



**BUPATI PACITAN
PROVINSI JAWA TIMUR**

**PERATURAN BUPATI PACITAN
NOMOR 40 TAHUN 2023**

TENTANG

**PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN PACITAN**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI PACITAN,

- Menimbang :**
- a bahwa dalam rangka meningkatkan akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pacitan, perlu dilakukan evaluasi terhadap akuntabilitas kinerja,
 - b bahwa berdasarkan ketentuan dalam Pasal 6 ayat (1) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, setiap Instansi Pemerintah perlu menetapkan kebijakan teknis evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah,
 - c bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pacitan,
- Mengingat :**
- 1 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Provinsi Jawa Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 9), sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1965 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotapraja Surabaya dan Daerah Tingkat II Surabaya dengan mengubah Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Provinsi Jawa Timur dan Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kota Besar Dalam Lingkungan Provinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat dan Daerah Istimewa Jogjakarta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2730),

- 2 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679),
- 3 Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856),
- 4 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614),
- 5 Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80),
- 6 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1842),
- 7 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1569),

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN PACITAN.

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini, yang dimaksud dengan

- 1 Daerah adalah Kabupaten Pacitan
- 2 Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kabupaten Pacitan
- 3 Bupati adalah Bupati Pacitan
- 4 Sekretaris Daerah adalah Sekretaris Daerah Kabupaten Pacitan
- 5 Perangkat Daerah adalah Perangkat Daerah Kabupaten Pacitan yang selanjutnya disingkat PD adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah
- 6 Inspektorat Daerah adalah Inspektorat Daerah Kabupaten Pacitan

- 7 Aparat Pengawas Internal Pemerintah adalah Inspektorat Daerah Kabupaten Pacitan yang secara fungsional melaksanakan pengawasan intern
- 8 Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disingkat AKIP adalah pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja Instansi Pemerintah melalui implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan
- 9 Evaluasi AKIP adalah aktivitas analisis yang sistematis, pemberian nilai, atribut, apresiasi dan pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi atas masalah yang ditemukan guna peningkatan akuntabilitas dan peningkatan kinerja Instansi Pemerintah
- 10 Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang selanjutnya disingkat SAKIP adalah 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
- 11 Laporan Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disingkat LKjIP adalah ikhtisar yang menjelaskan secara ringkas dan lengkap tentang capaian kinerja yang disusun berdasarkan rencana kerja yang ditetapkan dalam pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah
- 12 Lembaran Kriteria Evaluasi yang selanjutnya disebut LKE adalah suatu ketetapan mengenai macam dan jenis pertanyaan atau isian untuk penilaian evaluasi dari masing-masing komponen dan sub komponen
- 13 Kertas Kerja Evaluasi yang selanjutnya disebut LKE adalah dokumen bukti evaluasi yang berisi pertanyaan/isian, rincian data, analisis atau pencatatan lain yang dianggap penting sebagai dokumentasi pelaksanaan evaluasi
- 14 Laporan Hasil Evaluasi yang selanjutnya disebut LHE adalah dokumen pelaporan yang berisi simpulan, uraian hasil permasalahan atau temuan hasil evaluasi (*tentative finding*) dan saran perbaikan atas penerapan Sistem AKIP pada evaluasi

Pasal 2

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

Pasal 3

- (1) Ruang lingkup evaluasi AKIP meliputi penyelenggaraan SAKIP sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan

BAB II
PELAKSANAAN EVALUASI AKIP

Pasal 4

- (1) Pemerintah Kabupaten Pacitan melaksanakan evaluasi internal AKIP setiap tahun
- (2) Evaluasi internal AKIP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi AKIP Pemerintah Kabupaten Pacitan dan AKIP PD
- (3) AKIP Pemerintah Kabupaten Pacitan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan oleh Tim Evaluator Internal AKIP Kabupaten Pacitan
- (4) AKIP PD sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan oleh Tim Evaluator dari Inspektorat Daerah
- (5) Tim Evaluator Internal AKIP Kabupaten Pacitan dan Tim Evaluator dari Inspektorat sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan (4) ditetapkan oleh Bupati
- (6) Dalam melaksanakan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah Kabupaten Pacitan dapat menggunakan instrumen evaluasi berbasis sistem elektronik

Pasal 5

- (1) Setiap Pimpinan PD melakukan evaluasi mandiri AKIP di Perangkat Daerahnya masing-masing setiap tahun
- (2) Evaluasi mandiri sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan oleh tim evaluator yang dibentuk masing-masing PD

Pasal 6

Pelaksanaan evaluasi AKIP mengacu pada petunjuk pelaksanaan sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini

BAB III
PENUTUP

Pasal 7

Dengan berlakunya Peraturan Bupati ini, maka Peraturan Bupati Nomor 6 Tahun 2016 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Satuan Kerja Perangkat Daerah Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pacitan (Berita Daerah Kabupaten Pacitan Tahun 2016 Nomor 6), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku

Pasal 8

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan

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

Ditetapkan di Pacitan
Pada tanggal 3 - 5 - 2023

BUPATI PACITAN

ttd

INDRATA NUR BAYUAJI

Diundangkan di Pacitan
Pada tanggal 3 - 5 - 2023

**SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN PACITAN**

ttd

HERU WIWOHO SP

BERITA DAERAH KABUPATEN PACITAN TAHUN 2023 NOMOR 40



LAMPIRAN I
PERATURAN BUPATI PACITAN
NOMOR 40 TAHUN 2023
TENTANG PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN PACITAN

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Evaluasi AKIP

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

Untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan, serta mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, maka perlu dilakukan evaluasi AKIP atau evaluasi atas implementasi SAKIP. Evaluasi AKIP ini diharapkan dapat mendorong Instansi Pemerintah untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan kinerja (hasil) yang telah direncanakan

Pelaksanaan evaluasi AKIP harus dilakukan dengan sebaik-baiknya. Untuk itu, diperlukan suatu pedoman evaluasi AKIP yang dapat dijadikan panduan bagi para evaluator. Pedoman ini disusun dengan maksud untuk memberikan petunjuk umum dalam rangka evaluasi AKIP, yang berisi tentang metode evaluasi, mekanisme pelaksanaan evaluasi dan pelaporan hasil evaluasi

B. Tujuan Evaluasi AKIP

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

Tujuan khusus dilakukannya evaluasi AKIP setiap tahunnya adalah minimal untuk

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

C. Ruang Lingkup Evaluasi AKIP

Evaluasi AKIP meliputi kegiatan evaluasi terhadap implementasi SAKIP 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 AKIP mencakup, antara lain

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

Evaluasi AKIP dibedakan menjadi 3 (tiga) yaitu

1. **Evaluasi Internal AKIP Kabupaten**, yaitu dilaksanakan oleh Tim Evaluator Internal AKIP Pemerintah Kabupaten Pacitan ditetapkan dengan Keputusan Bupati
2. **Evaluasi Internal AKIP PD** dilaksanakan oleh Tim Evaluator dari Inspektorat Daerah Kabupaten Pacitan, ditetapkan dengan Keputusan Bupati, dan
3. **Evaluasi Mandiri AKIP PD** dilaksanakan oleh masing-masing PD secara mandiri dan ditetapkan dengan Keputusan Kepala PD

BAB II

PERANCANGAN DESAIN EVALUASI AKIP

Informasi pertanggungjawaban kinerja yang diungkapkan dalam dokumen laporan kinerja bukanlah merupakan satu-satunya informasi yang digunakan dalam evaluasi AKIP. Perencanaan kinerja perlu menjadi perhatian utama dalam evaluasi AKIP di antaranya dengan melihat perubahan yang lebih baik dalam perencanaan kinerja berdasarkan hasil kinerja sebelumnya. Informasi terkait kinerja lainnya dapat digunakan dalam analisis evaluasi AKIP, juga termasuk berbagai hal yang dapat dihimpun guna mengukur keberhasilan ataupun 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), dan
- 3 informasi untuk meningkatkan efisiensi

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 mengidentifikasi 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 AKIP yang perlu dibentuk setidaknya memenuhi kebutuhan berikut

A. Sumber Daya, Instrumen, dan Alat Evaluasi AKIP

Pengorganisasian evaluasi AKIP bertujuan untuk mempersiapkan kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) evaluator, perencanaan evaluasi, pelaksanaan evaluasi, dan pengendalian evaluasi

1. SDM Evaluator

Hal terpenting dalam evaluasi AKIP 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 pemacu utama keberhasilan mewujudkan hasil evaluasi AKIP yang berkualitas. Susunan Tim Evaluasi Internal minimal terdiri atas

a Tim Evaluasi Internal AKIP Kabupaten, antara lain

- 1) Penanggung Jawab, yaitu Bupati Pacitan,
- 2) Pengawas I (Supervisor), yaitu Sekretaris Daerah Kabupaten Pacitan,
- 3) Pengawas II, yaitu Asisten Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan,
- 4) Ketua Tim, yaitu Inspektur Daerah Kabupaten Pacitan, dan

- 5) Anggota Tim, yaitu jabatan struktural/fungsional/pelaksana dari Inspektorat Daerah Kabupaten Pacitan, Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pacitan dan Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Pacitan)
- b **Tim Evaluasi Internal AKIP PD**, antara lain
 - 1) Penanggung Jawab, yaitu Inspektur Daerah Kabupaten Pacitan,
 - 2) Pengawas (Supervisor), yaitu Inspektur Pembantu
 - 3) Ketua Tim, yaitu Jabatan Fungsional, dan
 - 4) Anggota Tim, yaitu Jabatan Fungsional
 - c **Tim Evaluasi Mandiri AKIP PD**, antara lain
 - 1) Penanggung Jawab yaitu Kepala PD,
 - 2) Pengawas (Supervisor), yaitu Sekretaris PD,
 - 3) Ketua Tim, yaitu Jabatan Fungsional Madya, dan
 - 4) Anggota Tim, yaitu Jabatan Fungsional

B. Metode dan Teknik Evaluasi AKIP

1. Metodologi

Metodologi yang dapat digunakan dalam evaluasi AKIP 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

2. Teknik

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/ simbol-simbol, dan sebagainya

Beberapa teknik dalam evaluasi yang dapat digunakan dalam pelaksanaan evaluasi AKIP, antara lain

a. Checklist 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/unit kerja secara mandiri. Checklist kebutuhan data dan informasi berisi daftar dokumen, data, dan/informasi yang dibutuhkan dalam pelaksanaan evaluasi AKIP, sehingga pihak penyedia informasi dan data (responden) 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 pengumpulan data dan informasi yang tidak secara langsung ditujukan kepada atau diperoleh dari Instansi Pemerintah/unit kerja yang dievaluasi, melainkan melalui sumber literasi lain seperti peraturan perundangan dan media informasi berupa cetak maupun elektronik/ digital.

BAB III

MEKANISME EVALUASI AKIP

Mekanisme evaluasi AKIP dapat dikelompokkan dalam beberapa tahapan, antara lain pengoordinasian dan penyusunan LKE, pendokumentasian, analisis, dan interpretasi data dan informasi yang diperlukan dalam evaluasi AKIP, pembahasan dan penyusunan rancangan LHE, reviu rancangan LHE AKIP, serta pengendalian evaluasi AKIP, sebagai berikut

- 1 Penanggung jawab Tim Evaluasi Internal AKIP Kabupaten mengkoordinasikan pelaksanaan Evaluasi AKIP kepada seluruh jajaran Tim Evaluasi Internal AKIP Perangkat Daerah,
- 2 Pengoordinasian dan Penyusunan LKE,
 - a pengkoordinasian pelaksanaan evaluasi mandiri AKIP kepada seluruh PD/Unit Kerja dilakukan oleh Ketua Tim Evaluasi AKIP PD,
 - b penyusunan LKE AKIP Kabupaten dilakukan oleh Ketua dan Anggota Tim Evaluasi Internal AKIP Kabupaten sesuai dengan kondisi yang diharapkan dan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan serta mendapatkan persetujuan minimal dari pengawas (supervisor) Tim Evaluasi Internal AKIP Kabupaten, dan
 - c penyampaian LKE AKIP PD kepada Penanggung Jawab Tim Evaluasi Internal AKIP PD dapat dilakukan sebelum atau bersamaan dengan pengoordinasian evaluasi mandiri AKIP Internal PD
- 3 Ketua dan Anggota Tim Evaluasi Internal AKIP Kabupaten melaksanakan
 - a pemanfaatan LKE AKIP Kabupaten yang telah disusun atau LKE AKIP Kabupaten dari Kementerian terkait, adalah melakukan pengisian LKE AKIP yang diawali dengan Inventarisasi dan validasi Data SAKIP PD dan dokumen SAKIP Kabupaten sebagai bahan isian,
 - b mereviu isian LKE AKIP PD (reviu 1), apabila terdapat ketidaksesuaian isian LKE PD dengan sumber data yang valid, maka Ketua Tim Evaluasi Kabupaten dapat melakukan tindakan mengubah/menyesuaikan isian LKE PD dengan fakta/sumber data yang valid Sedangkan terhadap hal-hal yang diragukan, maka Ketua dan/atau Anggota Tim Evaluasi Kabupaten mengkonfirmasi kepada Tim Evaluasi PD untuk meminta keterangan atau memberi kesempatan untuk dilakukan perbaikan/penyempurnaan/penyesuaian dengan fakta yang ada dengan tenggang waktu tertentu Apabila isian LKE telah sesuai dengan fakta dan data dukung yang ada atau tidak dibutuhkan penyempurnaan/perbaikan lagi maka isian LKE tersebut dapat ditindaklanjuti dengan penilaian awal dan penyusunan Draf LHE AKIP masing-masing PD paling sedikit memuat Nilai/ Predikat Hasil Evaluasi, Kondisi dan Rekomendasi,
 - c menganalisis data terkait SAKIP Kabupaten baik yang bersumber dari dokumen-dokumen SAKIP Kabupaten maupun dari data yang disajikan dalam LKE AKIP Perangkat Daerah dan menginterpretasikannya ke dalam LKE (isian LKE AKIP Kabupaten), dan
 - d Draf LHE AKIP masing-masing PD dan Isian LKE hasil reviu 1 beserta data dukungnya sebagaimana dimaksud huruf b dan Hasil isian LKE AKIP Kabupaten sebagaimana dimaksud huruf c disampaikan kepada Tim Pengawas (Supervisor) untuk dilakukan proses lanjutan
- 4 Untuk menjaga mutu hasil evaluasi, maka Tim Pengawas (Supervisor) melaksanakan tugas
 - a reviu 2 atas hasil reviu 1 LKE PD dan Draf LHE AKIP PD, serta mereviu isian LKE AKIP Kabupaten yang disusun oleh Ketua dan Anggota Tim Evaluasi Kabupaten,

- b dalam hal pelaksanaan reuiu 2 terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan fakta atau informasi/data dukung yang valid dan/atau dipandang perlu menambah rekomendasi dalam LHE, maka Tim Pengawas dapat melakukan tindakan mengubah/menyesuaikan isian LKE dan Draf LHE AKIP Perangkat Daerah serta isian LKE AKIP Kabupaten, dan
 - c mengajukan penetapan nilai AKIP PD berdasarkan hasil reuiu 2 serta penetapan Isian LKE AKIP Kabupaten kepada penanggung jawab Tim Evaluasi AKIP Internal Kabupaten Tim Pengawas dalam melaksanakan reuiu wajib memanfaatkan teknologi informasi dan dapat dibantu oleh SDM dan/atau Tenaga Ahli yang lebih berpengalaman dalam evaluasi AKIP
- 5 Penanggung jawab Tim Evaluasi AKIP Internal Kabupaten menetapkan nilai SAKIP PD dan Isian LKE AKIP Kabupaten,
 - 6 LHE AKIP PD yang telah ditetapkan disampaikan kepada masing PD untuk digunakan dalam perbaikan/peningkatan implementasi SAKIP dan mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil serta mewujudkan capaian kinerja yang telah direncanakan, dan
 - 7 Isian LKE AKIP Kabupaten yang telah direuiu dan ditandatangani oleh Penanggungjawab Tim Evaluasi Kabupaten disampaikan kepada Pemerintah Propinsi/Pusat/Tim Evaluasi Nasional untuk selanjutnya dilakukan proses/tahapan penilaian

A. Tim Evaluasi AKIP Internal Perangkat Daerah

- 1 Penanggung jawab Tim Evaluasi Internal AKIP PD mengkoordinasikan pelaksanaan Evaluasi Internal AKIP di lingkungan Perangkat Daerahnya kepada seluruh jajaran Tim,
- 2 Ketua dan Anggota Tim Evaluasi AKIP Internal PD melaksanakan
 - a pengumpulan data yang dibutuhkan dalam rangka proses pelaksanaan evaluasi mandiri AKIP PD,
 - b data terkait SAKIP dianalisis oleh Tim Evaluasi PD dan penanggung jawab pencapaian kinerja *immediate/intermediate outcome* atas *top outcome* Hasil analisis data diinterpretasikan hasilnya kedalam LKE Pelaksanaan analisis dapat melibatkan tenaga yang lebih berpengalaman dalam AKIP guna memastikan kualitas evaluasi mandiri AKIP baik kesesuaiannya dengan Peraturan Perundang-Undangan maupun fakta serta data dukung yang relevan,
 - c menyampaikan LKE evaluasi AKIP PD yang telah diisi (Isian LKE AKIP) kepada penanggung jawab Tim Evaluasi AKIP PD untuk selanjutnya disahkan dan disampaikan kepada Ketua Tim Evaluasi AKIP Kabupaten untuk dilengkapi dengan kesimpulan atas hal-hal yang menunjang keberhasilan dan penyebab tidak tercapaian target kinerja masing-masing indikator, serta data dukung kinerja dan dokumen SAKIP lainnya,
 - d Penanggungjawab Tim Evaluasi AKIP Internal PD sebelum menetapkan hasil isian LKE PD terlebih dahulu melakukan verifikasi Apabila terhadap hal yang belum sesuai atau perlu perbaikan maka isian LKE dikembalikan kepada Ketua Tim untuk dilakukan penyempurnaan atau perbaikan Apabila isian LKE telah sesuai dengan fakta dan data dukung yang ada atau tidak dibutuhkan penyempurnaan/perbaikan lagi maka isian LKE tersebut dapat ditetapkan dan disampaikan kepada Ketua Tim Evaluasi AKIP Kabupaten dilengkapi dengan kesimpulan atas hal-hal yang menunjang keberhasilan dan penyebab tidak tercapainya target kinerja masing-masing indikator, serta data dukung kinerja dan dokumen SAKIP lainnya

BAB IV METODOLOGI EVALUASI

A. TAHAPAN EVALUASI

Tahapan evaluasi meliputi

- 1 PD menyusun LKjIP paling lambat 1 (satu) bulan setelah tahun anggaran berakhir,
- 2 evaluasi internal pada PD harus sudah selesai paling lambat 2 (dua) bulan setelah tahun anggaran berakhir,
- 3 pengorganisasian evaluasi laporan kinerja PD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pacitan sepenuhnya dikendalikan oleh tim evaluasi APIP,
- 4 evaluasi oleh APIP diselesaikan paling lambat bulan Mei tahun berjalan dan dilaporkan kepada Bupati untuk selanjutnya dikirimkan kepada Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dengan tembusan kepada Menteri Dalam Negeri dan Gubernur Jawa Timur,
- 5 penyusunan pemeringkatan dan penetapan kategori hasil evaluasi bagi PD di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Pacitan, dan
- 6 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 Bupati

B. METODOLOGI EVALUASI

Metodologi yang digunakan menggunakan teknik "*criteria referenced survey*" dengan cara menilai secara keseluruhan (1 tahun), sebagaimana tertuang dalam LKE dengan berdasarkan kepada

- a kebenaran normatif sebagaimana yang ditetapkan dalam pedoman Laporan Kinerja,
- b kebenaran normatif yang bersumber pada modul atau buku petunjuk mengenai SAKIP,
- c kebenaran normatif yang bersumber pada berbagai praktik manajemen *strategik*, manajemen kinerja dan sistem akuntabilitas kinerja yang baik

Dalam menilai suatu instansi telah memenuhi suatu kriteria atau belum maka harus didasarkan pada fakta obyektif dan *professional judgement* dari para evaluator

C. TEKNIK EVALUASI

Teknik evaluasi 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 dan penyajian pengolahan data dengan grafik/ikon/symbol-simbol

BAB V PELAKSANAAN EVALUASI AKIP

A. Penetapan Variabel dan Bobot Penilaian

Evaluasi AKIP difokuskan pada kriteria-kriteria yang telah ditetapkan dengan tetap memperhatikan hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya. Data dan informasi yang digunakan dalam evaluasi merupakan data dan informasi terakhir yang digunakan dalam implementasi SAKIP saat evaluasi berjalan. Isu penting yang perlu diungkap melalui evaluasi AKIP 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 dapat memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kerja, dan

Evaluasi AKIP harus dapat memberikan simpulan hasil penilaian beberapa variabel, antara lain kriteria yang ada dalam penerapan komponen manajemen kinerja, pelaporan kinerja, dan evaluasi akuntabilitas kinerja internal sebagai fakta obyektif. Instansi Pemerintah/Unit Kerja mengimplementasikan SAKIP. Komponen tersebut kemudian dituangkan dalam LKE sesuai dengan kriteria masing-masing komponen. Variabel-variabel tersebut, yaitu:

- a. **Komponen**
Terdiri dari Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja dan 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.
LKE menyajikan komponen, sub-komponen, serta dilengkapi dengan kriteria penilaian, dengan bobot sebagai berikut:

Komponen	Sub-Komponen			Total Bobot
	Sub-Komponen 1 Keberadaan 20%	Sub-Komponen 2 Kualitas 30%	Sub-Komponen 3 Pemanfaatan 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 LHE LKE AKIP tersebut sebagaimana tercantum dalam Lampiran 2 yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini. Penjelasan variabel dalam LKE AKIP tersebut sebagaimana tercantum dalam Lampiran 3 yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

B. Penilaian LKE AKIP

Penilaian dilakukan pada sub-komponen evaluasi AKIP dan setiap sub-komponen dinilai berdasarkan pemenuhan kualitas kriteria. Sub-komponen akan dinilai dengan pilihan jawaban AA/A/BB/B/CC/C/D/E, jika kondisi atau gambaran kriteria 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 besar kriteria telah sebagian terpenuhi (>50%-75%)
C (Bobot nilai 50)	Jika kualitas kecil kriteria telah sebagian terpenuhi (>25%-50%)
D (Bobot nilai 30)	Jika kriteria penilaian akuntabilitas kinerja telah mulai dipenuhi (>0%-25%)
E (Bobot nilai 0)	Jika sama sekali tidak ada upaya dalam pemenuhan kriteria penilaian 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.

C. Penyimpulan Data dan Informasi setelah Pengisian LKE

Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen memberikan gambaran tingkat AKIP, dengan kategori predikat sebagai berikut:

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

Predikat	Interpretasi
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 AKIP 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 AKIP 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 AKIP 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 AKIP 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 AKIP 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 SAKIP

D. Pemantauan Berkelanjutan

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

- a reviu APIP tingkat 1 dilakukan di masing-masing evaluator oleh supervisor, dan
- b reviu APIP tingkat 2 dilakukan dalam bentuk forum panel seluruh tim evaluator, terutama untuk menentukan standarisasi nilai dan penetapan kategori hasil evaluasi

BAB VI

PELAPORAN DAN PENGOMUNIKASIAN HASIL EVALUASI AKIP

APIP menyusun LHE AKIP berdasarkan berbagai hasil pengumpulan data dan fakta serta analisis yang telah didokumentasikan dalam LKE LHE AKIP pada Unit Kerja yang dievaluasi oleh evaluator APIP, disampaikan kepada pimpinan unit kerja yang dievaluasi dengan tembusan kepada Bupati Pacitan dan harus ditindak lanjuti paling lambat 1 (satu) bulan LHE diterima

BAB VII PENUTUP

Evaluasi AKIP merupakan bagian dari siklus manajemen kinerja Instansi Pemerintah Dengan ditetapkannya Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi AKIP ini sebagai acuan dalam melaksanakan evaluasi guna menjaga mutu hasil evaluasi AKIP Namun demikian, diharapkan para evaluator juga dapat menggunakan inovasi-inovasi baru, serta dapat mengembangkan secara terus menerus metode dan teknik evaluasi AKIP yang lebih optimal dan efisien dalam pelaksanaannya

Pada akhirnya keberhasilan pelaksanaan evaluasi AKIP diharapkan dapat mewujudkan tujuan dari implementasi SAKIP itu sendiri, yaitu meningkatkan kinerja Instansi Pemerintah/unit kerja serta meningkatnya Akuntabilitas Instansi Pemerintah terhadap kinerjanya

Dengan ditetapkannya Pedoman Evaluasi AKIP ini, diharapkan PD dan evaluator dapat memiliki acuan yang sama dalam melaksanakan evaluasi sehingga implementasi SAKIP Kabupaten Pacitan dapat terpantau dan terukur

BUPATI PACITAN

ttd

INDRATA NUR BAYUAJI



LAMPIRAN II

PERATURAN BUPATI PACITAN

NOMOR 40 TAHUN 2023

TENTANG PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN PACITAN

1. LKE Instansi

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Instansi		Catatan	Daftar Evidence
			Jawaban	Nilai		
1	PERENCANAAN KINERJA	30,00		0		
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6,00		Belum Diisi		
Kriteria						
1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja					
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang					
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah					
4	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek					
5	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja					
6	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja					
7	Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja					
1.b	Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (<i>cascading</i>) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (<i>crosscutting</i>)	9,00		Belum Diisi		
Kriteria						
1	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan					
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu					
3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai					
4	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai					

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Jawaban	Instansi Nilai	Catatan	Daftar Evidence
6	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART					
5	Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis)					
7	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (<i>achievable</i>), menantang, dan realistis					
8	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (<i>Cascading</i>)					
9	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (<i>Crosscutting</i>)					
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15,00		Belum Diisi		
	Kriteria					
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai					
2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai					
3	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala					
4	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya					
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik					
6	Setiap unit/satuan kerja berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan					
7	Pimpinan terlibat dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan					
8	Setiap Pegawai berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan					
9	Kinerja individu telah selaras dengan kinerja organisasi					

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Instansi		Catatan	Daftar Evidence
			Jawaban	Nilai		
2	PENGUKURAN KINERJA	30,00		0		
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6,00		Belum Diisi		
1	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja					
2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja					
3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan					
2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9,00		Belum Diisi		
1	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan					
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan					
3	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala					
4	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang					
5	Pengumpulan data kinerja dan pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi)					

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Instansi		Catatan	Daftar Evidence
			Jawaban	Nilai		
2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15,00		Belum Diisi		
1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (<i>Decision Maker</i>) dalam mengukur capaian					
2	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan					
3	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional					
4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (<i>Refocusing</i>) Organisasi					
5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja					
6	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja					
7	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja					
8	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja					
9	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja					
10	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja					
11	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja					
3	PELAPORAN KINERJA	15,00		0		
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3,00		Belum Diisi		
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun					
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala					
3	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu					
4	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan					
5	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu					

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Jawaban	Instansi Nilai	Catatan	Daftar Evidence
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya	4,50		Belum Diisi		
1	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan					
2	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar					
3	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja					
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target tahunan					
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan target jangka menengah					
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya					
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan analisis dan evaluasi realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (<i>Benchmark</i> Kinerja)					
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan detail kinerja dalam keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja					
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas keberhasilan/kegagalan mencapai target kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya					
10	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja					
11	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja)					

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Jawaban	Instansi	Catatan	Daftar Evidence
				Nilai		
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7,50		Belum Diisi		
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab)					
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai					
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja					
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja					
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja					
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya					
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi					
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25,00		0		
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5,00		Belum Diisi		
1	Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal					
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah					
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang					
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7,50		Belum Diisi		
1	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar					

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Jawaban	Instansi	Nilai	Catatan	Daftar Evidence
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai						
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai						
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah						
5	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi)						
4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	12,50			Belum Diisi		
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti						
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal						
3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja						
4	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja						
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal						

2. LKE Unit

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Jawaban	Unit/Satker	Catatan	Daftar Evidence
				Nilai		
1	PERENCANAAN KINERJA	30,00		0		
1.a	Dokumen Perencanaan kinerja telah tersedia	6,00		Belum Diisi		
Kriteria						
1	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja					
2	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang					
3	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah					
4	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek					
5	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja					
6	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja					
1.b	Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil, dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (<i>cascading</i>) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (<i>crosscutting</i>)	9,00		Belum Diisi		
Kriteria						
1	Dokumen Perencanaan Kinerja telah diformalkan					
2	Dokumen Perencanaan Kinerja telah dipublikasikan tepat waktu					
3	Dokumen Perencanaan Kinerja telah menggambarkan Kebutuhan atas Kinerja sebenarnya yang perlu dicapai					
4	Kualitas Rumusan Hasil (Tujuan/Sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai					
5	Ukuran Keberhasilan (Indikator Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART					
	Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi Kinerja Utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (<i>sustainable</i> - tidak sering diganti dalam 1 periode Perencanaan Strategis)					

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Jawaban	Unit/Satker	Nilai	Catatan	Daftar Evidence
7	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja dapat dicapai (<i>achievable</i>), menantang, dan realistis						
8	Setiap Dokumen Perencanaan Kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara Kondisi/Hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (<i>Cascading</i>)						
9	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (<i>Crosscutting</i>)						
10	Setiap unit/satuan kerja merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja						
11	Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan Perencanaan Kinerja						
1.c	Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	15,00			Belum Diisi		
Kriteria							
1	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada Kinerja yang ingin dicapai						
2	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung Kinerja yang ingin dicapai						
3	Target yang ditetapkan dalam Perencanaan Kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih <i>on the right track</i>						
3	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala						
4	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya						
5	Terdapat perbaikan/penyempurnaan Dokumen Perencanaan Kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik						
6	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan						
7	Setiap Pegawai memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan						

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Jawaban	Unit/Satker Nilai	Catatan	Daftar Evidence
2	PENGUKURAN KINERJA	30,00		0		
2.a	Pengukuran Kinerja telah dilakukan	6,00		Belum Diisi		
1	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja					
2	Terdapat Definisi Operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja					
3	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan					

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		Catatan	Daftar Evidence
			Jawaban	Nilai		
2.b	Pengukuran Kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	9,00		Belum Diisi		
1	Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (Decision Maker) dalam mengukur capaian					
2	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan					
3	Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan					
4	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala					
5	Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang					
6	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi)					
7	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan Teknologi Informasi (Aplikasi)					
2.c	Pengukuran Kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian Reward dan Punishment, serta penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja yang efektif dan efisien	15,00		Belum Diisi		
1	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan					
2	Pengukuran Kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan Jabatan baik struktural maupun fungsional					
3	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (Refocusing) Organisasi					
4	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Strategi dalam mencapai kinerja					
5	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Kebijakan dalam mencapai kinerja					
6	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Aktivitas dalam mencapai kinerja					
7	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian Anggaran dalam mencapai kinerja					
8	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja					
9	Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja					
10	Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja					

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker	Catatan	Daftar Evidence
		Jawaban	Nilai		
3	PELAPORAN KINERJA	15,00	0		
3.a	Terdapat Dokumen Laporan yang menggambarkan Kinerja	3,00	Belum Diisi		
1	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun				
2	Dokumen Laporan Kinerja telah disusun secara berkala				
3	Dokumen Laporan Kinerja telah diformalkan				
4	Dokumen Laporan Kinerja telah direviu				
5	Dokumen Laporan Kinerja telah dipublikasikan				
6	Dokumen Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu				
3.b	Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi Standar menggambarkan Kualitas atas Pencapaian Kinerja, informasi keberhasilan/ kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/ penyempurnaannya	4,50	Belum Diisi		
1	Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar				
2	Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja				
3	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan				
4	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah				
5	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya				
6	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/internasional (Benchmark Kinerja)				
7	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya				
8	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja				
9	Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (Rekomendasi perbaikan kinerja)				

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Unit/Satker		Catatan	Daftar Evidence
			Jawaban	Nilai		
3.c	Pelaporan Kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	7,50		Belum Diisi		
1	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (Bertanggung Jawab)					
2	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai					
3	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja					
4	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja					
5	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja					
6	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya					
7	Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi					
4	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25,00		0		
4.a	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan	5,00		Belum Diisi		
1	Terdapat pedoman teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal					
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah					
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berjenjang					
4.b	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang memadai	7,50		Belum Diisi		
1	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan sesuai standar					

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Jawaban	Unit/Satker	Nilai	Catatan	Daftar Evidence
2	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai						
3	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai						
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/perangkat daerah						
5	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan menggunakan Teknologi Informasi (Aplikasi)						
4.c	Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektifitas dan efisiensi Kinerja	12,50			Belum Diisi		
1	Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti						
2	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas Kinerja internal						
3	Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja						
4	Hasil dari Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektifitas dan efisiensi kinerja						
5	Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal						

Salinan asli dengan aslinya
Kepala Bagian Hukum,
PEMERINTAH KABUPATEN PACITAN
SEKRETARIAT DAERAH
ISRANTO S Sos, M Si
Pembina Tingkat I
NIP. 19690303 198903 1 006

BUPATI PACITAN

ttd

INDRATA NUR BAYUAJI

LAMPIRAN III
PERATURAN BUPATI PACITAN
NOMOR TAHUN 2023
TENTANG PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN
PACITAN

PENJELASAN VARIABEL DALAM LKE AKIP

KOMPONEN	SUB-KOMPONEN	KRITERIA
1 Perencanaan Kinerja	1 Dokumen Perencanaan Kinerja telah tersedia	1 Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja 2 Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka panjang 3 Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah 4 Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek 5 Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja 6 Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja 7 Setiap unit satuan kerja merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja
	2 Dokumen perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil dengan ukuran kinerja yang SMART, menggunakan penyelarasan (<i>cascading</i>) disetiap level secara logis, serta memperhatikan kinerja bidang lain (<i>crosscutting</i>)	1 Dokumen perencanaan kinerja telah diformalkan 2 Dokumen perencanaan kinerja telah dipublikasikan tepat waktu 3 Dokumen perencanaan kinerja telah menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai 4 Kualitas rumusan hasil (tujuan/sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai 5 Ukuran keberhasilan (indikator kinerja) telah memenuhi kriteria SMART 6 Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi kinerja utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (<i>sustainable</i> -tidak sering diganti dalam 1 periode perencanaan strategis)

KOMPONEN	SUB-KOMPONEN	KRITERIA
		<p>7 Target yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja dapat dicapai (<i>achievable</i>), menantang dan realistis</p> <p>8 Setiap dokumen perencanaan kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan, serta selaras antara kondisi/hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan (<i>cascading</i>)</p> <p>9 Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/ dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan (<i>crosscutting</i>)</p> <p>10 Setiap pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja</p>
	<p>3 Perencanaan kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan</p>	<p>1 Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada kinerja yang ingin dicapai</p> <p>2 Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung kinerja yang ingin dicapai</p> <p>3 Target yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih <i>on the track</i></p> <p>4 Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala</p> <p>5 Terdapat perbaikan/ penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya</p> <p>6 Terdapat perbaikan/ penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik</p>

KOMPONEN	SUB-KOMPONEN	KRITERIA
		<p>7 Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan</p> <p>8 Setiap pegawai memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan</p>
2 Pengukuran Kinerja	1 Pengukuran kinerja telah dilakukan	<p>1 Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja</p> <p>2 Terdapat definisi operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja</p> <p>3 Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan</p>
	2 Pengukuran kinerja telah menjadi kebutuhan dalam mewujudkan kinerja secara efektif dan efisien dan telah dilakukan secara berjenjang dan berkelanjutan	<p>1 Pimpinan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (<i>Decision Maker</i>) dalam mengukur capaian kinerja</p> <p>2 Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan</p> <p>3 Data kinerja yang dikumpulkan telah mendukung capaian kinerja yang diharapkan</p> <p>4 Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala</p> <p>5 Setiap level organisasi melakukan pemantauan atas pengukuran capaian kinerja unit dibawahnya secara berjenjang</p> <p>6 Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan teknologi informasi (Aplikasi)</p> <p>7 Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan teknologi informasi (Aplikasi)</p>
	3 Pengukuran kinerja telah dijadikan dasar dalam pemberian reward dan punishment serta penyesuaian strategi dalam	1 Pengukuran kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan tunjangan kinerja/penghasilan)

KOMPONEN	SUB-KOMPONEN	KRITERIA
	mencapai kinerja yang efektif dan efisien	2 Pengukuran kinerja telah menjadi dasar dalam penempatan/penghapusan jabatan baik struktural maupun fungsional 3 Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian (<i>refocusing</i>) organisasi 4 Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja 5 Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian kebijakan dalam mencapai kinerja 6 Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja 7 Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja 8 Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja 9 Setiap unit/satuan kerja memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja 10 Setiap pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja
3 Pelaporan kinerja	1 Terdapat dokumen laporan yang menggambarkan kinerja 2 Dokumen Laporan Kinerja telah memenuhi standar menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, informasi keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya	1 Dokumen laporan kinerja telah disusun 2 Dokumen laporan kinerja telah disusun secara berkala 3 Dokumen laporan kinerja telah diformalkan 4 Dokumen laporan kinerja telah direviu 5 Dokumen laporan kinerja telah dipublikasikan 6 Dokumen laporan kinerja telah disampaikan tepat waktu 1 Dokumen Laporan Kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar 2 Dokumen Laporan Kinerja telah mengungkap seluruh informasi tentang pencapaian kinerja

KOMPONEN	SUB-KOMPONEN	KRITERIA
	perbaikan/penyempurnaan nya	<p>3 Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan</p> <p>4 Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah</p> <p>5 Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya</p> <p>6 Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja di level nasional/ internasional (<i>benchmark</i> kinerja)</p> <p>7 Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya</p> <p>8 Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja</p> <p>9 Dokumen Laporan Kinerja telah menginfokan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (rekomendasi perbaikan kinerja)</p>
	3 Pelaporan kinerja telah memberikan dampak yang besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya	<p>1 Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama pimpinan (bertanggung jawab)</p> <p>2 Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh pegawai</p> <p>3 Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja</p>

KOMPONEN	SUB-KOMPONEN	KRITERIA
		<p>4 Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja</p> <p>5 Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja</p> <p>6 Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya</p> <p>7 Informasi dalam laporan kinerja selalu mempengaruhi perubahan budaya kinerja organisasi</p>
4 Evaluasi akuntabilitas kinerja internal	1 Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan	<p>1 Terdapat pedoman teknis evaluasi AKIP internal</p> <p>2 Evaluasi AKIP Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/PD</p> <p>3 Evaluasi AKIP Internal telah dilaksanakan secara berjenjang</p>
	1 Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan sumber daya yang memadai	<p>1 Evaluasi AKIP Internal telah dilaksanakan sesuai standar</p> <p>2 Evaluasi AKIP Internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai</p> <p>3 Evaluasi AKIP Internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai</p> <p>4 Evaluasi AKIP Internal telah dilaksanakan pada seluruh unit kerja/PD</p> <p>8 Evaluasi AKIP Internal telah dilaksanakan menggunakan teknologi informasi (Aplikasi)</p>
	2 Implementasi SAKIP telah meningkat karena evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal sehingga memberikan kesan yang nyata (dampak) dalam efektivitas dan efisiensi kinerja	<p>1 Seluruh rekomendasi atas hasil evaluasi AKIP Internal telah ditindaklanjuti</p> <p>2 Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi AKIP Internal</p>

KOMPONEN	SUB-KOMPONEN	KRITERIA
		<p>3 Hasil evaluasi AKIP Internal telah dimanfaatkan untuk perbaikan dan peningkatan akuntabilitas kinerja</p> <p>4 Hasil evaluasi AKIP Internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja</p> <p>5 Telah terjadi perbaikan dan peningkatan kinerja dengan memanfaatkan hasil evaluasi AKIP Internal</p>

BUPATI PACITAN

ttd

INDRATA NUR BAYUAJI

