan reward and punishment; c, apabila monitoring dilakukan terbatas pada penyerahan atau pengumpulan hasil pengukuran capaian kinerja; d apabila pengukuran capaian kinerja periodik tidak lebih dari 80%; e, apabila monitoring atau pengukuran capaian target periodik ≤ 50%	Monitoring pencapaian target periodik dengan kriteria sbb: - Capaian target dalam rencana aksi secara periodik (minimal setiap 3 bulan) dipantau kemajuannya; - Setiap ada deviasi segera dilakukan analisis dan dicarikan alternatif solusinya; - Terdapat mekanisme yang memungkinkan pimpinan untuk mengetahui progress kinerja yang terbaru (up dated performance) - Terdapat mekanisme dan implementasi reward and punishment terhadap keberhasilan atau kegagalan pencapaian target kinerja

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
1	2	3	5
15	Penetapan Kinerja telah dimanfaatkan dalam pengarahannya dan pengorganisasian kegiatan	a, apabila pemanfaatan PK telah memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan; b, apabila pemanfaatan PK memenuhi kriteria yang ditetapkan kecuali hal terkait dengan otorisasi dan eksekusi pelaksanaan atau penundaan kegiatan; c, apabila pemanfaatan PK terbatas pada pelaporan atau dokumentasi semata tanpa ada tindakan nyata selanjutnya; d, apabila capaian PK tidak berpengaruh terhadap penilaian atau penyimpulan capaian kinerja; e, apabila samasekali tidak ada upaya untuk mengidentifikasi kemajuan PK	Pemanfaatan Penetapan Kinerja dalam pengarahannya dan pengorganisasian kegiatan meliputi kriteria sbb: - Target2 dalam PK dijadikan dasar (acuan) untuk (memulai) pelaksanaan setiap kegiatan; - Target2 kinerja dalam PK dijadikan acuan untuk mengevaluasi capaian output2 kegiatan; - Target2 kinerja dalam PK dijadikan alasan untuk memberikan otorisasi dan eksekusi diteruskan atau ditundanya suatu kegiatan - Terdapat hubungan yang logis antara setiap output kegiatan dengan sasaran (outcome) yang akan dicapai;
B. PENGUKURAN KINERJA (20%)			
I. PEMENUHAN PENGUKURAN (4%)			
1	Terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal	Ya, apabila Unit Kerja telah memiliki Indikator Kinerja Utama (IKU) yang telah ditetapkan secara formal dalam suatu keputusan Pimpinan sebagaimana diatur dalam PermenPAN No. 9 Tahun 2007	
2	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja	a, apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan; b, apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi kriteria yang ditetapkan kecuali penanggung jawab yang jelas; c, apabila > 80% capaian (realisasi) kinerja dapat diyakini validitas datanya; d apabila realisasi data kinerja kurang dapat diyakini validitasnya (validitas sumber data diragukan) e, apabila realisasi data kinerja tidak dapat diverifikasi	Mekanisme pengumpulan data yang memadai dengan kriteria sbb: - Terdapat pedoman atau SOP tentang pengumpulan data kinerja yang up to date; - Ada kemudahan untuk menelusuri sumber datanya yang valid; - Ada kemudahan untuk mengakses data bagi pihak yang berkepentingan; - Terdapat penanggungjawab yang jelas; - Jelas waktu deliverynya; - Terdapat SOP yang jelas jika terjadi kesalahan data
II. KUALITAS PENGUKURAN (10%)			
3	IKU telah dapat diukur secara obyektif	a, apabila lebih dari 95% IKU dapat diukur (measurable); b, apabila 80% < IKU dapat diukur (measurable) ≤ 95%; c, apabila 40% < IKU dapat diukur (measurable) ≤ 80%; d apabila 20% < IKU dapat diukur (measurable) ≤ 40% e, apabila IKU dapat diukur (measurable) ≤ 20%	Dapat diukur artinya: - jelas satuan ukurannya; - formulasi perhitungan dapat diidentifikasi - cara perhitungannya disepakati banyak pihak
4	IKU telah menggambarkan hasil	a, apabila lebih dari 95% IKU yg ditetapkan telah menggambarkan hasil b, apabila 80% < IKU yg ditetapkan telah menggambarkan hasil ≤ 95%; c, apabila 40% < IKU yg ditetapkan telah menggambarkan hasil ≤ 80%; d apabila 20% < IKU yg ditetapkan telah menggambarkan hasil ≤ 40% e, apabila IKU yg ditetapkan telah menggambarkan hasil ≤ 20%	Menggambarkan hasil: - berkualitas outcome atau output penting - bukan proses/kegiatan - menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan
5	IKU telah relevan dengan kondisi yang akan diukur	a, apabila lebih dari 95% IKU yang ditetapkan terkait langsung (relevan) dengan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan; b, apabila 80% < IKU yang relevan ≤ 95%; c, apabila 40% < IKU yang relevan ≤ 80%; d apabila 20% < IKU yang relevan ≤ 40% e, apabila IKU yang relevan ≤ 20%	Relevan: - terkait langsung dengan kinerja (sasaran) utama atau kondisi yang akan diukur - Mewakili (representatif) kinerja (sasaran) utama atau kondisi yang akan diwujudkan - IKU mengindikasikan (mencerminkan) terwujudnya Kinerja Utama atau sasaran strategis yang ditetapkan.
6	IKU telah cukup untuk mengukur kinerja	a, apabila lebih dari 95% IKU yang ditetapkan telah cukup untuk mengukur atau menggambarkan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan; b, apabila 80% < IKU yang cukup ≤ 95%; c, apabila 40% < IKU yang cukup ≤ 80%; d apabila 20% < IKU yang cukup ≤ 40% e, apabila IKU yang cukup ≤ 20%	Cukup artinya: - Representatif (alat ukur yg mewakili) untuk mengukur kinerja yang seharusnya (lihat penjelasan A.II.b.12) - Jumlahnya memadai utk menyimpulkan tercapainya tujuan atau sasaran atau kinerja utama

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
1	2	3	5
7	IKU telah diukur realisasinya	a, apabila lebih dari 95% IKU yang ditetapkan telah diukur realisasinya dan dilaporkan dalam LAKIP; b, apabila 80% < IKU telah diukur ≤ 95%; c, apabila 40% < IKU telah diukur ≤ 80%; d apabila 20% < IKU telah diukur ≤ 40% e, apabila IKU yang telah diukur ≤ 20%	
8	IKU unit kerja telah selaras dengan IKU IP	a, apabila lebih dari 95% IKU Unit Kerja telah selaras dengan IKU Pemerintah Daerah atau K/L; b, apabila 80% ≤ keselarasan IKU ≤ 95%; c, apabila 40% < keselarasan IKU ≤ 80%; d apabila 20% < keselarasan IKU ≤ 40% e, apabila keselarasan IKU ≤ 20%	Keselarasan IKU: - IKU Unit Kerja merupakan breakdown dari IKU Pemerintah Daerah atau K/L; - Indikator Kinerja Utama Unit Kerja menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ditetapkan Pemerintah Daerah atau K/L
9	Indikator kinerja sasaran dapat diukur secara obyektif	a, apabila lebih dari 95% Indikator sasaran dapat diukur (measurable); b, apabila 80% < Indikator yang dapat diukur ≤ 95%; c, apabila 40% < Indikator yang dapat diukur ≤ 80%; d apabila 20% < Indikator yang dapat diukur ≤ 40% e, apabila Indikator yang dapat diukur ≤ 20%	Dapat diukur artinya: - jelas satuan ukurannya; - formulasi perhitungan dapat diidentifikasi - cara perhitungannya disepakati banyak pihak
10	Indikator kinerja sasaran menggambarkan hasil	a, apabila lebih dari 95% Indikator sasaran telah menggambarkan hasil (outcome), bukan proses/kegiatan; b, apabila 80% < Indikator yang menggambarkan hasil ≤ 95%; c, apabila 40% < Indikator yang menggambarkan hasil ≤ 80%; d apabila 20% < Indikator yang menggambarkan hasil ≤ 40% e, apabila Indikator yang menggambarkan hasil ≤ 20%	Menggambarkan hasil: - berkualitas outcome atau output penting - bukan proses/kegiatan - menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan
11	Indikator kinerja sasaran relevan dengan sasaran yang akan diukur	a, apabila lebih dari 80% Indikator sasaran terkait langsung (relevan) dengan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan; b, apabila 60% < indikator yg relevan ≤ 80%; c, apabila 40% < indikator yg relevan ≤ 60%; d apabila 20% < indikator yg relevan ≤ 40% e, apabila indikator yg relevan ≤ 20%	Relevan: - terkait langsung dengan sasaran atau kondisi yang akan diukur - Mewakili (representatif) sasaran/kondisi yang akan diwujudkan - Indikator mengindikasikan (mencerminkan) terwujudnya kinerja atau sasaran strategis yang ditetapkan
12	Indikator kinerja sasaran cukup untuk mengukur sasarnya	a, apabila lebih dari 95% indikator yang ditetapkan telah cukup untuk mengukur atau menggambarkan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan; b, apabila 80% < indikator yang cukup ≤ 95%; c, apabila 40% < indikator yang cukup ≤ 80%; d apabila 20% < indikator yang cukup ≤ 40% e, apabila indikator yang cukup ≤ 20%	Cukup artinya: - Representatif (alat ukur yg mewakili) untuk mengukur kinerja yang seharusnya (lihat penjelasan A.I.b.17) - Jumlahnya memadai utk menyimpulkan tercapainya sasaran
13	Indikator kinerja sasaran telah diukur realisasinya	a, apabila lebih dari 95% Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya dan dilaporkan dalam LAKIP; b, apabila 80% < Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya ≤ 95%; c, apabila 40% < Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya ≤ 80%; d apabila 20% < Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya ≤ 40% e, apabila Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya ≤ 20%	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
1	2	3	5
14	Indikator kinerja sasaran unit kerja telah selaras dengan indikator kinerja IP	<p>a, apabila lebih dari 95% indikator Unit Kerja telah selaras dengan indikator K/L atau Pemerintah Daerah;</p> <p>b, apabila 80% < keselarasan indikator < 95%;</p> <p>c, apabila 40% < keselarasan indikator < 80%;</p> <p>d apabila 20% < keselarasan indikator < 40%</p> <p>e, apabila keselarasan indikator < 20%</p>	<p>Keselarasan indikator:</p> <ul style="list-style-type: none"> - indikator Unit Kerja merupakan breakdown dari indikator K/L atau Pemerintah Daerah; - Indikator Unit Kerja menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ditetapkan K/L atau Pemerintah Daerah
15	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan	<p>a, apabila lebih dari 95% data (capaian) kinerja yang dihasilkan dapat diandalkan;</p> <p>b, apabila 80% < data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan \leq 95%;</p> <p>c, apabila 40% < data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan \leq 80%;</p> <p>d apabila 20% < data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan \leq 40%</p> <p>e, apabila data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan \leq 20%</p>	<p>Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informasi capaian kinerja berdasarkan fakta sebenarnya atau bukti yang memadai dan dapat dipertanggungjawabkan; - Data yang dikumpulkan didasarkan suatu mekanisme yang memadai atau terstruktur (tidak bersifat dadakan); - Data kinerja yang diperoleh tepat waktu; - Data yang dikumpulkan memiliki tingkat kesalahan yang minimal;
III. IMPLEMENTASI PENGUKURAN (6%)			Jawaban tentang Implementasi Pengukuran harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas Pengukuran
16	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran	<p>a, apabila lebih dari 95% IKU yang ditetapkan telah dimanfaatkan dalam perencanaan dan penganggaran;</p> <p>b, apabila 80% < IKU yang telah dimanfaatkan \leq 95%;</p> <p>c, apabila 40% < IKU yang telah dimanfaatkan \leq 80%;</p> <p>d apabila 20% < IKU yang telah dimanfaatkan \leq 40%</p> <p>e, apabila IKU yang telah dimanfaatkan \leq 20%</p>	<p>Dimanfaatkan dalam dokumen perencanaan dan penganggaran:</p> <ul style="list-style-type: none"> - dijadikan alat ukur pencapaian tujuan/sasaran utama dalam dokumen Renstra, Rencana Kinerja Tahunan dan PK - dijadikan alat ukur tercapainya outcome atau hasil-hasil program yang ditetapkan dalam dokumen anggaran (RKA)
17	IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja	<p>a, apabila terdapat bukti yang cukup IKU telah dimanfaatkan sepenuhnya sebagaimana kriteria yang ditetapkan;</p> <p>b, apabila IKU yang ada dimanfaatkan sesuai kriteria namun tidak termasuk penerapan sanksi atau punishment;</p> <p>c, apabila hanya terdapat pengukuran IKU;</p> <p>d apabila IKU yang SMART > 50% dan dapat dimanfaatkan untuk mengukur/menilai kinerja</p> <p>e, apabila IKU yang SMART \leq 50%</p>	<p>Dimanfaatkan untuk penilaian kinerja memenuhi kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capaian IKU dijadikan dasar penilaian kinerja - Capaian IKU dijadikan dasar reward atau punishment - Capaian IKU dijadikan dasar promosi atau kenaikan/penurunan peringkat
18	IKU telah direviu secara berkala	<p>a, apabila IKU telah direvisi dan hasilnya menunjukkan kondisi yang lebih baik (inovatif);</p> <p>b, apabila IKU telah direviu secara berkala dan hasilnya masih relevan dengan kondisi saat ini;</p> <p>c, apabila IKU telah direviu, ada upaya perbaikan namun belum ada perbaikan yang signifikan ;</p> <p>d, apabila IKU telah direviu</p> <p>e, Tidak ada reviu</p>	
19	Pengukuran kinerja digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala	<p>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan.</p> <p>Sebagai ilustrasi:</p> <p>a, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh</p> <p>b, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian)</p> <p>c, apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian</p> <p>d, apabila kurang dimanfaatkan</p> <p>e, apabila tidak ada pemanfaatan</p> <p>Prasyarat: terdapat pengukuran atau pemantauan kinerja secara berkala (minimal semesteran).</p> <p>digunakan untuk pengendalian dan pemantauan, artinya (kriteria):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hasil pengukuran menjadi dasar untuk menyimpulkan kemajuan (progress) kinerja - Hasil pengukuran menjadi dasar untuk mengambil tindakan (action) dalam rangka mencapai target kinerja yang ditetapkan - Hasil pengukuran menjadi dasar untuk menyesuaikan strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran 	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
1	2	3	5
C. PELAPORAN KINERJA (15%)			
I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%)			
1	LAKIP telah disusun	Cukup jelas	
2	LAKIP telah disampaikan tepat waktu	Waktu penyampaian LAKIP mengacu pada SE Menpan dan RB No 29 Tahun 2010	
3	LAKIP menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU	a, apabila lebih dari 95% capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU); b, apabila 60% < capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 80%; c, apabila 40% < capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 60%; d apabila 20% < capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 40% e, apabila capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 20%	IKU yang disajikan harus mengacu kepada kriteria IKU yang baik yaitu SMART dan menggambarkan kinerja utama yang seharusnya, dengan mengacu pada kriteria sbb: - sesuai dengan tugas dan fungsi - menggambarkan core business - mempertimbangkan isu strategis yang berkembang - menggambarkan hubungan kausalitas (antara outcome - output - process - input) - mengacu pada praktik2 terbaik
II. PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (8%)			
4	LAKIP menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome	a, apabila lebih dari 95% sasaran yang disampaikan dalam LAKIP berorientasi outcome; b, apabila 80% < sasaran outcome dalam LAKIP ≤ 95%; c, apabila 40% < sasaran outcome dalam LAKIP ≤ 80%; d apabila 20% < sasaran outcome dalam LAKIP ≤ 40% e, apabila sasaran outcome dalam LAKIP ≤ 20%	Sasaran yang diinformasikan dalam LAKIP berorientasi outcome artinya: - Informasi yang disajikan dalam LAKIP menggambarkan hasil2 (termasuk output2 penting) yang telah dicapai sampai dengan saat ini - LAKIP tidak berfokus pada informasi tentang kegiatan atau proses yang telah dilaksanakan pada tahun ybs - LAKIP tidak berorientasi pada informasi tentang realisasi seluruh anggaran yang telah digunakan
5	LAKIP menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan	a, apabila lebih dari 95% capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan/disepakati dalam Penetapan/Perjanjian Kinerja (PK); b, apabila 80% < capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK ≤ 95%; c, apabila 40% < capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK ≤ 80%; d apabila 20% < capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK ≤ 40% e, apabila capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK ≤ 20%	
6	LAKIP menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja	a, apabila LAKIP menyajikan lebih dari 95% sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses; b, apabila 80% < sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses ≤ 95%; c, apabila 40% < sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses ≤ 80%; d apabila 20% < sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses ≤ 40% e, apabila sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses ≤ 20%	menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja, artinya: - LAKIP menguraikan hasil evaluasi dan analisis tentang capaian2 kinerja outcome atau output penting (sasaran yang bersifat outcome atau output penting), bukan hanya proses atau hanya realisasi kegiatan yang ada di dokumen anggaran (DPA)
7	LAKIP menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan	a, apabila LAKIP menyajikan seluruh perbandingan sebagaimana yang tercakup dalam kriteria dibawah; b, LAKIP menyajikan seluruh perbandingan sebagaimana yang tercakup dalam kriteria dibawah, kecuali perbandingan dengan standar nasional; c, apabila LAKIP hanya menyajikan perbandingan Realisasi vs Target dan Kinerja tahun berjalan vs kinerja tahun sebelumnya; d apabila LAKIP hanya menyajikan perbandingan Realisasi vs Target; e, apabila tidak ada perbandingan data kinerja (capaian sasaran)	Perbandingan yang memadai, mencakup: - Target vs Realisasi; - Realisasi tahun berjalan vs realisasi tahun sebelumnya; - Realisasi sampai dengan tahun berjalan vs target jangka menengah; - Realisasi atau capaian tahun berjalan dibanding standar nasional atau RPJMD - Realisasi atau capaian organisasi/instansi dibanding realisasi atau capaian organisasi/instansi sejenis yang setara atau sekelas

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
1	2	3	5
8	LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja	a, apabila LAKIP menyajikan lebih dari 95% sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses; b, apabila 80% < sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses ≤ 95%; c, apabila 40% < sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses ≤ 80%; d apabila 20% < sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses ≤ 40% e, apabila sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses ≤ 20%	menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja, artinya: - LAKIP menguraikan hasil evaluasi dan analisis tentang capaian2 kinerja outcome atau output penting (sasaran yang bersifat outcome atau output penting), bukan hanya proses atau hanya realisasi kegiatan2 yang ada di dokumen anggaran (DPA)
9	Informasi kinerja dalam LAKIP dapat diandalkan	a, apabila lebih dari 95% realisasi kinerja dapat diandalkan; b, apabila 80% < keandalan data realisasi kinerja ≤ 95%; c, apabila 40% < keandalan data realisasi kinerja ≤ 80%; d apabila 20% < keandalan data realisasi kinerja ≤ 40% e, apabila keandalan data realisasi kinerja ≤ 20%	Dapat diandalkan dengan kriteria: - datanya valid - dapat ditelusuri kesumber datanya - diperoleh dari sumber yang kompeten - dapat diverifikasi - konsisten
III. PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4%)			Jawaban tentang pemanfaatan informasi kinerja harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan Pelaporan dan Penilaian Informasi Kinerja
11	Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan	Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan. Sebagai ilustrasi: a, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh b, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian) c, apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian d, apabila kurang dimanfaatkan e, apabila tidak ada pemanfaatan	telah digunakan dalam perbaikan perencanaan, artinya: LAKIP yang disusun sampai dengan saat ini telah berdampak kepada perbaikan perencanaan, baik perencanaan jangka menengah, tahunan maupun dalam penetapan atau perjanjian kinerja yang disusun.
12	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi	Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan. Sebagai ilustrasi: a, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh b, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian) c, apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian d, apabila kurang dimanfaatkan e, apabila tidak ada pemanfaatan	telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan, artinya: informasi yang disajikan dalam LAKIP telah mengakibatkan perbaikan dalam pengelolaan program dan kegiatan dan dapat menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program secara terukur
13	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja	Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan. Sebagai ilustrasi: a, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh b, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian) c, apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian d, apabila kurang dimanfaatkan e, apabila tidak ada pemanfaatan	telah digunakan untuk peningkatan kinerja, artinya: informasi dalam LAKIP (termasuk LAKIP tahun sebelumnya) benar-benar telah digunakan untuk perbaikan capaian kinerja organisasi yang lebih baik periode berikutnya
14	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja	Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan. Sebagai ilustrasi: a, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh b, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian) c, apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian d, apabila kurang dimanfaatkan e, apabila tidak ada pemanfaatan	telah digunakan untuk penilaian kinerja, artinya: informasi capaian kinerja yang disajikan dalam LAKIP dijadikan dasar untuk menilai dan menyimpulkan kinerja serta dijadikan dasar reward dan punishment

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
1	2	3	5
D. EVALUASI KINERJA (10%)			
I. PEMENUHAN EVALUASI (2%)			
1	Terdapat pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya	Ya, apabila terdapat pemantauan kemajuan kinerja dan hambatan yang ekstensif dan memenuhi kriteria sebagaimana disebutkan dibawah; Tidak, apabila pemantauan hanya melalui pertemuan-pertemuan yang tidak terdokumentasi;	pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya, artinya: - mengidentifikasi, mencatat (membuat catatan), mencari tahu, mengadministrasikan kemajuan (progress) kinerja; - dapat menjawab atau menyimpulkan posisi (prestasi atau capaian) kinerja terakhir; -mengambil langkah yang diperlukan untuk mengatasi hambatan pencapaian kinerja; - melaporkan hasil pemantauan tersebut kepada pihak yang berkepentingan
2	Evaluasi program telah dilakukan	a. apabila terdapat simpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan program yang dievaluasi dan terdapat bukti yang cukup rekomendasi telah (akan) ditindaklanjuti b. apabila terdapat simpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan program yang dievaluasi c. apabila evaluasi program telah dilaksanakan namun belum menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program (karena ukuran keberhasilan program masih belum jelas) d. apabila evaluasi telah dilakukan sebatas pelaksanaan program dan kegiatan serta penyerapan anggaran. e. belum dilakukan evaluasi program	Program telah dievaluasi dengan kriteria: - Terdapat informasi tentang capaian hasil2 program; - Terdapat simpulan keberhasilan atau ketidakberhasilan program; - Terdapat analisis dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu program; - Terdapat ukuran yang memadai tentang keberhasilan program
3	Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan	Ya, apabila hasil evaluasi telah disampaikan atau dibahas dengan pihak yang dievaluasi (yang berkepentingan) dan terjadi kesepakatan untuk menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi;	
II. KUALITAS EVALUASI (5%)			
4	Evaluasi program dilaksanakan oleh SDM yang berkompeten	a. apabila evaluasi telah dilakukan oleh SDM yang sudah terlatih dan kompeten dibidangnya dan hasil atau simpulannya tidak memiliki perbedaan yg signifikan dengan hasil evaluasi eksternal serta dapat ditindaklanjuti b. apabila evaluasi telah dilakukan oleh SDM yang sudah terlatih dan kompeten dibidangnya, namun tidak ada informasi yang memadai atas tindak lanjut rekomendasi yang (pernah) disarankan; c. apabila evaluasi dilakukan oleh pihak yang sudah pernah dilatih dan simpulan hasil evaluasi umumnya menggambarkan keadaan evaluasi d. apabila evaluasi dilakukan oleh pihak yang sudah pernah dilatih, namun hasil evaluasi masih perlu banyak perbaikan yang mendasar e. apabila evaluasi dilakukan oleh pihak yang tidak kompeten dan simpulan hasil evaluasi tidak menggambarkan kondisi yang sesungguhnya	
5	Pelaksanaan evaluasi program telah disupervisi dengan baik melalui pembahasan-pembahasan yang reguler dan bertahap	a. apabila telah dilakukan kegiatan supervisi dan terdapat dokumentasi komunikasi yang reguler (teratur) b. apabila telah dilakukan kegiatan supervisi, namun belum terdokumentasi c. terdapat supervisi namun tidak reguler d. supervisi sangat minimal e. tdk. disupervisi	
6	Evaluasi program dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program	a. apabila terdapat simpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan program yang dievaluasi dan terdapat bukti yang cukup rekomendasi telah (akan) ditindaklanjuti b. apabila terdapat simpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan program yang dievaluasi c. apabila evaluasi program telah dilaksanakan namun belum menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program (karena ukuran keberhasilan program masih belum jelas) d. apabila evaluasi telah dilakukan sebatas pelaksanaan program dan kegiatan serta penyerapan anggaran. e. belum dilakukan evaluasi program	

**KERTAS KERJA EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA**

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	Y/T	NILAI	TOTAL	REF
1	2	3	4	5	6
A. PERENCANAAN KINERJA (35%)		#DIV/0!	#DIV/0!		
I. PERENCANAAN STRATEGIS (12.5%)		#DIV/0!	#DIV/0!		
a. PEMENUHAN RENSTRA (2.5%)		#DIV/0!	#DIV/0!		
1	Dokumen Renstra telah ada	y/t	Error		
2	Dokumen Renstra telah memuat visi, misi, tujuan, sasaran, program, indikator kinerja sasaran, target tahunan, indikator kinerja tujuan dan target jangka menengah	a/b/c/d/e	Error		
3	Renstra telah menyajikan IKU	a/b/c/d/e	Error		
b. KUALITAS RENSTRA (6.25%)		#DIV/0!	#DIV/0!		
4	Tujuan dan sasaran telah berorientasi hasil	a/b/c/d/e	Error		KKE2
5	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program/hasil kegiatan	a/b/c/d/e	Error		
6	Indikator kinerja tujuan (outcome) dan sasaran (outcome dan output) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a/b/c/d/e	Error		KKE3
7	Target kinerja ditetapkan dengan baik	a/b/c/d/e	Error		
8	Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMD	a/b/c/d/e	Error		
9	Dokumen Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi/latar belakang pendirian)	a/b/c/d/e	Error		
c. IMPLEMENTASI RENSTRA (3.75%)		#DIV/0!	#DIV/0!		
10	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan	a/b/c/d/e	Error		
11	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran	a/b/c/d/e	Error		
12	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala	a/b/c/d/e	Error		
II. PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (22,5%)		#DIV/0!	#DIV/0!		
a. PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (4,5%)		#DIV/0!	#DIV/0!		
1	Dokumen perencanaan kinerja tahunan telah ada	y/t	Error		
2	Dokumen perencanaan kinerja telah memuat sasaran, program, indikator kinerja sasaran, dan target kinerja tahunan	a/b/c/d/e	Error		
3	Dokumen PK telah ada	y/t	Error		
4	Dokumen PK disusun segera setelah anggaran disetujui	y/t	Error		
5	Dokumen PK telah memuat sasaran, program, indikator kinerja, dan target jangka pendek	a/b/c/d/e	Error		
6	PK telah menyajikan IKU	a/b/c/d/e	Error		
b. KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (11.25%)		#DIV/0!	#DIV/0!		
7	Sasaran telah berorientasi hasil	a/b/c/d/e	Error		KKE2
8	Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran	a/b/c/d/e	Error		
9	Indikator kinerja sasaran telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a/b/c/d/e	Error		KKE3
10	Target kinerja ditetapkan dengan baik	a/b/c/d/e	Error		
11	Dokumen PK telah selaras dengan dokumen PK atasannya dan Dokumen Renstra	a/b/c/d/e	Error		
12	Dokumen PK telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)	a/b/c/d/e	Error		

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	Y/T	NILAI	TOTAL	REF
1	2	3	4	5	6
	c. IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (6.75%)	#DIV/0!	#DIV/0!		
13	Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan	a/b/c/d/e	Error		
14	Penetapan Kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala	a/b/c/d/e	Error		
15	Penetapan Kinerja telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan	a/b/c/d/e	Error		
	B. PENGUKURAN KINERJA (20%)	#DIV/0!	#DIV/0!		
	I. PEMENUHAN PENGUKURAN (4%)	#DIV/0!	#DIV/0!		
1	Terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal	y/t	Error		
2	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja	a/b/c/d/e	Error		
	II. KUALITAS PENGUKURAN (10%)	#DIV/0!	#DIV/0!		
3	IKU telah dapat diukur secara obyektif	a/b/c/d/e	Error		KKE3
4	IKU telah menggambarkan hasil	a/b/c/d/e	Error		KKE3
5	IKU telah relevan dengan kondisi yang akan diukur	a/b/c/d/e	Error		KKE3
6	IKU telah cukup untuk mengukur kinerja	a/b/c/d/e	Error		
7	IKU telah diukur realisasinya	a/b/c/d/e	Error		KKE3
8	IKU unit kerja telah selaras dengan IKU Kabupaten	a/b/c/d/e	Error		
9	Indikator kinerja sasaran dapat diukur secara obyektif	a/b/c/d/e	Error		KKE3
10	Indikator kinerja sasaran menggambarkan hasil	a/b/c/d/e	Error		KKE3
11	Indikator kinerja sasaran relevan dengan sasaran yang akan diukur	a/b/c/d/e	Error		KKE3
12	Indikator kinerja sasaran cukup untuk mengukur sasarnya	a/b/c/d/e	Error		
13	Indikator kinerja sasaran telah diukur realisasinya	a/b/c/d/e	Error		KKE3
14	Indikator kinerja unit kerja telah selaras dengan indikator kinerja Kabupaten	a/b/c/d/e	Error		
15	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan	a/b/c/d/e	Error		
	III. IMPLEMENTASI PENGUKURAN (6%)	#DIV/0!	#DIV/0!		
16	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran	a/b/c/d/e	Error		
17	IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja	a/b/c/d/e	Error		
18	IKU telah direviu secara berkala	a/b/c/d/e	Error		
19	Pengukuran kinerja digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala	a/b/c/d/e	Error		
	C. PELAPORAN KINERJA (15%)	#DIV/0!	#DIV/0!		
	I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%)	#DIV/0!	#DIV/0!		
1	LAKIP telah disusun	a/b/c	Error		
2	LAKIP telah disampaikan tepat waktu	y/t	Error		
3	LAKIP menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU	a/b/c/d/e	Error		
	II. PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (7.5%)	#DIV/0!	#DIV/0!		
4	LAKIP menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome	a/b/c/d/e	Error		
5	LAKIP menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan	a/b/c/d/e	Error		
6	LAKIP menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja	a/b/c/d/e	Error		
7	LAKIP menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan	a/b/c/d/e	Error		

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	Y/T	NILAI	TOTAL	REF
1	2	3	4	5	6
8	LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja	a/b/c/d/e	Error		
9	Informasi kinerja dalam LAKIP dapat diandalkan	a/b/c/d/e	Error		
	III. PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4.5%)	#DIV/0!	#DIV/0!		
11	Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan	a/b/c/d/e	Error		
12	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi	a/b/c/d/e	Error		
13	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja	a/b/c/d/e	Error		
14	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja	a/b/c/d/e	Error		
	D. EVALUASI INTERNAL (10%)	#DIV/0!	#DIV/0!		
	I. PEMENUHAN EVALUASI (2%)	#DIV/0!	#DIV/0!		
1	Terdapat pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya	a/b/c/d/e	Error		
2	Evaluasi program telah dilakukan	a/b/c/d/e	Error		
3	Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan	y/t	Error		
	II. KUALITAS EVALUASI (5%)	#DIV/0!	#DIV/0!		
4	Evaluasi <u>program</u> dilaksanakan oleh SDM yang berkompentensi	a/b/c/d/e	Error		
5	Pelaksanaan evaluasi <u>program</u> telah disupervisi dengan baik melalui pembahasan-pembahasan yang reguler dan bertahap	a/b/c/d/e	Error		
6	Evaluasi <u>program</u> dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program	a/b/c/d/e	Error		
7	Evaluasi <u>program</u> telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan	a/b/c/d/e	Error		
8	Evaluasi <u>program</u> telah memberikan rekomendasi-rekomendasi peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan	a/b/c/d/e	Error		
	III. PEMANFAATAN EVALUASI (3%)	#DIV/0!	#DIV/0!		
9	Hasil evaluasi <u>program/akuntabilitas kinerja</u> telah ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan	a/b/c/d/e	Error		
10	Hasil evaluasi <u>program</u> telah ditindaklanjuti untuk perbaikan kinerja	a/b/c/d/e	Error		
	E. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI (20%)	#DIV/0!	#DIV/0!		
	KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (10%)	#DIV/0!	#DIV/0!		
1	Target dapat dicapai		#DIV/0!		KKE 1
2	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya		#DIV/0!		KKE 1
3	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan		#DIV/0!		KKE 1
	KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (10%)	#DIV/0!	#DIV/0!		
4	Target dapat dicapai		#DIV/0!		KKE 1
5	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya		#DIV/0!		KKE 1
6	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan		#DIV/0!		KKE 1
	HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (100%)	#DIV/0!	#DIV/0!		

KETERANGAN:

TULIS NAMA UNIT KERJA PADA KOLOM YANG BERWARNA MERAH

KETIK "Y, T "ATAU "A,B,C,D,E" PADA KOLOM YANG BERWARNA HIJAU

JANGAN MELAKUKAN PERUBAHAN PADA KOLOM YANG BERWARNA KUNING ATAU ABU-ABU

**KERTAS KERJA EVALUASI
SASARAN**

NO	SASARAN	RENSTRA IP		PK IP	
		ORIENTSI HASIL		ORIENTASI HASIL	
		A.I.4		A.II.7	
	RENSTRA IP				
1		y/t	Error		
2		y/t	Error		
3		y/t	Error		
4		y/t	Error		
5		y/t	Error		
6		y/t	Error		
7		y/t	Error		
8		y/t	Error		
9		y/t	Error		
10		y/t	Error		
	PK IP				
1				y/t	Error
2				y/t	Error
3				y/t	Error
4				y/t	Error
5				y/t	Error
6				y/t	Error
7				y/t	Error
8				y/t	Error
9				y/t	Error
10				y/t	Error
			#DIV/0!		#DIV/0!

KETERANGAN:

TULIS NAMA UNIT KERJA PADA KOLOM YANG BERWARNA MERAH

TULIS SASARAN/PROGRAM SERTA PADA KOLOM YANG BERWARNA BIRU

KETIK 'Y' ATAU 'T' PADA KOLOM YANG BERWARNA HIJAU

JANGAN MELAKUKAN PERUBAHAN PADA KOLOM YANG BERWARNA KUNING ATAU ABU-ABU

