



WALIKOTA BATAM

PERATURAN WALIKOTA BATAM NOMOR 14 TAHUN 2012

TENTANG

PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA BATAM

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

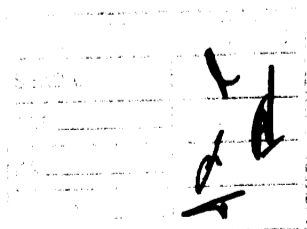
WALIKOTA BATAM,

- Menimbang** :
- a. bahwa dalam rangka meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah di lingkungan Pemerintah Kota Batam, perlu dilakukan evaluasi terhadap akuntabilitas kinerja tersebut oleh Lembaga Pengawasan Internal Kota Batam;
 - b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud huruf a, perlu menetapkan Peraturan Walikota Batam tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di lingkungan Pemerintah Kota Batam;
- Mengingat** :
1. Undang-Undang Nomor 53 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Rokan Hilir, Kabupaten Siak, Kabupaten Karimun, Kabupaten Natuna, Kabupaten Kuantan Singingi dan Kota Batam (Lembaran Negara Republik Indonesia tahun 1999 Nomor 181, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3902) sebagaimana terakhir diubah dengan Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2008 tentang Perubahan Ketiga Atas Undang-Undang Nomor 53 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Rokan Hulu, Rokan Hilir, Kabupaten Siak, Kabupaten Karimun, Kabupaten Natuna, Kabupaten Kuantan Singingi dan Kota Batam (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 107, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4880);
 2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
 3. 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 dan

terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);

4. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 120, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
6. Peraturan Daerah Kota Batam Nomor 10 Tahun 2007 tentang Pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Inspektorat Daerah Kota Batam (Lembaran Daerah Kota Batam Tahun 2007 Nomor 10, Tambahan Lembaran Daerah Kota Batam Nomor 49);
7. Peraturan Daerah Kota Batam Nomor 1 Tahun 2010 tentang Urusan Pemerintah yang menjadi Kewenangan Pemerintahan Daerah (Lembaran Daerah Kota Batam Tahun 2010 Nomor 1, Tambahan Lembaran Daerah Kota Batam Nomor 67);

- Mengingat :
1. Intruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
 2. Instruksi Presiden Nomor 5 Tahun 2004 tentang Percepatan Pemberantasan Korupsi;
 3. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 13 Tahun 2010 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Tahun 2010;
 4. Surat Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor Kep/135/M.PAN/9/2004 tanggal 15 September 2004 tentang Pedoman Umum Evaluasi LAKIP;
 5. Surat Edaran Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor: 03 Tahun 2011 tentang Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal;



MEMUTUSKAN :

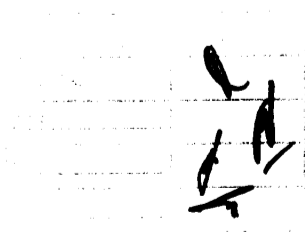
Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA TENTANG PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA BATAM.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Batam.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kota Batam.
3. Walikota adalah Walikota Batam.
4. Lembaga Pengawasan Internal Kota Batam adalah Inspektorat Daerah Kota Batam.
5. Satuan Kerja Perangkat Daerah, yang selanjutnya disingkat SKPD adalah satuan kerja perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kota Batam.
6. Akuntabilitas kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui alat pertanggungjawaban secara periodik.
7. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disingkat Sistem AKIP adalah suatu proses penyelenggaraan pertanggungjawaban SKPD yang saling berkaitan satu sama lain yang pada pokoknya terdiri dari kegiatan penyusunan Rencana Strategik SKPD, penyusunan Rencana Kinerja Tahunan (RKT), pemantauan dan pengamatan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi instansi, pengukuran pencapaian kinerja dan evaluasi kinerja serta pelaporan kinerja secara menyeluruh dan terpadu untuk mendorong terciptanya akuntabilitas Instansi Pemerintah sebagai salah satu syarat terciptanya pemerintahan yang baik dan terpercaya.
8. Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disingkat LAKIP adalah media pertanggungjawaban yang berisi informasi mengenai kinerja Instansi Pemerintah.
9. Evaluasi adalah aktivitas analisis yang sistematis, pemberian nilai, atribut, apresiasi, dan pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi atas masalah yang ditemukan untuk tujuan peningkatan kinerja dan akuntabilitas instansi/unit kerja pemerintah.



10. Evaluasi AKIP adalah aktivitas analisis kritis, penilaian yang sistematis, pemberian atribut, pengenalan permasalahan serta pemberian solusi untuk tujuan peningkatan kinerja dan akuntabilitas instansi pemerintah.

BAB II RUANG LINGKUP EVALUASI

Pasal 2

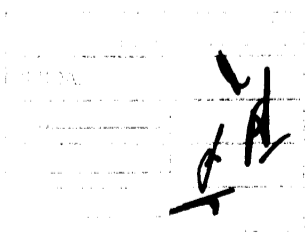
Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah meliputi evaluasi atas implementasi Sistem AKIP dan Evaluasi atas kinerja SKPD di lingkungan Pemerintah Kota Batam.

Pasal 3

- (1) Evaluasi atas implementasi Sistem AKIP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 mencakup evaluasi atas Komponen Rencana Strategik, Rencana Kinerja, Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Pelaporan.
- (2) Tahapan/langkah kerja yang berkaitan dengan evaluasi atas implementasi Sistem AKIP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran Peraturan Walikota ini dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan Peraturan Walikota ini.

Pasal 4

- (1) Evaluasi atas kinerja SKPD sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 dilakukan dengan metode reviu kinerja dan metode evaluasi kinerja SKPD secara lebih mendalam.
- (2) Metode reviu kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi reviu indikator kinerja dan reviu atas pencapaian sasaran.
- (3) Metode evaluasi kinerja SKPD secara lebih mendalam sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi evaluasi terhadap pencapaian sasaran strategik beserta indikator kinerjanya dan evaluasi terhadap kinerja program dan kegiatan yang terkait dengan sasaran strategik.
- (4) Langkah kerja evaluasi kinerja SKPD tercantum dalam Lampiran Peraturan Walikota ini dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan Peraturan Walikota ini.



BAB III
PELAPORAN HASIL EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

Pasal 5

- (1) Evaluasi AKIP akan menghasilkan Kertas Kerja Evaluasi (KKE) dan Laporan Hasil Evaluasi (LHE).
- (2) Laporan Hasil Evaluasi (LHE) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun secara sistematis sebagaimana tercantum dalam Lampiran Peraturan Walikota ini dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan Peraturan Walikota ini.

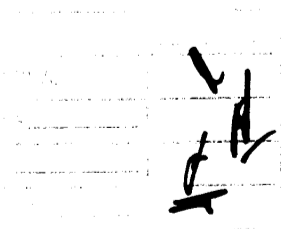
Pasal 6

- (1) Seluruh SKPD wajib menindaklanjuti rekomendasi Laporan Hasil Evaluasi (LHE).
- (2) Tindak lanjut rekomendasi LHE sebagaimana dimaksud pada ayat (1) di monitor oleh Lembaga Pengawas Internal Kota Batam.
- (3) SKPD yang tidak menindaklanjuti rekomendasi LHE sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenakan sanksi berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BAB IV
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 7

Inspektorat Daerah sebagai Instansi yang berfungsi melaksanakan pengawasan penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, pelayanan masyarakat dan pengelolaan keuangan daerah dapat menetapkan kebijakan evaluasi AKIP yang menyangkut ruang lingkup dan luasnya evaluasi AKIP yang akan dilaksanakan pada setiap tahun.



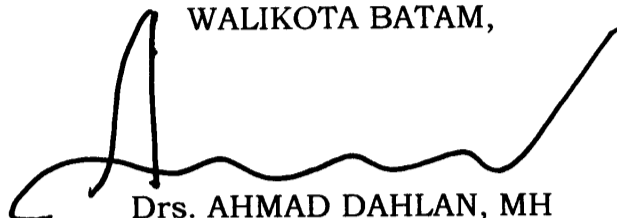
Pasal 8

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Walikota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Batam.

Ditetapkan di Batam
pada tanggal 4 April 2012

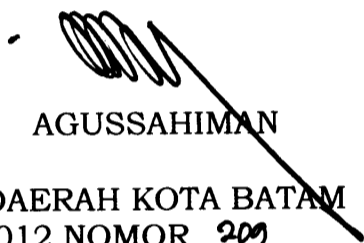
WALIKOTA BATAM,



Drs. AHMAD DAHLAN, MH

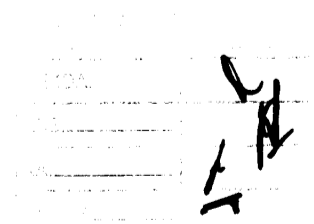
Diundangkan di Batam
pada tanggal 4 April 2012

SEKRETARIS DAERAH



AGUSSAHIMAN

BERITA DAERAH KOTA BATAM
TAHUN 2012 NOMOR 209



EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI

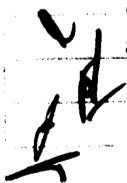
1.1 UMUM

Terdapat beberapa langkah kerja yang berkaitan dengan evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi yang tidak dapat dilepaskan dari ruang lingkup dan tujuan evaluasi. Langkah-langkah kerja tersebut terdiri dari

- a. evaluasi atas komponen akuntabilitas kinerja;
- b. penilaian; dan
- c. penyimpulan.

1.2 EVALUASI ATAS KOMPONEN AKUNTABILITAS KINERJA

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



1.3 PENILAIAN DAN PENYIMPULAN

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

No.	Komponen	Bobot	Sub-Komponen
1	Perencanaan Kinerja	35 %	a. Rencana Strategis 15%, meliputi: Pemenuhan Renstra, Kualitas Renstra, dan Implementasi Renstra b. Rencana Kinerja Tahunan 10%, meliputi: Pemenuhan RKT, Kualitas RKT, dan Implementasi RKT c. Penetapan Kinerja 10%, meliputi: Pemenuhan PK, Kualitas PK, dan Implementasi PK
2	Pengukuran Kinerja	25%	a. Pemenuhan pengukuran 5%, b. Kualitas pengukuran 12%, c. Implementasi pengukuran 8%.
3	Pelaporan Kinerja	20%	a. Pemenuhan pelaporan 4%, b. Penyajian informasi kinerja 10%, c. Pemanfaatan informasi kinerja 6%.
4	Capaian Kinerja	20%	a. Kinerja yang dilaporkan (output) 10%; b. Kinerja yang dilaporkan (outcome) 10%;
Total		100 %	

- c. Penilaian terhadap komponen nomor 1 sampai 3 terkait dengan penerapan Sistem AKIP pada instansi pemerintah sedangkan komponen nomor 4 terkait dengan pencapaian kinerja baik yang telah tertuang dalam dokumen LAKIP maupun dalam dokumen lainnya. Sub komponen 4a dan 4 b, penilaian didasarkan pada pencapaian kinerja yang telah disajikan dalam LAKIP maupun dokumen pendukung seperti pengukur kinerja.

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

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

- g. Apabila pertanyaan yang digunakan dalam kriteria berhubungan dengan kondisi yang memerlukan penyimpulan, karena terdiri dari beberapa sub kriteria, (misal kriteria mengenai kondisi sasaran atau Indikator Kinerja, berhubungan dengan lebih dari satu sasaran atau indikator kinerja, penilaian "Ya" atau "Tidak" dilakukan atas masing-masing sasaran atau indikator kinerja).
- h. Dalam memberikan kategori ya atau tidak maupun a/b/c/d/e, evaluator harus benar-benar menggunakan *profesional judgement* dengan mempertimbangkan hal-hal yang mempengaruhi pada setiap kriteria, yang didukung dengan suatu kertas kerja evaluasi.
- i. Setelah setiap pertanyaan diberikan nilai maka penyimpulan akan dilakukan sebagai berikut:
- Tahap pertama dijumlahkan nilai pada setiap pertanyaan pada setiap sub-komponen sehingga ditemukan suatu angka tertentu misal: sub-komponen Indikator Kinerja mempunyai alokasi nilai 10% dan memiliki 8 (delapan) buah pertanyaan. Dari 8 (delapan) pertanyaan tersebut apabila terdapat jawaban "Ya" sebanyak 3 (tiga)

pertanyaan, maka nilai untuk sub-komponen tersebut adalah: $(3/8) \times 10 = 3,75$;

- Untuk kriteria yang berhubungan dengan kondisi yang memerlukan penyimpulan, karena terdiri dari beberapa sub kriteria, penyimpulan tentang kriteria dilakukan melalui nilai rata-rata;
- Tahap berikutnya adalah melakukan penjumlahan seluruh nilai sub-komponen yang ada sehingga ditemukan suatu angka tertentu untuk total nilai dengan *range* nilai antara 0 s.d. 100.

3. Penyimpulan atas hasil reviu terhadap akuntabilitas kinerja instansi dilakukan dengan menjumlahkan angka tertimbang dari masing-masing komponen. Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen akan dipergunakan untuk menentukan tingkat akuntabilitas kinerja instansi yang bersangkutan, 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 baik (memadai), perlu banyak perbaikan yang tidak mendasar
5	C	>30-50	Agak kurang , perlu banyak perbaikan, termasuk perubahan yang mendasar
6	D	0-30	Kurang , perlu banyak sekali perbaikan & perubahan yg sangat mendasar

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



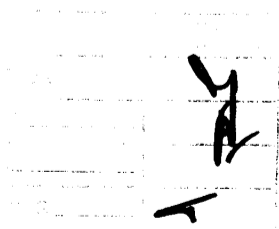
PELAPORAN HASIL EVALUASI

2.1 UMUM

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

2.2 FORMAT DAN ISI LHE

1. Bentuk dari LHE yang dilaksanakan oleh Inspektorat Daerah terhadap SKPD dalam bentuk surat, dengan contoh sebagai berikut:



INSPEKTORAT DAERAH KOTA BATAM
PROPINSI KEPULAUAN RIAU

Nomor :
Lampiran :
Hal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas
Kinerja Instansi Pemerintah

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

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Surat Keputusan MENPAN Nomor: KEP-135/M.PAN/2004 tentang Pedoman Umum Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Surat Menteri Negara PAN No.B/1301/M.PAN/04/2009 perihal Kebijakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja, kami sampaikan hal-hal sebagai berikut:

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

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

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

Terima kasih atas perhatian dan kerjasama Saudara.

Inspektur Daerah Kota Batam,

.....

Tembusan:
- Walikota Batam

2.3 PENYAMPAIAN LAPORAN HASIL EVALUASI

Inspektorat Daerah Kota Batam menyampaikan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) kepada pimpinan unit kerja yang dievaluasi dengan tembusan kepada Walikota Batam. Ikhtisar dari laporan hasil evaluasi tersebut disampaikan kepada Kementerian PAN dan RB.

**LEMBAR KRITERIA EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
SKPD**

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KETERANGAN
A. PERENCANAAN KINERJA (35%)			
I.	RENCANA STRATEGIS (RENSTRA) (15%)		
a.	PEMENUHAN RENSTRA (3%)		
1	Dokumen Renstra telah ada	Cukup jelas. Penilaian dengan ya/tidak	
2	Dokumen Renstra telah memuat visi, misi, tujuan, sasaran, program, indikator kinerja sasaran, dan target jangka menengah	Renstra SKPD memuat keseluruhan substansi komponen tersebut. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % pemenuhan substansi komponen tersebut dalam dokumen Renstra SKPD	Dijawab dengan KKE 1
b. KUALITAS RENSTRA (7%)			
3	Tujuan dan sasaran telah berorientasi hasil	Tujuan/sasaran dalam Renstra SKPD telah berkualitas outcome, atau output penting, yaitu output yang secara logis mengarah dapat outcome yang jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % tujuan dan sasaran yang telah berkualitas outcome/output penting	Dijawab dengan KKE 1
4	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran	Program/kegiatan (nama ataupun hasil program/kegiatan) yang direncanakan memiliki hubungan sebab akibat secara logis dengan tujuan/sasaran SKPD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % program dan kegiatan yang memiliki hubungan sebab akibat dengan sasarannya	Dijawab dengan KKE 1
5	Indikator kinerja tujuan dan sasaran telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	Indikator tujuan/sasaran SKPD dalam Renstra telah memenuhi kriteria SMART. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % indikator kinerja tujuan dan sasaran yang memenuhi kriteria SMART	Dijawab dengan KKE 1
6	Target kinerja sesuai dengan target yang ditetapkan dalam Dokumen RPJMD	Penetapan target kinerja dalam Renstra SKPD mengacu pada target- target dalam RPJMD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % target kinerja dalam Renstra SKPD relevan RPJMD	Dijawab dengan KKE 1
7	Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan	Sasaran dalam Renstra SKPD merupakan rincian yang jelas dan terukur dari pernyataan tujuannya. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % sasaran yang relevan dengan tujuannya	Dijawab dengan KKE 1
8	Dokumen Renstra telah menetapkan seluruh hal yang ditetapkan dalam Dokumen RPJMD	Renstra SKPD telah memuat tujuan/ sasaran prioritas dan strategi pencapaiannya dalam RPJMD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan % tujuan/sasaran prioritas dan strateginya dalam Renstra SKPD relevan dengan RPJMD	Dijawab dengan KKE 1
9	Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMD	Renstra SKPD telah memuat tujuan/ sasaran yang ada dalam RPJMD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % tujuan/sasaran prioritas Renstra SKPD yang relevan dengan RPJMD	Dijawab dengan KKE 1
10	Dokumen Renstra telah selaras dengan dokumen perencanaan jangka menengah lainnya	Renstra SKPD telah memuat tujuan/ sasaran yang ada dalam dokumen perencanaan jangka menengah lainnya yang relevan. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % tujuan/sasaran SKPD yang relevan dengan dokumen perencanaan jangka menengah lainnya	Dijawab dengan KKE 1

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KETERANGAN
c.	IMPLEMENTASI RENSTRA (5%)		
11	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan	Tujuan/sasaran dan indikator kinerja dalam Renstra SKPD digunakan dalam Rencana Kinerja Tahunan (RKT) SKPD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % tujuan/sasaran dan indikator kinerja dalam RKT yang relevan dengan Renstra SKPD	Dijawab dengan KKE 1
12	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran	Tujuan/sasaran dan indikator kinerja dalam Renstra SKPD digunakan dalam RKA SKPD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % sasaran dan indikator dalam RKA SKPD relevan dengan RKT-nya	Dijawab dengan KKE 1
13	Dokumen RPJMD/Renstra telah direviu secara berkala	Cukup jelas. Renstra untuk SKPD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada kesungguhan dan kedalaman pelaksanaan reviu	
II.	DOKUMEN RENCANA KINERJA TAHUNAN (RKT) (10%)		
a.	PEMENUHAN RKT (2%)		
1	Dokumen RKT telah ada	Dokumen RKT SKPD adalah dokumen rencana kinerja tahunan SKPD yang isinya minimal sesuai dengan formulir RKT. Penilaian dilakukan terhadap keberadaan dokumen RKT dengan ya/tidak	
2	Dokumen RKT disusun sebelum mengajukan anggaran	Cukup jelas. Penilaian dengan ya/tidak	
3	Dokumen RKT telah memuat sasaran, program, indikator kinerja sasaran, dan target jangka pendek	RKT SKPD telah memuat keseluruhan substansi komponen tersebut. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % pemenuhan substansi komponen tersebut dalam dokumen RKT	Dijawab dengan KKE 2
b.	KUALITAS RKT (3%)		
4	Dokumen RKT telah selaras dengan dokumen Renstra	RKT SKPD telah memuat tujuan/sasaran dan indikator kinerja yang ada dalam Renstra SKPD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % tujuan/sasaran dan indikator kinerja dalam RKT SKPD relevan dengan Renstra SKPD	Dijawab dengan KKE 2
5	Dokumen RKT telah selaras dengan Dokumen RPKD/RKT atasannya	RKT SKPD telah memuat tujuan/sasaran yang ada dalam RPKD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % tujuan/sasaran dalam RKT SKPD relevan dengan RKT Pemda	Dijawab dengan KKE 2
6	Sasaran telah berorientasi hasil	Sasaran dalam RKT SKPD telah berkualitas hasil (outcome)/output penting. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % sasaran dalam RKT SKPD berkualitas outcome/output penting.	Dijawab dengan KKE 2
7	Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran	Kegiatan (nama ataupun keluaran kegiatan) yang direncanakan dalam RKT memiliki hubungan sebab akibat secara logis dengan sasaran SKPD dalam RKT SKPD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % kegiatan yang memiliki hubungan sebab akibat dengan sasarnya	Dijawab dengan KKE 2

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KETERANGAN
8	Indikator kinerja sasaran dan kegiatan telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	Kualitas indikator kinerja sasaran dan kegiatan dalam RKT SKPD telah memenuhi kriteria SMART. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % indikator kinerja sasaran yang berkualitas baik (SMART)	Dijawab dengan KKE 2
9	Target kinerja sesuai dengan target yang ditetapkan dalam Dokumen RPJMD/ Dokumen RKT atasannya	Target kinerja dalam RKT SKPD sesuai dengan RKT Pemda. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % target kinerja dalam RKT yang relevan dengan RKT Pemda	Dijawab dengan KKE 2
c. IMPLEMENTASI RKT (5%)			
10	Dokumen RKT telah digunakan sebagai acuan untuk menyusun penetapan kinerja (PK)	Sasaran, indikator kinerja sasaran dan indikator keluaran kegiatan pada RKT SKPD digunakan dalam PK SKPD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % indikator kinerja sasaran dan kegiatan dalam PK relevan dengan RKT-nya	Dijawab dengan KKE 2
11	Dokumen RKT telah digunakan sebagai acuan untuk menyusun anggaran (RKA)	Indikator kinerja sasaran dan keluaran kegiatan pada RKT SKPD digunakan dalam RKA SKPD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan % indikator kinerja sasaran dan keluaran dalam RKA SKPD relevan dengan RKT-nya	Dijawab dengan KKE 2
III. DOKUMEN PENETAPAN KINERJA (PK) (10%)			
a. PEMENUHAN PK (2%)			
1	Dokumen PK SKPD telah ada	Dokumen PK level SKPD adalah dokumen penetapan kinerja tahunan SKPD yang ditandatangani oleh kepala SKPD dengan Pimpinan Daerah. Penilaian dengan ya/tidak	
2	Dokumen PK disusun segera setelah anggaran disetujui	Cukup jelas. Penilaian dengan ya/tidak	
3	Dokumen PK telah memuat sasaran, program, indikator kinerja, dan target jangka pendek	Dokumen PK SKPD telah memuat keseluruhan substansi komponen tersebut. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % pemenuhan substansi komponen tersebut dalam dokumen PK	Dijawab dengan KKE 3
b. KUALITAS PK (5%)			
4	Sasaran telah berorientasi hasil	Sasaran dalam dokumen PK SKPD telah berkualitas outcome atau output penting (output yang mengarah pada outcome yang jelas). Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % sasaran dalam dokumen PK yang berkualitas outcome	Dijawab dengan KKE 3
5	Indikator kinerja sasaran telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	Indikator kinerja sasaran dalam dokumen PK SKPD telah memenuhi kriteria SMART. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % indikator kinerja sasaran yang memenuhi kriteria baik (SMART)	Dijawab dengan KKE 3
6	Target kinerja selaras dengan target yang ditetapkan dalam Dokumen RPJMD/ Dokumen RKT atasannya	Target kinerja dalam PK SKPD sesuai dengan RKT Pemda. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % target kinerja PK SKPD yang relevan dengan RKT Pemda	Dijawab dengan KKE 3

ASIA

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KETERANGAN
7	Dokumen PK telah selaras dengan Dokumen PK atasannya	Sasaran dan indikator sasaran dokumen PK SKPD sesuai dengan PK Pemda. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % sasaran dan indikator dalam PK SKPD relevan dengan PK Pemda ini	Dijawab dengan KKE 3
8	Dokumen PK telah selaras dengan dokumen RKT	Sasaran, indikator kinerja outcome, indikator kinerja output dalam PK SKPD sesuai dengan RKT SKPD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % isi dokumen PK yang relevan dengan isi dokumen RKT	Dijawab dengan KKE 3
c. IMPLEMENTASI PK (3%)			
9	Dokumen PK telah dimonitor pencapaiannya secara berkala	Cukup jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % isi PK SKPD yang telah dimonitor secara berkala	
10	Dokumen PK telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan	Cukup jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % isi PK SKPD yang telah dimanfaatkan pimpinan untuk mengarahkan pelaksanaan kegiatan	
11	Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan	Target kinerja yang dinyatakan dalam PK benar-benar digunakan pimpinan untuk tolok ukur penilaian keberhasilan organisasi Pemda. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % isi PK Pemda yang telah dimanfaatkan pimpinan sebagai tolok ukur menilai keberhasilan/kegagalan organisasi	
B. PENGUKURAN KINERJA (25%)			
I. PEMENUHAN PENGUKURAN (5%)			
1	Telah terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal	SKPD telah memiliki Indikator Kinerja Utama (IKU) level SKPD yang telah ditetapkan secara formal dalam suatu keputusan pimpinan seperti diatur dalam PermenPAN No. 9 Tahun 2007. Penilaian dengan ya/tidak	
2	Terdapat pedoman pengumpulan data kinerja	Cukup jelas. Penilaian dengan ya/tidak	
3	Terdapat pihak yang bertanggungjawab untuk mengumpulkan kinerja	Cukup jelas. Penilaian dengan ya/tidak	
II. KUALITAS PENGUKURAN (12%)			
4	IKU telah dapat diukur secara obyektif	IKU level SKPD dapat diukur secara obyektif. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % IKU SKPD yang dapat diukur secara obyektif	Dijawab dengan KKE 4
5	IKU telah menggambarkan hasil	IKU level SKPD telah berkualitas outcome/output penting. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % IKU SKPD yang telah berkualitas outcome/output penting	Dijawab dengan KKE 4
6	IKU telah relevan dengan kondisi yang akan diukur	IKU level SKPD telah relevan dengan sasaran strategisnya. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % IKU SKPD yang relevan dengan sasaran strategisnya	Dijawab dengan KKE 4

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KETERANGAN
7	IKU telah cukup untuk mengukur kinerja	IKU level SKPD yang ditetapkan dari SKPD yang ditetapkan sampel telah menggambarkan keberhasilan/kegagalan sasaran strategis SKPD/output penting dari kegiatan SKPD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % IKU SKPD yang telah dapat menggambarkan keberhasilan/kegagalan sasaran strategis/output penting kegiatan SKPD (Menggunakan KKE3)	Dijawab dengan KKE 4
8	Indikator kinerja sasaran dapat diukur secara obyektif	Indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur sasaran SKPD selain IKU. Yang ada dalam dokumen perencanaan kinerja SKPD dapat diukur secara obyektif. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % indikator kinerja sasaran SKPD selain IKU yang dapat diukur secara obyektif (menggunakan KKE3)	Dijawab dengan KKE 4
9	Indikator kinerja sasaran menggambarkan hasil	Indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur sasaran SKPD selain IKU yang ada dalam dokumen perencanaan telah berkualitas outcome/output penting. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % indikator kinerja sasaran SKPD selain IKU yang berkualitas outcome/output penting (menggunakan KKE3)	Dijawab dengan KKE 4
10	Indikator kinerja sasaran relevan dengan sasaran yang akan diukur	Indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur sasaran SKPD selain IKU yang ada dalam dokumen perencanaan telah relevan dengan sasarannya. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % indikator kinerja sasaran SKP selain IKU yang relevan dengan sasarannya	Dijawab dengan KKE 4
11	Indikator kinerja sasaran cukup untuk mengukur sasarannya	Indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur sasaran SKPD selain IKU yang ada dalam dokumen perencanaan telah cukup menggambarkan keberhasilan/kegagalan Pemda. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % indikator kinerja sasaran Pemda selain IKU yang telah cukup menggambarkan keberhasilan/kegagalan sasaran SKPD	Dijawab dengan KKE 4
12	Target kinerja jangka pendek telah diukur realisasinya	Target kinerja tahunan yang ada dalam dokumen perencanaan kinerja SKPD telah diukur. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % target kinerja tahunan SKPD yang telah diukur capaiannya	Dijawab dengan KKE 4
13	Target kinerja jangka menengah telah diukur realisasinya	Target kinerja jangka menengah dalam dokumen perencanaan kinerja SKPD telah diukur. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % target kinerja jangka menengah SKPD yang telah diukur capaiannya	Dijawab dengan KKE 4
14	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan	Hasil pengukuran kinerja dapat ditelusuri sampai ke sumbernya berdasarkan sistem pengumpulan dan pengolahan data kinerja yang jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % data kinerja yang dikumpulkan akurat dan handal	Dijawab dengan KKE 4

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KETERANGAN
III.	IMPLEMENTASI PENGUKURAN (8%)		
15	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran	IKU SKPD telah digunakan dalam dokumen Perencanaan Kinerja Pemda (Renstra, RKT, PK). Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % jumlah dokumen perencanaan kinerja yang telah ada IKU-nya	Dijawab dengan KKE 4
16	IKU telah dimanfaatkan untuk pengukuran kinerja	IKU SKPD telah digunakan dalam pengukuran pencapaian kinerja sasaran (PPS) dan pengukuran kinerja kegiatan (PKK) SKPD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada % IKU yang telah ada dalam PPS dan PKK	Dijawab dengan KKE 4
17	IKU telah direviu secara berkala	IKU level SKPD diriviu secara rutin dalam periode tertentu (misal setiap tahun). Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada kesungguhan dan kedalaman pelaksanaan reviu berkala	
18	Pengumpulan data kinerja dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester)	Cukup jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada kelengkapan dan keakuratan pengumpulan data kinerja	
19	Hasil pengukuran kinerja telah digunakan untuk penyusunan laporan kinerja	Cukup jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada kelengkapan dan keakuratan hasil pengukuran yang telah digunakan untuk bahan penyusunan LAKIP SKPD	Dijawab dengan KKE 4
20	Pengukuran kinerja digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala	Cukup jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada kesungguhan pimpinan dalam memanfaatkan hasil pengukuran kinerja berkala untuk mengendalikan pelaksanaan program dan kegiatan	
C. PELAPORAN KINERJA (20%)			
I. PEMENUHAN PELAPORAN (4%)			
1	LAKIP telah disusun	Cukup jelas. Penilaian dengan ya/tidak	
2	LAKIP telah disampaikan tepat waktu	Cukup jelas. Penilaian dengan ya/tidak	
II. KUALITAS PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (10%)			
3	LAKIP bukan merupakan kompilasi dari Unit Kerja di bawahnya	LAKIP SKPD bukan sekedar hanya merupakan kumpulan dari LAKIP bidang-bidang dibawah SKPD, tetapi harus dapat menjawab tentang keberhasilan/kegagalan pencapaian sasaran strategis SKPD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada kelengkapan dan relevansi informasi kinerja dalam LAKIP SKPD	
4	LAKIP menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome	Informasi pencapaian sasaran dalam LAKIP SKPD telah berkualitas hasil (outcome) atau keluar (output) penting yang mengarah pada pada hasil (outcome) yang jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada kelengkapan dan porsi penyajian outcome/output penting dalam LAKIP SKPD	Dijawab dengan KKE 4
5	LAKIP menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU	LAKIP menyajikan informasi tentang pencapaian IKU SKPD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kelengkapan dan keakuratan data kinerja	Dijawab dengan KKE 4

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KETERANGAN
6	LAKIP menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan	LAKIP menyajikan informasi tentang pencapaian target kinerja yang ada dalam PK SKPD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kelengkapan, keakuratan data kinerja dan relevansinya dengan dokumen PK	Dijawab dengan KKE 4
7	LAKIP menyajikan mengenai kemajuan pencapaian target jangka menengah	LAKIP menyajikan informasi tentang pencapaian target kinerja yang ada dalam Renstra SKPD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kelengkapan, keakuratan data kinerja dan relevansinya dengan Renstra SKPD	Dijawab dengan KKE 4
8	LAKIP menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja	LAKIP menyajikan informasi tentang hasil analisis pencapaian target kinerja tahunan maupun jangka menengah yang ada dalam Renstra SKPD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kelengkapan dan ketepatan informasi hasil analisis yang disajikan dalam LAKIP SKPD	Dijawab dengan KKE 4
9	LAKIP menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan	Cukup jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kecukupan perbandingan dan keakuratan data kinerja yang disajikan dalam LAKIP SKPD	Dijawab dengan KKE 4
10	LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja	LAKIP penginformasian keuangan disajikan per sasaran organisasi yang akan dicapai. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat ketepatan, keakuratan dan relevansi penyajian data keuangan dengan kinerjanya dalam LAKIP SKPD	Dijawab dengan KKE 4
11	Informasi kinerja dalam LAKIP dapat diandalkan	Cukup jelas. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat keakuratan data kinerja yang disajikan dalam LAKIP SKPD	Dijawab dengan KKE 4
III.	PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (6%)		
12	Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan	Informasi kinerja dalam LAKIP SKPD, telah secara nyata digunakan sebagai dasar untuk perbaikan dalam penyusunan dokumen perencanaan kinerja tahun berikutnya. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kualitas pemanfaatan	
13	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi	Informasi kinerja dalam LAKIP SKPD, telah secara nyata digunakan sebagai dasar untuk menilai kinerja dan perbaikan dalam penyusunan dokumen perencanaan kinerja tahun berikutnya. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kualitas pemanfaatan	
14	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja	Informasi kinerja dalam LAKIP SKPD, telah secara nyata digunakan sebagai dasar untuk melakukan perbaikan secara berkelanjutan untuk peningkatan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil (outcome). Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat kualitas pemanfaatan	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KETERANGAN
15	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja	Informasi kinerja dalam LAKIP SKPD, telah secara nyata digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan/kegagalan SKPD. Penilaian a/b/c/d/e didasarkan pada tingkat pemenuhan kriteria ini	
D. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI (20%)			
I. KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (10%)			
1	Target dapat dicapai	Cukup jelas.	Dijawab dengan KKE 5
2	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	Cukup jelas.	Dijawab dengan KKE 5
3	Kinerja output selaras dengan output yang ingin dicapai dalam RKPD/ RPJMD/Renstra atasan	Sasaran dan indikator kinerja dalam PPS relevan dengan sasaran dan indikator dalam Renstra.	Dijawab dengan KKE 5
II. KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (10%)			
4	Target dapat dicapai	Cukup jelas.	Dijawab dengan KKE 5
5	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	Cukup jelas.	Dijawab dengan KKE 5
6	Kinerja outcome selaras dengan outcome yang ingin dicapai dalam RKPD/ RPJMD/ Renstra atasan	Sasaran dan indikator kinerja dalam PPS relevan dengan sasaran dan indikator dalam Renstra.	Dijawab dengan KKE 5

**TEMPLATE KERTAS KERJA EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
SKPD**

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

L
A

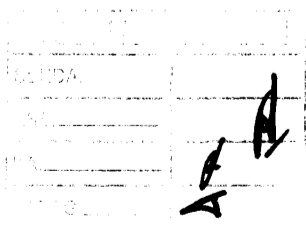
NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENILAIAN		REF
		(√/T) atau (a/b/c/d/e)	NILAI	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
II.	DOKUMEN PENETAPAN KINERJA (10%)	#DIV/0!	#DIV/0!	
a.	PEMENUHAN PK (2%)	#DIV/0!	#DIV/0!	
1.	Dokumen PK SKPD telah ada.			
2.	Dokumen PK disusun segera setelah anggaran disetujui.			
3.	Dokumen PK telah memuat sasaran, program, indikator kinerja, dan target jangka pendek.			KKE 3
b.	KUALITAS PK (5%)	#DIV/0!	#DIV/0!	
4.	Sasaran telah berorientasi hasil.			KKE 3
5.	Indikator kinerja sasaran telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik.			KKE 3
6.	Target kinerja selaras dengan target yang ditetapkan dalam Dokumen RPJMD/Dokumen RKT atasannya.			KKE 3
7.	Dokumen PK telah selaras dengan Dokumen PK atasannya.			KKE 3
8.	Dokumen PK telah selaras dengan dokumen RKT.			KKE 3
c.	IMPLEMENTASI PK (3%)	#DIV/0!	#DIV/0!	
9.	Dokumen PK telah dimonitor pencapaiannya secara berkala.			
10.	Dokumen PK telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan.			
11.	Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan.			
B.	PENGUKURAN KINERJA (25%)	#DIV/0!	#DIV/0!	
I.	PEMENUHAN PENGUKURAN (5%)	#DIV/0!	#DIV/0!	
1.	IKU SKPD telah ada.			
2.	Terdapat pedoman pengumpulan data kinerja.			
3.	Terdapat pihak yang bertanggungjawab untuk mengumpulkan kinerja.			
II.	KUALITAS PENGUKURAN (12%)	#DIV/0!	#DIV/0!	
4.	IKU telah dapat diukur secara obyektif.			KKE 4
5.	IKU telah menggambarkan hasil.			KKE 4
6.	IKU telah relevan dengan kondisi yang akan diukur.			KKE 4
7.	IKU telah cukup untuk mengukur kinerja.			KKE 4
8.	Indikator kinerja sasaran dapat diukur secara obyektif.			KKE 4
9.	Indikator kinerja sasaran menggambarkan hasil.			KKE 4
10.	Indikator kinerja sasaran relevan dengan sasaran yang akan diukur.			KKE 4
11.	Indikator kinerja sasaran cukup untuk mengukur sasarnya.			KKE 4
12.	Target kinerja jangka pendek telah diukur realisasinya.			KKE 4
13.	Target kinerja jangka menengah telah diukur realisasinya.			KKE 4
14.	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan.			KKE 4
III.	IMPLEMENTASI PENGUKURAN (8%)	#DIV/0!	#DIV/0!	
15.	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran.			KKE 4
16.	IKU telah dimanfaatkan untuk pengukuran kinerja.			KKE 4
17.	IKU telah direviu secara berkala.			
18.	Pengumpulan data kinerja dilakukan secara berkala (bulanan/triwulan/semester).			

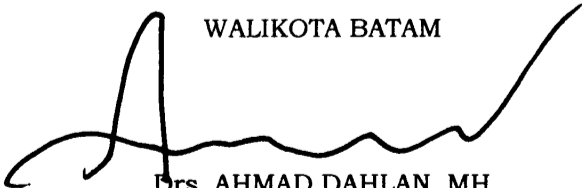
U
A

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENILAIAN		REF
		(Y/T) atau (a/b/c/d/e)	NILAI	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
19.	Hasil pengukuran kinerja telah digunakan untuk penyusunan laporan kinerja.			KKE 4
20.	Pengukuran kinerja digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala.			
C. PELAPORAN KINERJA (20%)		#DIV/0!	#DIV/0!	
I.	PEMENUHAN PELAPORAN (4%)	#DIV/0!	#DIV/0!	
1.	LAKIP SKPD telah disusun.			
2.	LAKIP SKPD telah disampaikan tepat waktu.			
II.	PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (10%)	#DIV/0!	#DIV/0!	
3.	LAKIP bukan merupakan kompilasi dari Unit Kerja di bawahnya.			
4.	LAKIP menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome.			KKE 4
5.	LAKIP menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU.			KKE 4
6.	LAKIP menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan.			KKE 4
7.	LAKIP menyajikan mengenai kemajuan pencapaian target jangka menengah.			KKE 4
8.	LAKIP menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja.			KKE 4
9.	LAKIP menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan.			KKE 4
10.	LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja.			KKE 4
11.	Informasi kinerja dalam LAKIP dapat diandalkan.			KKE 4
III.	PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (6%)	#DIV/0!	#DIV/0!	
12.	Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan.			
13.	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi.			
14.	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja.			
15.	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja.			
D. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI (20%)		#DIV/0!	#DIV/0!	
I.	KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (10%)	#DIV/0!	#DIV/0!	
1.	Target dapat dicapai.			KKE 5
2.	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan.			KKE 5
3.	Kinerja output selaras dengan output yang ingin dicapai dalam RKPD/RPJMD/Renstra atasan.			KKE 5
II.	KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (10%)	#DIV/0!	#DIV/0!	
4.	Target dapat dicapai.			KKE 5
5.	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan.			KKE 5
6.	Kinerja outcome selaras dengan outcome yang ingin dicapai dalam RKPD/RPJMD/Renstra atasan.			KKE 5
HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (100%)			#DIV/0!	

KETERANGAN:

Ketik pilihan 'y' atau 't' ATAU pilihan 'a' atau 'b' atau 'c' atau 'd' atau 'e' pada kolom yang berwarna HIJAU atau ABU-ABU



WALIKOTA BATAM

 Drs. AHMAD DAHLAN, MH