



BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA

No.485, 2011

KEMENTERIAN DALAM NEGERI. LAKIP.
Pedoman Evaluasi.

**PERATURAN MENTERI DALAM NEGERI REPUBLIK INDONESIA
NOMOR 34 TAHUN 2011
TENTANG
PEDOMAN EVALUASI LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH
DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN DALAM NEGERI
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
MENTERI DALAM NEGERI REPUBLIK INDONESIA,**

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka mewujudkan penyelenggaraan negara yang bersih dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme menuju tercapainya tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) perlu adanya pertanggungjawaban dari penyelenggara negara yang dilaporkan pada setiap akhir tahun anggaran dalam suatu laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah;
- b. bahwa dalam rangka meningkatkan akuntabilitas, responsibilitas dan kinerja instansi pemerintah serta kualitas laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, perlu dilakukan evaluasi terhadap laporan tersebut secara intensif;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Menteri Dalam Negeri tentang Pedoman

Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri;

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara Yang Bersih Dan Bebas Dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
 2. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437), sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);
 3. Undang-Undang Nomor 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 166, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4.916);
 4. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4594);
 5. 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);
 6. Peraturan Presiden Nomor 24 Tahun 2010 tentang Kedudukan, Tugas dan Fungsi Kementerian Negara Serta Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Eselon I Kementerian Negara;
 7. Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN MENTERI DALAM NEGERI TENTANG PEDOMAN EVALUASI LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DI LINGKUNGAN KEMENTERIAN DALAM NEGERI.

BAB I**KETENTUAN UMUM****Pasal 1**

Dalam Peraturan Menteri ini yang dimaksud dengan:

1. Laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang selanjutnya disingkat LAKIP adalah dokumen yang berisi gambaran perwujudan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang disusun dan disampaikan secara sistematis dan melembaga.
2. Pedoman evaluasi LAKIP adalah panduan dalam pelaksanaan evaluasi LAKIP oleh Inspektorat Jenderal Kementerian Dalam Negeri.
3. Evaluasi adalah proses penilaian yang sistematis mencakup pemberian nilai, atribut, apresiasi dan pengenalan permasalahan serta pemberian solusi-solusi atas permasalahan yang ditemukan.
4. Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disingkat AKIP adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan melalui sistem pertanggungjawaban secara periodik.
5. Evaluasi LAKIP adalah kegiatan analisis kritis, penilaian yang sistematis, pemberian atribut, pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi untuk tujuan peningkatan kinerja dan akuntabilitas instansi pemerintah oleh Inspektorat Jenderal.
6. Laporan Hasil Evaluasi yang selanjutnya disingkat LHE adalah laporan Inspektorat Jenderal yang menyajikan informasi pelaksanaan sistem AKIP dan evaluasi atas kinerja unit kerja yang dievaluasi sehingga diperoleh data sebagai bahan perbaikan.

BAB II**PELAKSANAAN EVALUASI LAKIP****Pasal 2**

- (1) Inspektorat Jenderal melaksanakan evaluasi LAKIP unit kerja di lingkungan Kementerian Dalam Negeri.

- (2) Evaluasi LAKIP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan satu kali dalam setahun selambat-lambatnya pada bulan Maret tahun berikutnya.
- (3) Pelaksanaan Evaluasi LAKIP menggunakan kertas kerja evaluasi.
- (4) Hasil Evaluasi LAKIP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dituangkan dalam bentuk LHE yang ditandatangani oleh penanggung jawab evaluasi LAKIP.
- (5) LHE diterbitkan paling lambat 15 hari kerja setelah selesainya pelaksanaan evaluasi LAKIP.
- (6) Rencana kegiatan evaluasi LAKIP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dituangkan dalam program kerja pengawasan tahunan.

BAB III

PEDOMAN EVALUASI LAKIP

Pasal 3

Pedoman Evaluasi LAKIP meliputi:

- a. maksud dan tujuan;
- b. metodologi evaluasi;
- c. teknik evaluasi;
- d. materi evaluasi;
- e. kertas kerja evaluasi;
- f. penilaian dan kesimpulan; dan
- g. pelaporan hasil evaluasi.

Pasal 4

Materi evaluasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf d meliputi:

- a. perencanaan kinerja;
- b. pengukuran kinerja;
- c. pelaporan kinerja; dan
- d. pencapaian sasaran/kinerja organisasi.

Pasal 5

Perencanaan kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf a meliputi:

- a. dokumen rencana strategik;
- b. dokumen rencana kerja tahunan; dan
- c. dokumen penetapan kinerja.

Pasal 6

Pengukuran kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf b meliputi:

- a. indikator kinerja; dan
- b. pengukuran kinerja.

Pasal 7

Pelaporan kinerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf c meliputi:

- a. pemenuhan pelaporan;
- b. penyajian informasi kinerja; dan
- c. pemanfaatan informasi kinerja.

Pasal 8

Pencapaian sasaran/kinerja organisasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf d meliputi:

- a. ketepatan sasaran;
- b. ketepatan indikator kinerja;
- c. ketepatan target;
- d. keandalan informasi mengenai kinerja; dan
- e. keselarasan kinerja outcome dengan outcome yang ingin dicapai dalam rencana strategis.

BAB IV

TINDAK LANJUT HASIL EVALUASI

Pasal 9

- (1) Semua unit kerja wajib menindaklanjuti rekomendasi LHE.
- (2) Inspektorat Jenderal memantau tindak lanjut LHE.

Pasal 10

Uraian Pedoman Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 sampai dengan Pasal 9 tercantum dalam Lampiran Peraturan Menteri ini.

BAB V

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 11

Peraturan Menteri ini mulai berlaku pada tanggal ditetapkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Menteri ini dengan penempatannya dalam Berita Negara Republik Indonesia.

Ditetapkan di Jakarta
pada tanggal 5 Agustus 2011
MENTERI DALAM NEGERI
REPUBLIK INDONESIA,

GAMAWAN FAUZI

Diundangkan di Jakarta
pada tanggal 10 Agustus 2011
MENTERI HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIK INDONESIA,

PATRIALIS AKBAR

**LAMPIRAN : PERATURAN MENTERI DALAM NEGERI
NOMOR : 34 Tahun 2011
TANGGAL : 5 Agustus 2011**

**PEDOMAN EVALUASI LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DI
LINGKUNGAN KEMENTERIAN DALAM NEGERI**

I. PENDAHULUAN

Dalam rangka meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan, pemerintah mewajibkan setiap instansi pemerintah dan unit kerja untuk menyusun laporan akuntabilitas kinerjanya sebagai wujud pertanggung jawaban atas segala tugas dan kewajibannya.

Perbaikan tata kelola pemerintahan merupakan agenda penting dalam reformasi pemerintahan yang sedang dijalankan oleh pemerintah. Sistem manajemen pemerintahan yang berfokus pada peningkatan akuntabilitas dan sekaligus peningkatan kinerja berorientasi pada hasil (outcome) dikenal sebagai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). SAKIP diimplementasikan secara "self assessment" oleh masing-masing instansi pemerintah, hal ini berarti instansi pemerintah tersebut merencanakan sendiri, melaksanakan, mengukur dan memantau kinerjanya sendiri serta melaporkannya sendiri kepada instansi yang lebih tinggi. Dalam sistem yang mekanisme pelaksanaan demikian, perlu adanya evaluasi LAKIP dari pihak yang lebih independen agar diperoleh timbal balik yang obyektif untuk perbaikan akuntabilitas dan kinerja instansi pemerintah dan unit kerja.

Evaluasi bertujuan untuk memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP dan saran perbaikan dalam meningkatkan kinerja dan penguatan akuntabilitas instansi pemerintah dan unit kerja sesuai dengan prioritas program pemerintah saat ini. Oleh sebab itu pelaksanaan evaluasi laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (LAKIP) merupakan bagian yang *inherent* dengan SAKIP harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya, untuk melaksanakannya diperlukan adanya Pedoman Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri.

II. RUANG LINGKUP PEDOMAN EVALUASI LAKIP

A. MAKSUD DAN TUJUAN

Pedoman Evaluasi LAKIP unit kerja di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dimaksudkan sebagai panduan dalam rangka pelaksanaan evaluasi LAKIP.

Tujuan evaluasi LAKIP adalah sebagai berikut:

- a. memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP.
- b. menilai laporan akuntabilitas kinerja unit kerja Kementerian Dalam Negeri.
- c. memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan kelembagaan akuntabilitas kinerja unit kerja Kementerian Dalam Negeri.

Evaluasi LAKIP meliputi kegiatan evaluasi terhadap perencanaan strategis dan perencanaan kinerja tahunan termasuk penerapan anggaran berbasis kinerja, pelaksanaan program dan kegiatan, pengukuran capaian kinerja serta pelaporan kinerja yang digunakan dalam SAKIP.

B. METODOLOGI EVALUASI

Metodologi yang digunakan untuk melakukan evaluasi adalah dengan teknik "*criteria referenced survey*" yaitu menilai secara bertahap langkah demi langkah (*step by step assessment*) setiap komponen dan menilai secara keseluruhan (*overall assessment*) dengan kriteria evaluasi dari masing-masing komponen yang telah ditetapkan sebelumnya. Penentuan kriteria evaluasi tertuang dalam lembar kriteria evaluasi (LKE) dengan didasarkan pada:

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

Dalam menilai apakah suatu instansi atau unit kerja telah memenuhi kriteria harus didasarkan pada fakta obyektif dan *profesional judgement* dari para evaluator dan supervisor. Lembar kriteria evaluasi dimaksud terlampir dalam Peraturan Menteri ini.

C. TEKNIK EVALUASI

Teknik evaluasi pada dasarnya merupakan cara/alat/metode yang digunakan untuk pengumpulan dan analisis data. Pengumpulan data dapat dilakukan dengan beberapa cara, yaitu melalui angket (*questionnaire*), wawancara, observasi, studi dokumentasi atau kombinasi di antara beberapa cara tersebut.

Questionnaire merupakan teknik pengumpulan data atau informasi dengan menyerahkan serangkaian daftar pertanyaan yang akan diisi oleh instansi atau unit kerja secara mandiri. Daftar pertanyaan yang diajukan dalam angket dapat bersifat terbuka maupun tertutup, pertanyaan terbuka merupakan bentuk pertanyaan yang jawabannya tidak disediakan, sehingga responden secara mandiri mengisi jawabannya. Pertanyaan tertutup merupakan bentuk pertanyaan yang jawabannya telah disediakan sehingga responden tinggal memilih jawaban yang telah disediakan. Beberapa hal yang dapat digunakan sebagai pedoman dalam membuat pertanyaan dan pernyataan antara lain adalah sebagai berikut :

1. pertanyaan dan pernyataan yang dibuat harus singkat, jelas dan tidak merugikan.
2. menghindari pertanyaan dan pernyataan ganda (dalam satu nomor pertanyaan yang harus dijawab hanya mengandung satu ide saja).

3. pertanyaan harus dapat dijawab oleh responden.
4. pertanyaan dan pernyataan harus relevan dengan maksud survei.

Wawancara merupakan bentuk pengumpulan data dan informasi yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan secara langsung kepada responden dan jawaban yang diterima dari responden dicatat secara langsung. Sebelum melakukan wawancara harus dipersiapkan dahulu jadwal dan catatan mengenai hal-hal atau materi yang akan ditanyakan, selain itu juga harus memperhatikan sikap, penampilan dan perilaku yang mengarah untuk dapat bekerja sama dengan calon responden. Untuk itu seseorang yang melakukan wawancara harus dapat bersikap netral dan tidak berusaha untuk mengarahkan jawaban atau tanggapan yang akan dikeluarkan oleh responden.

Observasi adalah teknik pengumpulan data dan informasi dengan melakukan pengamatan terhadap kegiatan suatu organisasi, observasi dalam pengertian sempit merupakan suatu pengamatan dengan menggunakan alat indera. Dalam konteks audit misalnya diminta untuk mengunjungi pabrik dalam rangka mengamati proses dan jalannya kegiatan produksi.

Studi dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data dan informasi yang tidak secara langsung ditujukan kepada instansi atau unit kerja dan organisasi yang dievaluasi, dokumen yang digunakan dalam tahapan survei dapat berupa catatan, laporan maupun informasi lain yang berkaitan dengan instansi atau unit kerja yang dievaluasi.

Sedangkan teknik analisis data antara lain adalah telaahan sederhana, berbagai analisis dan pengukuran, metode statistik, perbandingan, analisis logika program dan sebagainya.

Berbagai teknik evaluasi dapat dipilih untuk digunakan dalam evaluasi namun pada akhirnya apapun teknik yang digunakan harus dapat mendukung penggunaan metode evaluasi ini.

D. MATERI EVALUASI

Dalam mengevaluasi harus berpedoman pada daftar materi evaluasi yang sudah ditetapkan yaitu :

1. Perencanaan Kinerja
 - a. Dokumen Renstra
 - 1) Apakah dokumen Renstra telah ada.
 - 2) Apakah dokumen Renstra unit kerja di bawahnya telah tersedia.
 - 3) Apakah Renstra telah dikomunikasikan ke seluruh anggota organisasi.
 - 4) Apakah Renstra telah memuat visi, misi, tujuan, sasaran dan program.
 - 5) Apakah Renstra telah dilengkapi dengan target jangka menengah.
 - 6) Lakukan evaluasi apakah Renstra telah selaras dengan RPJM.
 - 7) Apakah tujuan dan sasaran telah dilengkapi dengan indikator kinerja *outcome* yang terukur.
 - 8) Lakukan evaluasi apakah tujuan dan sasaran telah berorientasi hasil.
 - 9) Lakukan evaluasi apakah sasaran merupakan penjabaran dari tujuan.

- 10) Lakukan evaluasi apakah terdapat keterkaitan antara program sebagai cara untuk mencapai tujuan/sasaran dengan sasaran yang ditetapkan.
- 11) Lakukan evaluasi apakah sasaran Renstra dijadikan sasaran RKT.
- 12) Apakah dokumen Renstra telah direviu secara berkala.

b. Dokumen RKT

- 1) Apakah dokumen RKT telah ada.
- 2) Apakah dokumen RKT unit kerja di bawahnya telah tersedia.
- 3) Lakukan evaluasi apakah sasaran telah disertai dengan indikator kinerja utama.
- 4) Lakukan evaluasi apakah sasaran telah dilengkapi dengan target kinerja.
- 5) Lakukan evaluasi apakah sasaran telah dilengkapi dengan indikator kinerja *outcome* yang terukur.
- 6) Lakukan evaluasi apakah sasaran telah berorientasi hasil.
- 7) Lakukan evaluasi apakah program adalah dalam rangka mendukung pencapaian sasaran.
- 8) Lakukan evaluasi apakah dokumen RKT telah digunakan untuk menyusun penetapan kinerja (PK).
- 9) Lakukan evaluasi apakah dokumen RKT telah digunakan untuk menyusun anggaran (RKA).

c. Dokumen Penetapan Kinerja

- 1) Apakah dokumen PK telah ada.
- 2) Apakah dokumen PK unit kerja di bawahnya telah tersedia.
- 3) Apakah dokumen PK telah disampaikan kepada pihak-pihak yang berkompeten.
- 4) Apakah dokumen PK yang telah ditandatangani telah dikomunikasikan/sosialisasikan kepada anggota organisasi.
- 5) Apakah dokumen PK disusun segera setelah anggaran disetujui.
- 6) Apakah PK telah memuat indikator kinerja yang terukur.
- 7) Apakah PK memuat indikator kinerja utama.
- 8) Apakah dokumen PK telah dimanfaatkan dalam pengarahannya dan pengorganisasian kegiatan.
- 9) Apakah target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan.
- 10) Apakah sasaran dalam PK merupakan sasaran RKT.

2. Pengukuran Kinerja

a. Indikator Kinerja

- 1) Apakah telah terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal.
- 2) Apakah IKU unit kerja di bawahnya telah tersedia.
- 3) Apakah IKU telah disosialisasikan dan dikomunikasikan dilakukan kepada anggota organisasi.
- 4) Lakukan reviu apakah IKU telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik.
- 5) Lakukan evaluasi apakah IKU telah cukup untuk mengukur kinerja.
- 6) Lakukan evaluasi apakah indikator kinerja yang digunakan (untuk mengukur pencapaian sasaran) relevan dengan sasarannya.
- 7) Lakukan evaluasi apakah indikator kinerja yang ditetapkan telah dapat diukur secara obyektif.
- 8) Lakukan evaluasi apakah indikator kinerja yang ditetapkan telah menggambarkan hasil.
- 9) Lakukan evaluasi apakah indikator kinerja yang digunakan (untuk mengukur pencapaian sasaran) cukup untuk mengukur sasarannya.
- 10) Lakukan evaluasi apakah IKU telah dimanfaatkan dalam Renstra.
- 11) Lakukan evaluasi apakah IKU telah dimanfaatkan dalam RKT.
- 12) Lakukan evaluasi apakah IKU telah dimanfaatkan dalam penganggaran.
- 13) Lakukan evaluasi apakah IKU telah dimanfaatkan untuk pengukuran kinerja.
- 14) Lakukan evaluasi apakah IKU telah direviu secara berkala.

b. Pengukuran Kinerja

- 1) Lakukan evaluasi apakah terdapat pengukuran atas indikator kinerja sasaran yang telah ditetapkan.
- 2) Lakukan evaluasi apakah pengukuran kinerja mencakup berbagai perbandingan data kinerja.
- 3) Apakah terdapat pedoman pengumpulan data kinerja.
- 4) Apakah terdapat pihak yang bertanggungjawab untuk mengumpulkan kinerja.
- 5) Lakukan evaluasi apakah pengumpulan data kinerja dapat diandalkan.
- 6) Apakah pengumpulan data kinerja dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester).
- 7) Lakukan evaluasi apakah hasil pengukuran kinerja telah dapat digunakan untuk penyusunan laporan kinerja.
- 8) Lakukan evaluasi apakah pengukuran kinerja digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala.

3. Pelaporan Kinerja

a. Pemenuhan Pelaporan

- 1) Apakah LAKIP telah disusun.
 - 2) Apakah LAKIP telah disampaikan tepat waktu.
 - 3) Apakah LAKIP unit kerja di bawahnya telah disusun.
 - 4) Apakah LAKIP unit kerja di bawahnya telah disampaikan tepat waktu.
- b. Penyajian Informasi Kinerja
- 1) Lakukan evaluasi apakah LAKIP bukan merupakan kompilasi dari unit kerja di bawahnya.
 - 2) Lakukan evaluasi apakah LAKIP menyajikan informasi pencapaian sasaran.
 - 3) Lakukan evaluasi apakah LAKIP menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi *outcome*.
 - 4) Lakukan evaluasi apakah LAKIP menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja.
 - 5) Lakukan evaluasi apakah LAKIP menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya.
 - 6) Lakukan evaluasi apakah LAKIP menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara capaian tahun ini dengan capaian tahun sebelumnya.
 - 7) Lakukan evaluasi apakah LAKIP menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi sampai dengan tahun ini dengan rencana sampai dengan tahun ini.
 - 8) Lakukan evaluasi apakah LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja.
 - 9) Lakukan evaluasi apakah terdapat mekanisme verifikasi data internal.
 - 10) Lakukan evaluasi apakah LAKIP disusun dari hasil pengukuran kinerja.
- c. Pemanfaatan Informasi Kinerja
- 1) Lakukan evaluasi apakah informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan.
 - 2) Lakukan evaluasi apakah informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi.
 - 3) Lakukan evaluasi apakah informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja.
4. Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi
- a. Lakukan evaluasi apakah sasaran tepat.
 - b. Lakukan evaluasi apakah indikator kinerja tepat.
 - c. Lakukan evaluasi apakah target dapat dicapai.
 - d. Lakukan evaluasi apakah informasi mengenai kinerja dapat diandalkan.
 - e. Lakukan evaluasi apakah kinerja *outcome* selaras dengan *outcome* yang ingin dicapai dalam Renstra.

E. KERTAS KERJA EVALUASI

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

Kertas kerja tersebut berisi fakta dan data yang dianggap relevan dan berarti untuk perumusan temuan permasalahan. Data dan diskripsi fakta ditulis mulai dari uraian fakta yang ada, analisis (pemilahan, perbandingan, pengukuran dan penyusunan argumentasi) sampai pada saat simpulan.

Format contoh kertas kerja dan penjelasan dapat dilihat dalam contoh 1 sampai dengan 5 (halaman 7 sampai dengan 18) sebagai berikut:

Contoh 1

Kertas Kerja Evaluasi (KKE 1)

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	Unit Organisasi		REF
		Y/T	NILAI	
1	2	3	4	5
A. PERENCANAAN KINERJA (35%)				
I.	DOKUMEN RENSTRA (15%)			
1.	Dokumen Renstra telah ada			
2.	Dokumen Renstra Unit kerja di bawahnya telah tersedia			
3.	Renstra telah dikomunikasikan ke seluruh anggota organisasi			
4.	Renstra telah memuat visi, misi, tujuan, sasaran, dan program			
5.	Renstra telah dilengkapi dengan target jangka menengah			
6.	Renstra telah selaras dengan RPJM			
7.	Tujuan dan sasaran telah dilengkapi dengan indikator kinerja outcome yang terukur			KKE3
8.	Tujuan dan sasaran telah berorientasi hasil			KKE2
9.	Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan			KKE2
10.	Terdapat keterkaitan antara program sebagai cara untuk mencapai tujuan/sasaran dengan sasaran yang ditetapkan			
11.	Sasaran Renstra dijadikan sasaran RKT			KKE2
12.	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala			
II.	DOKUMEN RKT (10%)			
1.	Dokumen RKT telah ada			
2.	Dokumen RKT Unit kerja di bawahnya telah tersedia			
3.	Sasaran telah disertai dengan indikator kinerja utama			KKE2
4.	Sasaran telah dilengkapi dengan target kinerja			KKE2
5.	Sasaran telah dilengkapi dengan indikator kinerja outcome yang terukur			KKE3
6.	Sasaran telah berorientasi hasil			KKE2

7.	Program adalah dalam rangka mendukung pencapaian sasaran			
8.	Dokumen RKT telah digunakan untuk menyusun penetapan kinerja (PK)			
9.	Dokumen RKT telah digunakan untuk menyusun anggaran (RKA)			
III.	DOKUMEN PENETAPAN KINERJA (10%)			
1.	Dokumen PK telah ada			
2.	Dokumen PK Unit kerja di bawahnya telah tersedia			
3.	Dokumen PK telah disampaikan kepada pihak-pihak yang berkompeten			
4.	Dokumen PK yang telah ditandatangani telah dikomunikasikan/ sosialisasikan kepada anggota organisasi			
5.	Dokumen PK disusun segera setelah anggaran disetujui			
6.	PK telah memuat indikator kinerja yang terukur			KKE3
7.	PK memuat indikator kinerja utama			KKE2
8.	Dokumen PK telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan			
9.	Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan			
10.	Sasaran dalam PK merupakan sasaran RKT			KKE2
	B. PENGUKURAN KINERJA (20%)			
I.	INDIKATOR KINERJA (12%)			
1.	Telah terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal			
2.	IKU Unit kerja di bawahnya telah tersedia			
3.	IKU telah disosialisasikan dan dikomunikasikan dilakukan kepada anggota organisasi.			
4.	IKU telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik			KKE3
5.	IKU telah cukup untuk mengukur kinerja			
6.	Indikator kinerja yang digunakan (untuk mengukur pencapaian sasaran) relevan dengan sasarnya			KKE3
7.	Indikator kinerja yang ditetapkan telah dapat diukur secara obyektif			KKE3
8.	Indikator kinerja yang ditetapkan telah menggambarkan hasil			KKE3
9.	Indikator kinerja yang digunakan (untuk mengukur pencapaian sasaran) cukup untuk mengukur sasarnya			
10.	IKU telah dimanfaatkan dalam Renstra			
11.	IKU telah dimanfaatkan dalam RKT			
12.	IKU telah dimanfaatkan dalam penganggaran			
13.	IKU telah dimanfaatkan untuk pengukuran kinerja			
14.	IKU telah direviu secara berkala			

II.	PENGUKURAN KINERJA (8%)			
1.	Terdapat pengukuran atas indikator kinerja sasaran yang telah ditetapkan			KKE3
2.	Pengukuran kinerja mencakup berbagai perbandingan data kinerja			
3.	Terdapat pedoman pengumpulan data kinerja			
4.	Terdapat pihak yang bertanggungjawab untuk mengumpulkan kinerja			
5.	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan			
6.	Pengumpulan data kinerja dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester)			
7.	Hasil pengukuran kinerja telah dapat digunakan untuk penyusunan laporan kinerja			
8.	Pengukuran kinerja digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala			
	C. PELAPORAN KINERJA (15%)			
I.	PEMENUHAN PELAPORAN (3%)			
1.	LAKIP telah disusun			
2.	LAKIP telah disampaikan tepat waktu			
3.	LAKIP Unit Kerja di bawahnya telah disusun			
4.	LAKIP Unit Kerja di bawahnya telah disampaikan tepat waktu			
II.	PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (9%)			
1.	LAKIP bukan merupakan kompilasi dari Unit Kerja di bawahnya			
2.	LAKIP menyajikan informasi pencapaian sasaran			
3.	LAKIP menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome			
4.	LAKIP menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja			
5.	LAKIP menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya			
6.	LAKIP menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara capaian tahun ini dengan capaian tahun sebelumnya			
7.	LAKIP menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi sampai dengan tahun ini dengan rencana sampai dengan tahun ini			
8.	LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja			
9.	Terdapat mekanisme verifikasi data internal.			
10.	LAKIP disusun dari hasil pengukuran kinerja			
III.	PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (3%)			
1.	Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan			
2.	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi			
3.	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja			

D. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI (30%)			
1.	Sasaran tepat		KKE4
2.	Indikator Kinerja tepat		KKE4
3.	Target dapat dicapai		KKE4
4.	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan		KKE4
5.	Kinerja outcome selaras dengan outcome yang ingin dicapai dalam RKT/RPJM		KKE4
HASIL EVALUASI LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA UNIT KERJA (100%)			

Contoh 2

Penjelasan Kertas Kerja Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Unit Organisasi

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	UNIT ORGANISASI	KERANGKA LOGIS
1	2	4	5
A. PERENCANAAN KINERJA (35%)			
I. DOKUMEN RENSTRA (15%)			
1.	Dokumen RPJM/Renstra telah ada	Cukup jelas. RPJM untuk Unit Organisasi, Renstra untuk Unit Organisasi	Jika jawaban = 't', jawaban A.I. no 3-12 dan C.II.10 = 't'
2.	Dokumen Renstra Unit kerja di bawahnya telah tersedia	Cukup jelas. (Dijawab melalui LKE 1)	
3.	RPJM/Renstra telah dikomunikasikan ke seluruh anggota organisasi	Ya, apabila Renstra Unit Organisasi telah dikomunikasikan/ disosialisasikan kepada seluruh bidang dalam Unit Organisasi	
4.	RPJM/Renstra telah memuat visi, misi, tujuan, sasaran, dan program	Ya, apabila Renstra Unit Organisasi telah memuat keseluruhan substansi komponen tersebut	Jika jawaban = 't' karena tidak ada sasaran, jawaban A.I. no 6-11 = 't'
5.	RPJM/Renstra telah dilengkapi dengan target jangka menengah	Ya, apabila $\geq 60\%$ sasaran-sasaran dalam Renstra Unit Organisasi telah dilengkapi dengan target jangka menengah yang terukur	
6.	RPJM/Renstra telah selaras dengan RPJMN	Ya, apabila $\geq 60\%$ sasaran-sasaran dalam renstra Unit Organisasi telah relevan dengan sasaran-sasaran RPJM.	
7.	Tujuan dan sasaran telah dilengkapi dengan indikator kinerja outcome yang terukur	Ya, apabila $\geq 60\%$ tujuan/sasaran dalam Renstra Unit Organisasi telah dilengkapi dengan indikator kinerja outcome atau keluaran (output) penting yang mengarah pada suatu hasil (outcome) tertentu yang terukur, (Dijawab melalui KKE3)	

8.	Tujuan dan sasaran telah berorientasi hasil	Ya, apabila $\geq 60\%$ tujuan/sasaran dalam Renstra Unit Organisasi telah berkualitas outcome, atau output penting, yaitu output yang secara logis mengarah dapat outcome yang jelas. (Dijawab melalui KKE2)	Jika jawaban = 't', jawaban A.I.9-11 = 't'
9.	Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan	Ya, apabila apabila $\geq 60\%$ sasaran-sasaran dalam Renstra Unit Organisasi merupakan rincian yang jelas dan terukur dari pernyataan tujuannya. (Dijawab melalui KKE2)	
10.	Terdapat keterkaitan antara program sebagai cara untuk mencapai tujuan/sasaran dengan sasaran yang ditetapkan	Ya, apabila $\geq 60\%$ Program (nama ataupun hasil program) yang direncanakan memiliki hubungan sebab akibat secara logis dengan sasaran Unit Organisasi dalam Renstra Unit Organisasi	
11.	Sasaran RPJM/Renstra dijadikan sasaran RKT	Cukup jelas. Renstra untuk Unit Organisasi. (Dijawab melalui KKE2)	
12.	Dokumen RPJM/Renstra telah direviu secara berkala	Cukup jelas. Renstra untuk Unit Organisasi	
II. DOKUMEN RKT (10%)			
1.	Dokumen RKT telah ada	Ya, apabila Dokumen RKT Unit Organisasi adalah dokumen rencana kinerja tahunan Unit Organisasi minimal isinya sesuai dengan formulir RKT	Jika jawaban = 't', jawaban A.II. no 3-9 dan B.I.11 = 't'
2.	Dokumen RKT Unit kerja di bawahnya telah tersedia	cukup jelas. (Dijawab melalui KKE 1)	
3.	Sasaran telah disertai dengan indikator kinerja utama	Ya, apabila sasaran dalam RKT Unit Organisasi telah memuat Indikator Kinerja Utama (IKU) Unit Organisasi. (Dijawab melalui KKE2)	
4.	Sasaran telah dilengkapi dengan target kinerja	Ya, apabila $\geq 60\%$ Sasaran dalam RKT Unit Organisasi telah dilengkapi dengan target kinerja yang terukur. (Dijawab melalui KKE2)	
5.	Sasaran telah dilengkapi dengan indikator kinerja outcome yang terukur	Ya, apabila $\geq 60\%$ sasaran dalam RKT Unit Organisasi telah dilengkapi dengan indikator kinerja outcome atau indikator kinerja output penting (output yang mengarah pada outcome yang jelas) yang terukur (Dijawab melalui KKE3)	
6.	Sasaran telah berorientasi hasil	Ya, apabila $\geq 60\%$ sasaran dalam RKT Unit Organisasi telah telah berkualitas hasil (outcome), atau keluaran (output) penting yang mengarah pada suatu hasil (outcome) tertentu yang jelas (Dijawab melalui KKE3)	Jika jawaban = 't', jawaban A.II.7 = 't'

7.	Program adalah dalam rangka mendukung pencapaian sasaran	Ya, apabila $\geq 60\%$ Program (nama ataupun hasil program) yang direncanakan memiliki hubungan sebab akibat secara logis dengan sasaran Unit Organisasi dalam RKT Unit Organisasi	
8.	Dokumen RKT telah digunakan untuk menyusun penetapan kinerja (PK)	cukup jelas	Jika jawaban = 't', jawaban A.III.10 = 't'
9.	Dokumen RKT telah digunakan untuk menyusun anggaran (RKA)	Ya, apabila $\geq 60\%$ indikator kinerja sasaran pada RKT Unit Organisasi digunakan dalam RKA Unit Organisasi. Pengujian dilakukan secara sampling. Sampel pengujian terhadap 3 Unit Organisasi	
III. DOKUMEN PENETAPAN KINERJA (10%)			
1.	Dokumen PK telah ada	Dokumen PK level Unit Organisasi adalah dokumen penetapan kinerja tahunan Unit Organisasi yang ditandatangani oleh kepala Unit Organisasi dengan Menteri	Jika jawaban = 't', jawaban A.III. no 3-10 = 't'
2.	Dokumen PK Unit kerja di bawahnya telah tersedia	cukup jelas. (Dijawab melalui KKE 1)	
3.	Dokumen PK telah disampaikan kepada pihak-pihak yang berkompeten	Pihak berkompeten minimal sebagaimana yang dimaksud dalam Instruksi Presiden Nomor 5 Tahun 2004 dan Surat Edaran Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 31 Tahun 2004	
4.	Dokumen PK yang telah ditandatangani telah dikomunikasikan/sosialisasikan kepada anggota organisasi	cukup jelas	
5.	Dokumen PK disusun segera setelah anggaran disetujui	cukup jelas	
6.	PK telah memuat indikator kinerja yang terukur	Ya, apabila $\geq 60\%$ indikator kinerja output dan outcome yang digunakan dalam PK Unit Organisasi dapat diukur secara obyektif. (Dijawab melalui KKE3)	
7.	PK memuat indikator kinerja utama	Ya, apabila dalam PK Unit Organisasi memuat Indikator Kinerja Utama (IKU) Unit Organisasi (Dijawab melalui KKE2)	
8.	Dokumen PK telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan	Ya, apabila dokumen PK Unit Organisasi benar-benar digunakan untuk monitoring dan pengendalian pencapaian target kinerja dan pelaksanaan program oleh Unit Organisasi	

9.	Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan	Ya, apabila pencapaian target-target kinerja dalam dokumen PK Unit Organisasi benar-benar digunakan menilai keberhasilan/kegagalan Unit Organisasi	
10.	Sasaran dalam PK merupakan sasaran RKT	cukup jelas. (Dijawab melalui KKE2)	
B. PENGUKURAN KINERJA (20%)			
I.	INDIKATOR KINERJA (12%)		
1.	Telah terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal	Ya, apabila Unit Organisasi telah memiliki Indikator Kinerja Utama (IKU) level Unit Organisasi yang telah ditetapkan secara formal dalam suatu keputusan pimpinan seperti diatur dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 9 Tahun 2007	Jika jawaban = 't', jawaban B.I. no 3-5,10-14, A.II.3 dan A.III.7 = 't'
2.	Dokumen IKU Unit kerja di bawahnya telah tersedia	cukup jelas. (Dijawab melalui KKE 1)	
3.	IKU telah disosialisasikan dan dikomunikasikan kepada anggota organisasi.	cukup jelas	
4.	IKU telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	Ya, apabila $\geq 60\%$ IKU level Unit Organisasi telah memenuhi kriteria SMART (Dijawab melalui KKE3AIK dan KKE3BIK)	
5.	IKU telah cukup untuk mengukur kinerja	Ya, apabila IKU level Unit Organisasi telah dapat menggambarkan keberhasilan sasaran-sasaran strategis Unit Organisasi	
6.	Indikator kinerja yang digunakan (untuk mengukur pencapaian sasaran) relevan dengan sasarannya	Ya, apabila $\geq 60\%$ Indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur sasaran telah relevan dengan sasarannya yang telah ditetapkan. (Dijawab melalui KKE2)	
7.	Indikator kinerja yang ditetapkan telah dapat diukur secara obyektif	Ya, apabila $\geq 60\%$ Indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur sasaran dapat diukur secara obyektif. (Dijawab melalui KKE2)	
8.	Indikator kinerja yang ditetapkan telah menggambarkan hasil	Ya, apabila Indikator kinerja yang digunakan untuk mengukur sasaran telah berkualitas outcome (hasil) atau keluaran (output) penting yang mengarah pada suatu hasil (outcome) tertentu yang jelas. (Dijawab melalui KKE2)	
9.	Indikator kinerja yang digunakan (untuk mengukur pencapaian sasaran) cukup untuk mengukur sasarannya	Ya, apabila $\geq 60\%$ Indikator Kinerja yang digunakan telah dapat menggambarkan keberhasilan/kegagalan sasaran yang ditetapkan Unit Organisasi	
10.	IKU telah dimanfaatkan dalam Renstra	Ya, apabila IKU Unit Organisasi digunakan dalam dokumen Renstra	

11.	IKU telah dimanfaatkan dalam RKT	Ya, apabila IKU Unit Organisasi digunakan dalam dokumen RKT Unit Organisasi	
12.	IKU telah dimanfaatkan dalam penganggaran	Ya, apabila IKU Unit Organisasi digunakan dalam dokumen RKA Unit Organisasi	
13.	IKU telah dimanfaatkan untuk pengukuran kinerja	Ya, apabila IKU Unit Organisasi digunakan dalam PPS dan PKK LAKIP Unit Organisasi	
14.	IKU telah direviu secara berkala	Ya, apabila IKU Unit Organisasi diriviu secara rutin dalam periode tertentu (misal setiap tahun)	
II. PENGUKURAN KINERJA (8%)			
1.	Terdapat pengukuran atas indikator kinerja sasaran yang telah ditetapkan	Ya, apabila Unit Organisasi melakukan pengukuran kinerja minimal dengan form PPS dan PKK. (Dijawab dengan KKE3)	Jika jawaban = 't', jawaban A.III.9, B.I.13, B.II. no 2,4-8, dan C.II.10 = 't'
2.	Pengukuran kinerja mencakup berbagai perbandingan data kinerja	Ya, apabila sekurang-kurangnya terdapat perbandingan antara target dengan realisasi, antara realisasi tahun lalu dengan realisasi tahun ini, dan antara realisasi tahun ini dengan akumulasi realisasi sampai dengan tahun ini	
3.	Terdapat pedoman pengumpulan data kinerja	Cukup jelas	
4.	Terdapat pihak yang bertanggung jawab untuk mengumpulkan data kinerja	Cukup jelas	
5.	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan	Ya, apabila angka hasil pengukuran kinerja dapat ditelusuri sampai ke sumbernya berdasarkan sistem pengumpulan dan pengolahan data kinerja yang jelas	
6.	Pengumpulan data kinerja dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester)	cukup jelas	
7.	Hasil pengukuran kinerja telah dapat digunakan untuk penyusunan laporan kinerja	Cukup jelas	
8.	Pengukuran kinerja digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala	Cukup jelas	
C. PELAPORAN KINERJA (15%)			
I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%)			
1.	LAKIP telah disusun	cukup jelas	Jika jawaban = 't', jawaban C.I.2, C.II.1-10, dan C.III.1-3 = 't'
2.	LAKIP telah disampaikan tepat waktu	cukup jelas	

3.	LAKIP Unit Kerja di bawahnya telah disusun	cukup jelas. (dijawab melalui KKE 1)	
4.	LAKIP Unit Kerja di bawahnya telah disampaikan tepat waktu	cukup jelas. (dijawab melalui KKE 1)	Jika jawaban = 't', jawaban C.I.3 = 't'
II.	PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (9%)		
1.	LAKIP bukan merupakan kompilasi dari Unit Kerja di bawahnya	Ya, apabila LAKIP Unit Organisasi bukan sekedar hanya merupakan kumpulan dari LAKIP bidang-bidang dibawah Unit Organisasi, tetapi harus dapat menjawab tentang keberhasilan/kegagalan pencapaian sasaran strategis Unit Organisasi	
2.	LAKIP menyajikan informasi pencapaian sasaran	Ya, apabila Informasi kinerja dalam LAKIP Unit Organisasi disajikan per pencapaian sasaran	Jika jawaban = 't', jawaban C.II. no 3-8, dan C.III.1-3 = 't'
3.	LAKIP menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome	Ya, apabila Informasi pencapaian sasaran dalam LAKIP Unit Organisasi telah berkualitas hasil (outcome) atau keluar(output) penting yang mengarah pada pada hasil (outcome) yang jelas.	
4.	LAKIP menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja	cukup jelas	
5.	LAKIP menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya	cukup jelas	
6.	LAKIP menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara capaian tahun ini dengan capaian tahun sebelumnya	cukup jelas	
7.	LAKIP menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi sampai dengan tahun ini dengan rencana sampai dengan tahun ini	cukup jelas	
8.	LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja	Ya, apabila dalam LAKIP Unit Organisasi penginformasian keuangan disajikan per sasaran organisasi yang akan dicapai	
9.	Terdapat mekanisme verifikasi data internal.	Ya, apabila terdapat proses verifikasi terhadap data/informasi kinerja yang disajikan dalam LAKIP Unit Organisasi secara sistematis	
10.	LAKIP disusun dari hasil pengukuran kinerja	cukup jelas	

III.	PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (3%)		
1.	Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan	Ya, apabila Informasi kinerja dalam LAKIP Unit Organisasi, telah secara nyata digunakan sebagai dasar untuk perbaikan dalam penyusunan dokumen perencanaan kinerja tahun berikutnya.	
2.	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi	Ya, apabila Informasi kinerja dalam LAKIP Unit Organisasi, telah secara nyata digunakan sebagai dasar untuk menilai kinerja dan perbaikan dalam penyusunan dokumen perencanaan kinerja tahun berikutnya.	
3.	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja	Informasi kinerja dalam LAKIP Unit Organisasi, telah secara nyata digunakan sebagai dasar untuk melakukan perbaikan secara berkelanjutan untuk peningkatan kinerja organisasi yang berorientasi pada hasil (outcome).	
D. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI (30%)			
1.	Sasaran tepat	Ya, apabila rumusan sasaran dalam PPS telah menggambarkan hasil dan telah sesuai dengan tugas fungsi organisasi. (Dijawab melalui KKE4)	Jika jawaban = 't', jawaban D. no 2-5 = 't'
2.	Indikator Kinerja tepat	Ya, apabila Kualitas indikator kinerja sasaran dalam PPS telah memenuhi kriteria SMART. (Dijawab melalui KKE4)	Jika jawaban = 't', jawaban D. no 3-5 = 't'
3.	Target dapat dicapai	Ya, apabila poin 1 dan 2 telah terpenuhi dan tingkat capaiannya 100% . Dijawab melalui KKE4)	
4.	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	Ya, apabila data capaian kinerja dalam PPS adalah akurat. (Dijawab melalui KKE4)	
5.	Kinerja outcome selaras dengan outcome yang ingin dicapai dalam RPJMN	Ya, apabila sasaran dan indikator kinerja dalam PPS relevan dengan sasaran dan indikator dalam Renstra. (Dijawab melalui KKE4)	

Contoh 3
Kertas Kerja Evaluasi (KKE 2) Sasaran

Keterangan:
 Kertas Kerja ini berhubungan dengan KKE 1 (Contoh 1)

NO.	SASARAN	RENSTRA UNIT KERJA						RKT UNIT KERJA			PK UNIT KERJA	
		ORIENTASI HASIL		SELARAS		PEMANFAATAN		ADA IKU	ADA TARGET OUTCOME	ORIENTASI HASIL	ADA IKU	SELARAS RKT
		A.I.8		A.I.9		A.I.11		A.II.3	A.II.4	A.II.6	A.III.7	A.III.10
	RENSTRA											
1.												
2.												
3.												
4.												
5.												
	RKT / RENJA											
1.												
2.												
3.												
4.												
5.												
	PK											
1.												
2.												
3.												
4.												
5.												
Persentase Pemenuhan Kriteria												

Contoh 4

Kertas Kerja Evaluasi (KKE 3) Indikator Kinerja

Keterangan:

Kertas Kerja ini berhubungan dengan KKE 1 (Contoh 1)

NO.	SASARAN	INDIKATOR KINERJA					KRITERIA			PENGUKURAN									
			RENSTRA	RKT	PK	IKU	RELEVAN	MEASURABLE	ORIENTASI HASIL	UNIT KERJA									
			A.I.7	A.II.5	A.III.6	B.I.4	B.I.6	B.I.7	B.I.8	B.II.1									
	RENSTRA																		
1.																			
2.																			
3.																			
4.																			
5.																			
	RKT																		
1.																			
2.																			
3.																			
4.																			
5.																			
	PK																		
1.																			
2.																			
3.																			
4.																			
5.																			
	IKU																		
1.																			
2.																			
3.																			
4.																			
	Presentase Pemenuhan Kriteria																		

F. PENILAIAN DAN PENYIMPULAN

Hasil evaluasi dinilai dan disimpulkan atas fakta obyektif komponen atau unit kerja dalam mengimplementasikan perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja dan pencapaian sasaran/kinerja organisasi sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan dalam lembar kriteria evaluasi. Lembar kriteria evaluasi terdiri dari komponen, sub komponen yang masing-masing sudah dibobot nilai yaitu :

No	Komponen	Sub Komponen	Bobot
1.	Perencanaan Kinerja	a. Dokumen Renstra 15 % b. Dokumen RKT 10 % c. Dokumen PK 10 %	35 %
2.	Pengukuran Kinerja	a. Indikator kinerja 12 % b. Pengukuran kinerja 8 %	20 %
3.	Pelaporan Kinerja	a. Pemenuhan pelaporan 3 % b. Penyajian informasi kinerja 9 % c. Pemanfaatan informasi kinerja 3 %	15 %
4.	Pencapaian Kinerja	a. Ketepatan sasaran 6% b. Ketepatan indikator kinerja 6 % c. Ketepatan target 6% d. Keandalan informasi mengenai kinerja 6 % e. Keselarasan kinerja <i>outcome</i> dengan <i>outcome</i> yang ingin dicapai dalam Renstra 6 %	30 %
Jumlah			100 %

1. Penilaian

- a. Penilaian dilakukan didasarkan pada 3 (tiga) variable yaitu komponen, sub komponen dan kriteria. Setiap sub komponen akan dibagi kedalam beberapa pertanyaan sebagai kriteria pemenuhan sub komponen tersebut dan setiap pertanyaan akan diberikan nilai 1 (satu) apabila jawabannya “Ya” tetapi apabila jawabannya “Tidak” maka akan diberikan nilai 0 (Nol).
- b. 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) maka penilaian “Ya” atau “Tidak” dilakukan atas masing-masing sasaran atau indikator kinerja.
- c. Dalam memberikan penilaian “Ya” atau “Tidak” evaluator harus benar-benar menggunakan *profesional judgement* dengan mempertimbangkan hal-hal yang mempengaruhi pada setiap kriteria yang didukung dengan KKE.

2. Kesimpulan

- a. Tahap pertama dijumlahkan nilai pertanyaan pada setiap sub komponen sehingga ditemukan angka tertentu (misal : sub komponen dokumen penetapan kinerja mempunyai bobot nilai 10 % dan memiliki 10 (sepuluh) pertanyaan yang dijawab “Ya” ada 3 (tiga) maka nilai total adalah $3/10 \times 10 = 3$).
- b. Untuk kriteria yang berhubungan dengan kondisi yang memerlukan kesimpulan karena terdiri dari beberapa sub kriteria dilakukan melalui nilai rata-rata.
- c. Tahap kedua dijumlahkan seluruh nilai komponen yang ada sehingga ditemukan suatu angka tertentu untuk total nilai dengan *range* nilai 0 s/d 100 %.

G. PELAPORAN HASIL EVALUASI

Laporan hasil evaluasi (LHE) disusun berdasarkan prinsip kehati-hatian dan mengungkapkan hal-hal penting bagi perbaikan manajemen kinerja instansi atau unit kerja yang dievaluasi. Permasalahan atau temuan hasil evaluasi (*tentative finding*) dan saran perbaikannya harus diungkapkan secara jelas dan dikomunikasikan kepada pihak instansi atau unit kerja yang dievaluasi untuk mendapatkan konfirmasi ataupun tanggapan secukupnya. Laporan hasil evaluasi terdiri dari laporan bentuk surat dan laporan bentuk bab.

Format contoh laporan surat memuat hal-hal yang bersifat strategis dan mendesak untuk segera ditindaklanjuti dapat dilihat dalam contoh 6 sampai dengan 8 dalam lampiran (halaman 21 sampai dengan 28) sebagai berikut:

Contoh 6

**KEMENTERIAN DALAM NEGERI
INSPEKTORAT JENDERAL
JAKARTA**

Jalan Medan Merdeka Timur Nomor 8 Jakarta Pusat, 10110 Telp. (021) 384 6391 ext. 109

tanggal bulan tahun

Nomor :
Sifat : Rahasia
Lampiran : ... (.....) Eksemplar
Perihal : Laporan Hasil Evaluasi LAKIP
(unit organisasi yang dievaluasi)
Kementerian Dalam Negeri Tahun
Anggaran

BAB I. SIMPULAN DAN REKOMENDASI**A. SIMPULAN**

Berdasarkan Surat Perintah Inspektur Jenderal Nomor tanggal, Tim Evaluasi telah melakukan Evaluasi atas LAKIP (unit organisasi yang dievaluasi) Kementerian Dalam Negeri Tahun Anggaran Evaluasi dilaksanakan sesuai dengan 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 Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor.B/1301/M.PAN/04/2009 perihal Kebijakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Tahun 2009.

Hasil evaluasi terhadap LAKIP tahun anggaran yang disajikan oleh (unit organisasi yang dievaluasi) dituangkan dalam bentuk nilai kisaran mulai dari 0 s/d 100, dan capaian yang diperoleh (unit organisasi yang dievaluasi) dengan nilai sebesar(hasil dari LKE).

Nilai sebagaimana tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi di lingkungan (unit organisasi yang dievaluasi), yang meliputi 5 (lima) Komponen Manajemen Kinerja, yaitu: Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Kinerja dan Capaian Kinerja.

Dari hasil evaluasi diketahui terdapat beberapa hal yang perlu mendapat penyempurnaan, yaitu:

- a.
- b.
- c. dst.

B. REKOMENDASI

Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan di atas, kami merekomendasikan kepada Direktur/Kepala Badan (unit organisasi yang dievaluasi), beserta seluruh jajarannya agar melakukan perbaikan sebagai berikut:

- a.
- b.
- c. dst.

BAB II. URAIAN HASIL EVALUASI

A. Data Umum

1. Dasar Pelaksanaan Evaluasi
 - a. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah.
 - b. Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
 - c. Surat Keputusan MENPAN Nomor: KEP-135/M.PAN/2004 tentang Pedoman Umum Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Surat Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor.B/1301/M.PAN/ 04/2009 perihal Kebijakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Tahun 2009.
 - d. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 41 Tahun 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Dalam Negeri.
 - e. Surat Perintah Inspektur Jenderal Nomor, tanggal
2. Waktu pelaksanaan Evaluasi.
Evaluasi dilaksanakan dari tanggal sampai dengan
3. Tujuan Evaluasi
Tujuan Evaluasi adalah untuk memberikan penilaian dan saran perbaikan terhadap penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sistem AKIP) guna peningkatan kinerja dan akuntabilitas aparatur Kementerian Dalam Negeri yang disajikan dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah komponen sebelum disampaikan kepada Sekretariat Jenderal Kementerian Dalam Negeri, dalam rangka penyusunan LAKIP Kementerian Dalam Negeri Tahun Anggaran
4. Sasaran Evaluasi
Sasaran Evaluasi adalah memperoleh keyakinan bahwa LAKIP telah disusun, disajikan dan diterapkan sesuai dengan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
5. Ruang Lingkup Evaluasi
Ruang lingkup evaluasi adalah kegiatan evaluasi terhadap perencanaan strategis dan perencanaan kinerja tahunan termasuk penerapan anggaran berbasis kinerja, pelaksanaan program dan kegiatan, pengukuran capaian kinerja serta pelaporan kinerja yang digunakan dalam sistem akuntabilitas

kinerja instansi pemerintah dilingkungan komponen Eselon I lingkup Kementerian Dalam Negeri.

B. Hasil Evaluasi.

1. Aspek yang dievaluasi.

Evaluasi dilaksanakan terhadap 5 (lima) komponen manajemen kinerja, yang meliputi: Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Kinerja dan Capaian Kinerja.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) tahun merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain Rencana Strategis (Renstra), dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dokumen Penetapan Kinerja (PK) serta dokumen terkait lainnya.

2. Penilaian Hasil Evaluasi.

Hasil evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai kisaran mulai dari 0 s/d 100, dan capaian yang diperoleh (unit organisasi yang dievaluasi) dengan nilai sebesar..... (dilihat dari LKE).

Nilai tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi di lingkungan (unit organisasi yang dievaluasi) untuk Tahun Anggaran yang terdiri dari:

No	Komponen yang dinilai	Bobot	Hasil Evaluasi
1	Perencanaan Kinerja	35	
2	Pengukuran Kinerja	20	
3	Pelaporan Kinerja	15	
4	Evaluasi Kinerja	10	
5	Pencapaian Kinerja	20	
Jumlah		100	

(Poin a s/d d menyajikan hasil penilaian atas berbagai atribut akuntabilitas instansi yang telah dituangkan Lembar Kriteria Evaluasi (LKE terlampir/lampiran 1), yang dapat mengindikasikan tingkat Akuntabilitas Kinerja Instansi).

Dari hasil evaluasi diketahui terdapat beberapa hal yang perlu mendapat penyempurnaan, yaitu:

- a.
- b.
- c. dst.

3. Rekomendasi

Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan di atas, kami merekomendasikan kepada Direktur/Kepala Badan (unit organisasi yang dievaluasi), beserta seluruh jajarannya agar dilakukan perbaikan sebagai berikut:

- a.
- b.
- c. dst.

Demikian disampaikan Hasil Evaluasi atas Laporan akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah pada (unit organisasi yang dievaluasi) tahun sebagai laporan.

**Penanggung Jawab Evaluasi LAKIP
Inspektur Wilayah.....**

(nama)

Contoh 7

**KEMENTERIAN DALAM NEGERI
INSPEKTORAT JENDERAL
JAKARTA**

Jalan Medan Merdeka Timur Nomor 8 Jakarta Pusat, 10110 Telp. (021) 384 6391 ext. 109

NOTA – DINAS

Kepada : Yth.
 Dari : Inspektur wilayah selaku Penanggungjawab Evaluasi LAKIP
 Nomor :
 Tanggal :
 Sifat : -
 Lampiran : -
 Perihal : Hasil Evaluasi LAKIP (unit organisasi yang dievaluasi) Kementerian Dalam Negeri Tahun Anggaran

Berdasarkan Surat Perintah Inspektur Jenderal Nomor tanggal, Tim Evaluasi telah melakukan Evaluasi atas LAKIP (unit organisasi yang dievaluasi) Kementerian Dalam Negeri Tahun Anggaran

Evaluasi dilaksanakan sesuai dengan 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 Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor.B/1301/M.PAN/ 04/2009 perihal Kebijakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Tahun 2009, dengan hasil sebagai berikut:

A. Umum

1. Tujuan Evaluasi

Tujuan Evaluasi adalah untuk memberikan penilaian dan saran perbaikan terhadap penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sistem AKIP) guna peningkatan kinerja dan akuntabilitas aparatur Kementerian Dalam Negeri yang disajikan dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah komponen sebelum disampaikan kepada Sekretariat Jenderal Kementerian Dalam Negeri, dalam rangka penyusunan LAKIP Kementerian Dalam Negeri Tahun Anggaran 2009.

2. Aspek Perhatian

- a. Menilai keterkaitan antara Renstra dan Rencana Kerja Tahunan (RKT) dan pelaksanaannya.
- b. Penyajian Informasi LAKIP yang berisi pertanggung jawaban pimpinan instansi/unit kerja yang dapat menggambarkan kinerja yang sebenarnya secara jelas dan transparan, sesuai dengan prinsip penyusunan laporan, relevan, konsisten, akurat, obyektif dan wajar.

c. Masalah yang berkaitan dengan dokumen penunjang seperti : Rencana Kerja Tahunan (RKT).

3. Sasaran Evaluasi

Sasaran Evaluasi adalah memperoleh keyakinan bahwa LAKIP telah disusun, disajikan dan diterapkan sesuai dengan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

B. Hasil Evaluasi

1. Aspek yang dievaluasi

Evaluasi dilaksanakan terhadap 5 (lima) komponen manajemen kinerja, yang meliputi: Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Kinerja dan Capaian Kinerja.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) tahun merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain Rencana Strategis (Renstra), dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dokumen Penetapan Kinerja (PK) serta dokumen terkait lainnya.

2. Penilaian Hasil Evaluasi.

Hasil evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai kisaran mulai dari 0 s/d 100 capaian yang diperoleh (unit organisasi yang dievaluasi) dengan nilai sebesar..... (dilihat dari LKE).

Nilai tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi di lingkungan (unit organisasi yang dievaluasi), dengan rincian sebagai berikut:

No	Komponen yang dinilai	Bobot	Hasil Evaluasi
A	Perencanaan Kinerja	35	
B	Pengukuran Kinerja	20	
C	Pelaporan Kinerja	15	
D	Evaluasi Kinerja	10	
E	Pencapaian Kinerja	20	
Jumlah		100	

(Poin a s/d d menyajikan hasil penilaian atas berbagai atribut akuntabilitas instansi yang telah dituangkan dalam Lembar Kriteria Evaluasi (LKE/ lampiran 1), yang dapat mengindikasikan tingkat Akuntabilitas Kinerja Instansi).

Dari hasil evaluasi diketahui terdapat beberapa hal yang perlu mendapat penyempurnaan, yaitu:

- a.
- b.
- c. dst.

3. Rekomendasi

Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan di atas, kami merekomendasikan kepada Direktur/Kepala Badan (unit organisasi yang dievaluasi), beserta seluruh jajarannya agar melakukan perbaikan sebagai berikut:

- a.
- b.
- c. dst.

Demikian simpulan hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah pada (unit organisasi yang dievaluasi) Kementerian Dalam Negeri Tahun Anggaran, dan terlampir disampaikan Laporan Hasil Evaluasi secara lengkap serta net konsep Nota Dinas Inspektur Jenderal Kepada Menteri Dalam Negeri dan Petunjuk Menteri Dalam Negeri kepada Direktur/Kepala Badan (unit organisasi yang dievaluasi) Kementerian Dalam Negeri.

Penanggung Jawab Evaluasi LAKIP
(jabatan struktural)

(nama)

Contoh 8



**MENTERI DALAM NEGERI
REPUBLIK INDONESIA**

Jakarta,

Kepada

<p>Nomor : Sifat : Lampiran : Perihal : Hasil Evaluasi LAKIP Komponen di lingkungan Kementerian Dalam Negeri Tahun Anggaran</p>	<p>Yth. 1. Sekretaris Jenderal 2. Inspektur Jenderal 3. Para Direktur Jenderal 4. Para Kepala Badan 5. Rektor IPDN</p>
---	--

di

Lingkungan Kementerian
Dalam Negeri

Berdasarkan Surat Perintah Menteri Dalam Negeri Nomor tanggal, Tim Inspektorat Jenderal telah melakukan Evaluasi atas LAKIP Komponen di lingkungan Kementerian Dalam Negeri Tahun Anggaran

Evaluasi dilaksanakan sesuai dengan 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 Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: B/1301/M.PAN/ 04/2009 perihal Kebijakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Tahun 2009, dengan hasil sebagai berikut:

A. Umum

1. Tujuan Evaluasi

Tujuan Evaluasi adalah untuk memberikan penilaian dan saran perbaikan terhadap penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sistem AKIP) guna peningkatan kinerja dan akuntabilitas aparatur yang disajikan dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Komponen di lingkungan Kementerian Dalam Negeri Tahun Anggaran

2. Aspek Perhatian

- a. Menilai keterkaitan antara Renstra dan Rencana Kerja Tahunan (RKT) dan pelaksanaannya.
- b. Penyajian Informasi LAKIP yang berisi pertanggung jawaban pimpinan instansi/unit kerja yang dapat menggambarkan kinerja yang sebenarnya secara jelas dan transparan, sesuai dengan prinsip penyusunan laporan, relevan, konsisten, akurat, obyektif dan wajar.
- c. Masalah yang berkaitan dengan dokumen penunjang seperti : Rencana Kerja Tahunan (RKT).

3. Sasaran Evaluasi

Sasaran Evaluasi adalah memperoleh keyakinan bahwa LAKIP telah disusun, disajikan dan diterapkan sesuai dengan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

B. Hasil Evaluasi

1. Aspek yang dievaluasi.

Evaluasi dilaksanakan terhadap 4 (empat) komponen manajemen kinerja, yang meliputi: Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Kinerja dan Capaian Kinerja.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) tahun merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain Rencana Strategis (Renstra), dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dokumen Penetapan Kinerja (PK) serta dokumen terkait lainnya.

2. Penilaian Hasil Evaluasi.

Penilaian hasil evaluasi dituangkan dalam bentuk nilai kisaran mulai dari 0 s/d 100, dan bobot penilaian terhadap komponen yang dinilai adalah:

No	Komponen yang dinilai	Bobot
A	Perencanaan Kinerja	35
B	Pengukuran Kinerja	20
C	Pelaporan Kinerja	15
D	Evaluasi Kinerja	10
E	Pencapaian Kinerja	20
Jumlah		100

Dari penilaian terhadap bobot tersebut, capaian yang diperoleh dari masing- masing komponen adalah:

NO	KOMPONEN	PERENCANAAN KINERJA	PENGUKURAN KINERJA	PELAPORAN KINERJA	PENCAPAIAN KINERJA	JUMLAH
1.	SETJEN					
2.	ITJEN					
3.	DITJEN KESBANGPOL					
4.	DITJEN PUM					
5.	DITJEN OTDA					
6.	DITJEN BINA BANGDA					
7.	DITJEN PMD					
8.	DITJEN ADMINDUK					
9.	DITJEN BAKD					
10.	BADAN LITBANG					
11.	BADAN DIKLAT					
12.	IPDN					

Nilai tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap manajemen kinerja seluruh komponen yang dievaluasi di lingkungan Komponen Kementerian Dalam Negeri. Hasil penilaian secara lengkap terhadap manajemen kinerja dari masing-masing komponen dapat dilihat pada Laporan Hasil Evaluasi masing-masing komponen. Dari hasil evaluasi diketahui terdapat beberapa hal yang perlu mendapat penyempurnaan, yaitu:

- a.
- b.
- c. dst.

3. Rekomendasi

Terhadap penilaian hasil evaluasi di atas, direkomendasikan kepada pimpinan masing-masing komponen beserta seluruh jajarannya agar melakukan perbaikan sebagai berikut:

- a.
- b.
- c. dst.

Demikian untuk dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab dan hasilnya dilaporkan kepada Menteri Dalam Negeri c.q Inspektur Jenderal.

**MENTERI DALAM NEGERI
REPUBLIK INDONESIA,**

(nama)

III. PENUTUP

Evaluasi LAKIP merupakan bagian dari siklus manajemen instansi atau unit kerja, dengan ditetapkannya Pedoman Evaluasi LAKIP unit kerja di lingkungan Kementerian Dalam Negeri, diharapkan pelaksana evaluasi mempunyai acuan atau pedoman yang sama dalam melaksanakan evaluasi LAKIP.

Pada akhirnya keberhasilan pelaksanaan evaluasi LAKIP diharapkan dapat mencapai tujuan dari SAKIP itu sendiri, yaitu terlaksananya peningkatan kinerja instansi atau unit kerja yang dievaluasi dan peningkatan akuntabilitas serta tanggung jawabnya.

**MENTERI DALAM NEGERI
REPUBLIK INDONESIA,**

GAMAWAN FAUZI