

SALINAN



**PROVINSI JAWA TIMUR
PERATURAN WALIKOTA BATU**

NOMOR 50 TAHUN 2019

TENTANG

**PERUBAHAN ATAS PERATURAN WALIKOTA BATU
NOMOR 63 TAHUN 2017 TENTANG PETUNJUK PELAKSANAAN
EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA SATUAN KERJA PERANGKAT
DAERAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA BATU**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA BATU,

Menimbang : bahwa dalam rangka menindaklanjuti ketentuan Pasal 4 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2013 tentang Perubahan Lampiran Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Pasal 5 ayat (3) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, perlu menetapkan Peraturan Walikota Batu tentang Perubahan atas Peraturan Walikota Batu Nomor 63 Tahun 2017 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Batu;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2001 tentang Pembentukan Kota Batu (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2001 Nomor 91, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4118);
2. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234);

3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
4. Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 tentang Administrasi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 292, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5601);
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 Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 96, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4663);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan Tata Cara, Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 108, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4689);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 127, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4890);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);
10. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi 2010-2025;
11. Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2014 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan;
12. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 11 Tahun 2011 tentang Kriteria dan Ukuran Keberhasilan Reformasi Birokrasi;

13. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2013 tentang Perubahan Lampiran Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah;
15. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : **PERUBAHAN ATAS PERATURAN WALIKOTA BATU NOMOR 63 TAHUN 2017 TENTANG PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA BATU.**

Pasal I

Beberapa ketentuan dalam Peraturan Walikota Batu Nomor 63 Tahun 2017 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Batu diubah sebagai berikut:

1. Ketentuan Pasal 2 diubah, sehingga Pasal 2 berbunyi sebagai berikut:

Pasal 2

- (1) Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kota Batu, dilaksanakan oleh Tim yang berkedudukan di Inspektorat Kota Batu selaku Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP).
- (2) Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mempunyai susunan sebagai berikut:
 - a. Inspektur selaku Penanggung Jawab;

- b. Inspektur Pembantu Wilayah selaku Supervisor;
- c. anggota 5 (lima) orang APIP selaku Evaluator; dan
- d. unsur lain terkait yaitu Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kota dan Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah.

yang ditetapkan dengan Surat Perintah Tugas dari Inspektur berdasarkan surat tugas dari instansi.

- 2. Diantara Pasal 4 dan Pasal 5 disisipkan 1 (satu) Pasal yakni Pasal 4A, sehingga berbunyi sebagai berikut:

Pasal 4A

Hasil penilaian yang dilakukan oleh Tim Evaluator akan dilakukan pemeringkatan SKPD dari yang paling tinggi nilainya sampai yang terendah dan diberikan tanda bendera sesuai dengan kategori sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.

- 3. Lampiran Bab III Huruf C Angka 2 huruf b diubah, sehingga berbunyi sebagai berikut:

BAB III

EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA SKPD

A. Umum

Terdapat beberapa langkah kerja yang berkaitan dengan evaluasi atas akuntabilitas Kinerja SKPD yang tidak dapat dilepaskan dari ruang lingkup dan tujuan evaluasi. Langkah-langkah kerja tersebut terdiri dari evaluasi atas komponen akuntabilitas kinerja, serta penilaian dan penyimpulan.

B. Evaluasi atas komponen Akuntabilitas Kinerja

- 1. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja SKPD difokuskan pada kriteria kriteria yang ada dalam Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) dengan tetap memperhatikan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja tahun sebelumnya, adapun isu-isu penting yang ingin diungkap melalui akuntabilitas kinerja sebagai berikut:
 - a. SKPD dalam menyusun, mereviu dan menyempurnakan perencanaan kinerja berfokus pada hasil;
 - b. pembangunan sistem pengukuran dan pengumpulan data kinerja;
 - c. pengungkapan informasi pencapaian kinerja SKPD dalam LAKIP;

- d. monitoring dan evaluasi terhadap pencapaian kinerja pelaksanaan program, khususnya program strategis;
 - e. keterkaitan diantara seluruh komponen-komponen perencanaan kinerja dengan penganggaran, kebijakan pelaksanaan dan pengendalian serta pelaporannya;
 - f. capaian kinerja utama dari masing-masing SKPD;
 - g. tingkat Akuntabilitas Kinerja SKPD; dan
 - h. memastikan disusunnya rencana aksi terhadap rekomendasi hasil evaluasi yang belum ditindaklanjuti.
2. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja SKPD, terdiri atas evaluasi penerapan komponen manajemen kinerja (SAKIP) yang meliputi: perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja internal, dan pencapaian kinerja.
 3. Evaluasi penerapan manajemen kinerja (SAKIP) juga meliputi penerapan penyusunan dokumen penetapan kinerja dan Indikator Kinerja Utama (IKU) sampai saat dilakukan evaluasi.
 4. Evaluasi atas pencapaian kinerja organisasi tidak hanya difokuskan pada pencapaian kinerja yang tertuang dalam dokumen LAKIP semata, tetapi juga dari sumber lain yang akurat dan relevan dengan kinerja SKPD.
 5. LKE beserta penjelasannya dan template LKE untuk evaluasi Akuntabilitas Kinerja SKPD.

C. Penilaian dan Penyimpulan

1. Evaluasi atas akuntabilitas kinerja SKPD harus menyimpulkan hasil penilaian atas fakta objektif SKPD dalam mengimplementasikan perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja evaluasi kinerja dan capaian kinerja sesuai dengan kriteria masing-masing komponen yang ada dalam LKE.
2. Langkah penilaian dilakukan sebagai berikut:
 - a. dalam melakukan penilaian, terdapat 3 (tiga) *variable* yaitu komponen, sub-komponen, dan kriteria, 3 (tiga) *variable* tersebut dapat digunakan untuk penilaian Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Batu maupun penilaian Evaluasi Akuntabilitas Kinerja SKPD disesuaikan dengan objek dan sarannya;
 - b. setiap komponen dan sub-komponen penilaian diberikan alokasi nilai sebagai berikut:

NO	ASPEK	BOBOT	KOMPONEN DAN SUB-KOMPONEN
1.	Perencanaan	35%	a. Rencana Strategis 12,5%, meliputi pemenuhan Renstra, kualitas Renstra, dan implementasi Renstra dan b. Perencanaan kinerja tahunan 22,5% meliputi: pemenuhan perencanaan kinerja tahunan (4,5%), kualitas perencanaan kinerja tahunan (11,25%), dan implementasi perencanaan kinerja tahunan (6,75%).
2.	Pengukuran Kinerja	20%	a. Pemenuhan pengukuran 4%; b. Kualitas pengukuran 10%; dan c. Implementasi pengukuran 6%.
3.	Pelaporan Kinerja	15%	a. Pemenuhan pelaporan 3%; b. Penyajian informasi kinerja 8%; dan c. Pemanfaatan informasi kinerja 4%.
4.	Evaluasi Kinerja	10%	a. Pemenuhan evaluasi 2%; b. Kualitas evaluasi 5%; dan c. Pemanfaatan hasil evaluasi 3%
5.	Capaian Kinerja	20%	a. Kinerja yang dilaporkan (output) 5%; b. Kinerja yang dilaporkan (outcome) 12,5%; dan c. Kinerja lainnya 2,5%.
	Total	100 %	

Penilaian terhadap angka 1 sampai angka 4 terkait dengan penerapan SAKIP pada SKPD, sedangkan angka 5 terkait dengan pencapaian kinerja baik yang telah tertuang dalam dokumen LAKIP SKPD maupun dalam dokumen lainnya. Selanjutnya angka 5 huruf a, angka 5 huruf b, dan angka 5 huruf c, penilaian didasarkan pada pencapaian kinerja yang telah disajikan dalam LAKIP SKPD

- maupun dokumen pendukung seperti pengukuran kinerja, penilaian terhadap angka 5 huruf d dilakukan berdasarkan pada penilaian pihak lain, seperti Opini Badan Pemeriksa Keuangan terhadap keuangan dan lainnya.
- c. Penilaian atas komponen dan sub komponen pada huruf b, dilakukan terhadap entitas induk dan sampel SKPD, yaitu:
 - 1) Pemerintah Kota Batu;
 - 2) Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Batu atau sebutan lain;
 - 3) Inspektorat Kota Batu; dan
 - 4) Paling sedikit 2 (dua) SKPD teknis diluar Bidang Pendidikan dan Bidang Kesehatan.
 - d. Setiap sub komponen akan dibagi kedalam beberapa pernyataan sebagai kriteria pemenuhan sub komponen tersebut. Setiap pertanyaan/pernyataan akan dijawab dengan ya/tidak atau a/b/c atau a/b/c/d/e, selanjutnya jawaban ya/tidak diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan yang langsung dapat dijawab ya/tidak, sedangkan jawaban a/b/c/d/e dan a/b/c diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan-pernyataan yang menggunakan skala ordinal.
 - e. Setiap jawaban “ya” akan diberi nilai 1 sedangkan jawaban “tidak” maka akan diberi angka nol.
 - f. Untuk jawaban a/b/c/d/e dan a/b/c penilaian didasarkan pada *judgement evaluator* dan memperhatikan petunjuk pelaksanaan ini.
 - g. Apabila pertanyaan yang digunakan dalam criteria berhubungan dengan kondisi yang memerlukan penyimpulan, karena terdiri dari beberapa sub kriteria, (misal kriteria mengenai kondisi sasaran atau indikator kinerja, berhubungan dengan lebih dari satu sasaran atau indikator kinerja, penilaian “ya” atau “tidak” dilakukan atas masing-masing sasaran atau indikator kinerja).

- h. Dalam memberikan penilaian “ya” atau “Tidak” maupun a/b/c/d/e, evaluator harus menggunakan *profesional judgement*-nya dengan mempertimbangkan hal-hal yang mempengaruhi pada setiap kriteria, dan didukung dengan suatu KKE.
- i. Setelah setiap pertanyaan diberikan nilai maka penyimpulan akan dilakukan sebagai berikut:
- 1) Tahap pertama dijumlahkan nilai setiap pertanyaan pada setiap sub komponen sehingga ditemukan suatu angka tertentu misal: sub komponen indikator kinerja mempunyai alokasi nilai 10% dan memiliki 10 (sepuluh) buah pertanyaan. Dari 10 (sepuluh) pertanyaan tersebut apabila pertanyaan yang dijawab “ya” ada 3 (tiga) pertanyaan maka nilai untuk sub komponen tersebut adalah: $(3/10) \times 10 = 3$;
 - 2) Untuk kriteria yang berhubungan dengan kondisi yang memerlukan penyimpulan, karena terdiri dari beberapa sub kriteria, penyimpulan tentang kriteria dilakukan melalui nilai rata-rata; dan
 - 3) Tahap berikutnya adalah melakukan penjumlahan seluruh nilai sub komponen yang ada sehingga ditemukan suatu angka tertentu untuk total nilai dengan *range* antara 0 s.d 100.
3. Setelah setiap pertanyaan diberikan nilai maka penyimpulan akan dilakukan sebagai berikut:
 Penyimpulan atas hasil evaluasi terhadap akuntabilitas kinerja SKPD dilakukan dengan menjumlahkan angka tertimbang dari masing-masing komponen. Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen akan dipergunakan untuk menentukan tingkat akuntabilitas SKPD yang bersangkutan terhadap kinerjanya, dengan katagori sebagai berikut:

No.	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi	Tanda (Bendera)
1	AA	>90 -100	Sangat Memuaskan	Hijau Muda
2	A	>80 - 90	Memuaskan, Memimpin perubahan, berkinerja tinggi, dan sangat akuntabel	Hijau

No.	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi	Tanda (Bendera)
3	BB	>70 – 80	Sangat Baik, Akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal.	Kuning Muda
4	B	>60 – 70	Baik, Akuntabilitas kinerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, dan perlu sedikit perbaikan.	Kuning
5	CC	>50 – 60	Cukup (Memadai), Akuntabilitas kinerjanya cukup baik, taat kebijakan, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk memproduksi informasi kinerja untuk pertanggung jawaban, perlu banyak perbaikan tidak mendasar.	Merah Muda
6	C	>30 - 50	Kurang, Sistem dan tatanan kurang dapat diandalkan, memiliki sistem untuk manajemen kinerja tapi perlu banyak perbaikan minor dan perbaikan yang mendasar.	Merah
7	D	0 - 30	Sangat Kurang, Sistem dan tatanan tidak dapat diandalkan untuk penerapan manajemen kinerja; Perlu banyak perbaikan, sebagian perubahan yang sangat mendasar.	Hitam

4. Dalam rangka menjaga objektivitas dalam penilaian maka dilakukan revidi secara berjenjang atas proses dan hasil evaluasi dari tim evaluator dengan pengaturan sebagai berikut:
- a. Revidi tingkat 1 dilakukan dimasing-masing tim evaluator oleh supervisor tim.
 - b. Revidi tingkat 2 dilakukan dalam bentuk forum panel, khusus untuk menentukan pemeringkatan nilai dan penentuan katagori (rating) hasil evaluasi.

Pasal II

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Batu
pada tanggal 8 Juli 2019

WALIKOTA BATU,

DEWANTI RUMPOKO

Diundangkan di Batu
pada tanggal 8 Juli 2019

SEKRETARIS DAERAH KOTA BATU,

ttd

ZADIM EFFISIENSI

BERITA DAERAH KOTA BATU TAHUN 2019 NOMOR 50/E

**PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA
SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KOTA BATU**

**BAB I
PENDAHULUAN**

A. Latar Belakang

Sistem manajemen pemerintahan yang berfokus pada peningkatan akuntabilitas dan sekaligus peningkatan kinerja yang berorientasi pada hasil (*outcome*) dikenal sebagai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), sehingga penerapan SAKIP diimplementasikan secara berjenjang dan secara *self assesment* oleh masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Pemerintah Kota Batu, ini berarti Pemerintah Kota Batu secara mandiri merencanakan, melaksanakan, mengukur, dan memantau kinerja, serta melaporkan kepada instansi yang berwenang. Selain itu untuk mengoptimalkan pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja di masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah dengan mekanisme semacam itu, diperlukan evaluasi dari Aparat Pengawasan Intern Pemerintah agar diperoleh umpan balik yang objektif untuk meningkatkan akuntabilitas dan kinerjanya, mengingat pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah merupakan bagian yang inheren dengan SAKIP, sehingga harus direncanakan dan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Selanjutnya untuk mengetahui sejauhmana Satuan Kerja Perangkat Daerah melaksanakan dan memperlihatkan kinerjanya seiring dengan anggaran yang digunakan dalam melaksanakan program dan kegiatan mendukung Visi dan Misi Kepala Daerah, serta sekaligus untuk mendorong adanya peningkatan kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah dan mewujudkan capaian kinerja (hasil) organisasinya sesuai amanah dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kota Batu/ Rencana Strategis (Renstra) masing-masing Satuan Kerja Perangkat Daerah, maka perlu dilakukan pemeringkatan atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja, di sisi lain dengan pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah diharapkan agar berdaya guna dan berhasil guna baik yang dievaluasi maupun evaluatornya, sehingga diperlukan petunjuk pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Batu.

B. Pengertian Umum

1. Pemerintah Kota Batu adalah Walikota Batu dan Perangkat Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah.
2. Akuntabilitas adalah kewajiban untuk menyampaikan pertanggungjawaban atau untuk menjawab dan menerangkan kinerja dan tindakan seseorang atau badan hukum/ pimpinan kolektif suatu organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau berwenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban.
3. Satuan Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat SKPD atau sebutan lain adalah Sekretariat Daerah, Sekretariat DPRD, Inspektorat, Badan, Dinas, Satuan Polisi Pamong Praja, Badan Penanggulangan Bencana Daerah, Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik, dan Kecamatan di Lingkungan Pemerintah Kota Batu.
4. Kinerja SKPD adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan SKPD sebagai penjabaran dari Visi, Misi dan strategi SKPD yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan.
5. Akuntabilitas Kinerja SKPD adalah perwujudan kewajiban suatu SKPD untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan melalui pertanggungjawaban secara periodik.
6. Inspektorat sebagai Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP) adalah SKPD Pemerintah Kota Batu yang merupakan unsur pengawas penyelenggaraan pemerintahan daerah.
7. Evaluator adalah orang yang melakukan evaluasi terhadap Evaluasi Akuntabilitas Kinerja SKPD.

C. Maksud dan tujuan

1. Maksud disusunnya Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Kinerja SKPD ini adalah:
 - a. Memberi panduan bagi Evaluator untuk:
 1. memahami tujuan evaluasi dan penetapan ruang lingkup evaluasi;
 2. memahami strategi evaluasi dan metodologi yang digunakan dalam evaluasi;
 3. menentukan langkah kerja yang harus ditempuh dalam proses evaluasi; dan
 4. menyusun Laporan Hasil Evaluasi (LHE) dan memahami mekanisme pelaporan hasil evaluasi serta proses pengolahan datanya.
 - b. Menjadi panduan dalam mengelola pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja SKPD bagi pejabat maupun pelaksana.
2. Tujuan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja SKPD adalah sebagai berikut:

- a. memperoleh informasi tentang implementasi Sistem AKIP SKPD;
- b. menilai akuntabilitas kinerja setiap SKPD yang ada;
- c. memberikan saran perbaikan setiap SKPD dalam rangka penguatan akuntabilitas kinerja dan peningkatan kinerja serta penerapan sistem akuntabilitas kinerja; dan
- d. memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

D. Ruang Lingkup Evaluasi

Ruang lingkup evaluasi meliputi:

1. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja SKPD atas penerapan SAKIP dan pencapaian kinerja organisasi masing-masing SKPD;
2. Evaluasi terhadap penerapan SAKIP SKPD yang dilakukan dengan mempertimbangkan upaya yang telah dilakukan evaluator sampai dengan saat terakhir pembahasan hasil evaluasi; dan
3. Peningkatan hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja SKPD.

BAB II

PELAKSANAAN EVALUASI

A. Pengorganisasian dan Pelaksanaan Evaluasi

1. Pengorganisasian Evaluasi Akuntabilitas Kinerja SKPD di lingkungan Pemerintah Kota Batu merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari pengorganisasian Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pemerintah Kota Batu;
2. Sedangkan pengorganisasian Evaluasi Akuntabilitas Kinerja SKPD di Lingkungan Pemerintah Kota Batu dilakukan oleh Inspektorat Kota Batu, adapun Laporan Hasil Evaluasi (LHE) disampaikan kepada Kepala SKPD yang dievaluasi dan tembusan disampaikan kepada Walikota Batu sebagai laporan, dan selanjutnya hasil evaluasi tersebut dapat digunakan sebagai bahan evaluasi SKPD untuk memberikan *reward* atau *punishment*;
3. Inspektorat Kota Batu melakukan sosialisasi Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja SKPD di Lingkungan Pemerintah Kota Batu dalam upaya mencapai pemahaman yang sama terhadap petunjuk pelaksanaannya, selanjutnya dalam pelaksanaan didukung dengan Standar Operasional Prosedur (SOP);
4. APIP melaksanakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja SKPD berdasarkan Surat Perintah Tugas Inspektur Kota Batu; dan
5. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja SKPD sebagaimana dimaksud pada angka 4 dilakukan berdasarkan Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Kinerja SKPD di lingkungan Pemerintah Kota Batu dengan mengacu Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi yang terkait, khususnya Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor: Nomor 12 tahun 2015, serta memperhatikan Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Surat Edaran Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 03 Tahun 2011.

B. Strategi Evaluasi Akuntabilitas Kinerja SKPD

1. Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja SKPD difokuskan untuk peningkatan mutu penerapan manajemen berbasis kinerja dan peningkatan kinerja SKPD yang berorientasi pada hasil (*result oriented government*);
2. Adapun strategi yang dijalankan menggunakan prinsip:
 - a. partisipasi dan *coevaluation* dengan pihak yang dievaluasi, dengan kata lain keterlibatan pihak yang dievaluasi pada proses evaluasi ini sangat penting untuk meningkatkan *efektifitas* evaluasi; dan

- b. proses konsultasi yang terbuka dan memfokuskan pada pembangunan dan pengembangan serta implementasi komponen utama SAKIP.
3. Apabila SKPD pernah dievaluasi, maka yang harus dilakukan evaluator adalah mengumpulkan informasi mengenai tindak lanjut terhadap saran dan/atau rekomendasi yang diberikan oleh evaluator tahun sebelumnya, kemudian hambatan dan kendala pelaksanaan tindak lanjut hasil evaluasi tahun sebelumnya, jika cukup relevan perlu dilaporkan kepada Walikota Batu atau pihak lain yang berwenang.

C. Metodologi Evaluasi

Metodologi yang digunakan untuk melakukan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja SKPD dengan menggunakan teknik “*criteria referenced survey*”, dengan cara menilai secara bertahap langkah demi langkah (*step by step assessment*) setiap komponen dan selanjutnya menilai secara keseluruhan (*overall assessment*) dengan kriteria evaluasi dari masing-masing komponen yang telah ditetapkan sebelumnya. Kriteria evaluasi sebagaimana tertuang dalam Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) akuntabilitas kinerja SKPD, ditentukan dengan berdasarkan kepada:

1. kebenaran normatif sebagaimana ditetapkan dalam pedoman penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja SKPD;
2. kebenaran normatif yang bersumber pada modul-modul atau buku-buku petunjuk mengenai sistem AKIP;
3. kebenaran normatif yang bersumber pada *best practice*; dan
4. kebenaran normatif yang bersumber pada berbagai praktik manajemen strategi, manajemen kinerja, dan sistem akuntabilitas yang baik.

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

D. Teknik Evaluasi

Teknik evaluasi pada dasarnya merupakan cara/ alat/ metode yang digunakan untuk pengumpulan dan analisis data. Berbagai teknik evaluasi dapat dipilih untuk digunakan dalam evaluasi ini, namun demikian pada akhirnya teknik yang digunakan harus dapat mendukung penggunaan metode evaluasi yang telah ditetapkan, sehingga mampu menjawab tujuan dilakukannya evaluasi ini. Berbagai teknik pengumpulan data antara lain: kuisisioner, wawancara, observasi studi dokumentasi atau kombinasi beberapa teknik tersebut. Sedangkan teknik analisis data antara lain: telaahan sederhana, berbagai analisis dan pengukuran, metode statistik, perbandingan, analisis logika program dan sebagainya.

E. Tahapan Evaluasi

Tahapan evaluasi yang dilakukan meliputi:

1. Persiapan Evaluasi, meliputi:
 - a. melaksanakan audit dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja wajib direncanakan dengan baik dalam Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT);
 - b. membentuk tim;
 - c. membuat Surat Perintah Tugas;
 - d. melakukan rapat koordinasi dan komunikasi intern tim; dan
 - e. mengirimkan kuisioner kepada masing-masing SKPD dan permintaan data yang dibutuhkan.
2. Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja SKPD, meliputi:
 - a. menyiapkan Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) sebagaimana format terlampir;
 - b. mendatangi kepada SKPD yang dievaluasi dan melakukan komunikasi terkait evaluasi Akuntabilitas Kinerja SKPD; dan
 - c. melaksanakan proses evaluasi dengan keterlibatan SKPD yang dievaluasi.
3. Penyusunan Kertas Kerja Evaluasi (KKE), meliputi:
 - a. menyiapkan template KKE sebagaimana format terlampir;
 - b. pendokumentasian langkah evaluasi dalam KKE berupa data dan fakta yang relevan dan berarti untuk perumusan temuan permasalahan; dan
 - c. Kemudian Data yang diperoleh dan deskripsi fakta yang ada selanjutnya dituangkan KKE dalam bentuk kolom dimulai Nomor, uraian fakta yang ada, analisis terdiri pemilahan, perbandingan, pengukuran, dan penyusunan argumentasi, dan simpulannya beserta pemberian tanggapan sebagaimana format terlampir; dan
 - d. KKE ditandatangani evaluator dan pengendali teknis selaku Supervisor selanjutnya dikoordinasikan dan dikomunikasikan dengan SKPD yang dievaluasi untuk mendapat tanggapan dan tandatangan pengesahan dari Kepala SKPD.
4. Penyusunan pemeringkatan dan penetapan hasil untuk SKPD, meliputi:
 - a. Setelah dilakukan evaluasi dan dibuat KKE, kemudian hasilnya digabung atau direkapitulasi dengan tim evaluator lainnya dan dilakukan pembahasan antar evaluator dan masukan dari pengendali teknis selaku supervisor dan/atau masukan Inspektur Kota Batu untuk penentuan pemeringkatan secara objektif;
 - b. hasil pemeringkatan dituangkan dalam Berita Acara Bersama seluruh tim evaluator dan pengendali teknis selaku supervisor, serta mengetahui Inspektur Kota Batu selaku penanggungjawab; dan
 - c. Selanjutnya penetapan hasil masing-masing SKPD ditandatangani oleh Inspektur Kota Batu.
5. Penyusunan Laporan Hasil Evaluasi, meliputi:

- a. Setiap surat tugas untuk melaksanakan evaluasi Akuntabilitas Kinerja harus menghasilkan Laporan Hasil Evaluasi (LHE);
- b. LHE disusun berdasarkan berbagai hasil pengumpulan data dan fakta serta analisis yang terdokumentasi dalam KKE dan pengisian Lembar Kriteria Evaluasi (LKE);
- c. LHE dapat berbentuk surat atau berbentuk bab, namun yang diutamakan dalam bentuk bab, dan dikoreksi secara berjenjang serta diparaf oleh ketua dan pengendali teknis selaku supervisor masing-masing lembar dengan tinta warna biru;
- d. Setelah LHE dikoreksi dan diparaf, kemudian tim menyampaikan LHE kepada Sekretaris Inspektorat untuk dimintakan tanda tangan Inspektur dan setelah ditandatangani LHE dikembalikan kepada Sekretaris Inspektorat untuk digandakan sesuai kebutuhan;
- e. LHE yang telah ditandatangani Inspektur disampaikan kepada Kepala SKPD yang dievaluasi dan tembusan disampaikan kepada Walikota Batu sebagai laporan paling lama tanggal 30 Agustus tahun berkenaan; dan
- f. Selanjutnya Ikhtisar Hasil Evaluasi (IHE) yang disusun Sekretaris Inspektorat atau tim, setelah ditandatangani Inspektur disampaikan kepada Walikota, selanjutnya disampaikan kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi c.q. Deputi Bidang Pengawasan dan Akuntabilitas Aparatur, serta dilaporkan kepada Gubernur Jawa Timur, paling lama tanggal 30 September tahun berkenaan.

Lampiran huruf E angka 2.a. Format Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) sebagai berikut:

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		KABUPATEN/KOTA	SKPD	
1	2	3	4	5
A.	PERENCANAAN KINERJA (35%)			
I	PERENCANAAN STRATEGIS (12.5%)			
a.	PEMENUHAN RENSTRA (2.5%)			
1	Dokumen RPJMD/Renstra telah ada	<i>Cukup jelas</i>	---	
	Dokumen Renstra SKPD telah ada	---	<i>Cukup jelas</i>	
2	Dokumen RPJMD/Renstra telah memuat visi, misi, dan program.	<i>Cukup jelas</i>	<i>Cukup jelas</i>	
3	Dokumen RPJMD/Renstra telah memuat tujuan	<i>Cukup jelas</i>	<i>Cukup jelas</i>	
4	Dokumen RPJMD/Renstra telah memuat indikator kinerja tujuan	<i>Cukup jelas</i>	<i>Cukup jelas</i>	
5	Dokumen RPJMD/Renstra telah memuat target jangka menengah	<i>Cukup jelas</i>	<i>Cukup jelas</i>	
6	Dokumen RPJMD/Renstra telah memuat sasaran	<i>Cukup jelas</i>	<i>Cukup jelas</i>	
7	Dokumen RPJMD/Renstra telah memuat indikator kinerja sasaran	<i>Cukup jelas</i>	<i>Cukup jelas</i>	
8	Dokumen RPJMD/Renstra telah memuat target tahunan	<i>Cukup jelas</i>	<i>Cukup jelas</i>	
9	RPJMD/Renstra telah menyajikan IKU	<p>a. apabila lebih dari 95% Tujuan dan sasaran yang ada di renstra relevan (terkait) dengan IKU yang telah diformalkan;</p> <p>b. apabila 80% < Relevansi Tujuan dan Sasaran dengan $IKU \leq 95\%$;</p> <p>c. apabila 50% < Relevansi Tujuan dan Sasaran dengan $IKU \leq 80\%$;</p> <p>d. apabila 10% < Relevansi Tujuan dan Sasaran dengan $IKU \leq 50\%$</p> <p>e. apabila Relevansi Tujuan dan Sasaran dengan $IKU \leq 10\%$</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	<p>*) Renstra dikatakan memanfaatkan IKU jika Tujuan dan atau sasaran di Renstra dapat direpresentasikan dengan Indikator Utama yang sudah diformalkan.</p> <p>*) Kriteria ini berlaku dengan asumsi IKU yang diformalkan telah memenuhi kriteria IKU yang baik seperti Spesifik, Dapat Diukur dan Relevan dengan Kinerja Utama Organisasi</p>
b.	KUALITAS RENSTRA (6.25%)			
10	Tujuan telah berorientasi hasil	<p>a. apabila lebih dari 95% tujuan dalam RPJMD/Renstra telah berorientasi hasil;</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	<p>Berorientasi hasil:</p> <ul style="list-style-type: none"> - berkualitas outcome atau output penting - bukan proses/kegiatan

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		KABUPATEN/KOTA	SKPD	
1	2	3	4	5
		<p>b. apabila 80% < berorientasi hasil ≤ 95%;</p> <p>c. apabila 40% < berorientasi hasil ≤ 80%;</p> <p>d. apabila 20% < berorientasi hasil ≤ 40%</p> <p>e. apabila tujuan dan sasaran yg berorientasi ≤ 20%</p>		<ul style="list-style-type: none"> - menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan - terkait dengan isu strategis organisasi
11	Sasaran telah berorientasi hasil	<p>a. apabila lebih dari 95% sasaran dalam RPJMD/ Renstra telah berorientasi hasil;</p> <p>b. apabila 80% < berorientasi hasil ≤ 95%;</p> <p>c. apabila 30% < berorientasi hasil ≤ 80%;</p> <p>d. apabila 20% < berorientasi hasil ≤ 40%</p> <p>e. apabila tujuan dan sasaran yg berorientasi ≤ 20%</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	<p>Berorientasi hasil:</p> <ul style="list-style-type: none"> - berkualitas outcome atau output penting - bukan proses/kegiatan - menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan - terkait dengan isu strategis organisasi
12	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program/hasil kegiatan	<p>a. apabila lebih dari 95% program/kegiatan yang ada telah selaras dengan tujuan/sasaran dalam rencana strategis;</p> <p>b. apabila 80% < keselarasan ≤ 95%;</p> <p>c. apabila 40% < keselarasan ≤ 80%;</p> <p>d. apabila 20% < keselarasan ≤ 40%</p> <p>e. apabila keselarasannya ≤ 20%</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	<p>Program/ Kegiatan dikatakan merupakan cara untuk mencapai (selaras dengan) tujuan dan sasaran jika memenuhi kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Menjadi penyebab terwujudnya tujuan dan sasaran; - Relevan; - Memiliki hubungan sebab akibat (kausalitas); - Cukup untuk mewujudkan tujuan dan sasaran dalam Renstra;
13	Indikator kinerja tujuan (outcome) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	<p>a. apabila lebih dari 95% indikator tujuan dalam RPJMD/ Renstra telah memenuhi kriteria SMART dan Cukup;</p> <p>b. apabila 80% < Indikator SMART ≤ 95%;</p> <p>c. apabila 40% < Indikator SMART ≤ 80%;</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	<p>Kriteria indikator kinerja yang baik;</p> <p>SMART</p> <p>Spesific: Tidak berdwimakna</p> <p>Measureable: Dapat diukur, dapat diidentifikasi satuan atau parameternya</p> <p>Achievable: Dapat dicapai, relevan dengan tugas fungsinya (domainnya) dan dalam kendalinya (controllable)</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		KABUPATEN/KOTA	SKPD	
1	2	3	4	5
		d. apabila 20% < Indikator SMART ≤ 40% e. apabila indikator yang SMART ≤ 20%		Relevance: Terkait langsung dengan (merepresentasikan) apa yang akan diukur Timebound: Mengacu atau menggambarkan kurun waktu tertentu Cukup: Indikator harus cukup jumlahnya untuk mewakili terwujudnya tujuan yang dimaksud
14	Indikator kinerja sasaran (outcome dan output) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a. apabila lebih dari 95% indikator tujuan dalam RPJMD/ Renstra telah memenuhi kriteria SMART dan Cukup; b. apabila 80% < Indikator SMART ≤ 95%; c. apabila 40% < Indikator SMART ≤ 80%; d. apabila 20% < Indikator SMART ≤ 40% e. apabila indikator yang SMART ≤ 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	Kriteria indikator kinerja yang baik; SMART Spesific: Tidak berdwimakna Measureable: Dapat diukur, dapat diidentifikasi satuan atau parameternya Achievable: Dapat dicapai, relevan dengan tugas fungsinya (domainnya) dan dalam kendalinya (controllable) Relevance: Terkait langsung dengan (merepresentasikan) apa yang akan diukur Timebound: Mengacu atau menggambarkan kurun waktu tertentu Cukup: Indikator harus cukup jumlahnya untuk mewakili terwujudnya tujuan yang dimaksud
15	Target kinerja ditetapkan dengan baik	a. apabila lebih dari 95% target yg ditetapkan berkriteria baik; b. apabila 80% < Target yg baik ≤ 95%; c. apabila 40% < Target yg baik ≤ 80%; d. apabila 20% < Target yg baik ≤ 40% e. apabila Target yg baik ≤ 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	Target yg baik: – Selaras dengan RPJMN/ Renstra; – Berdasarkan (relevan dgn) indikator yg SMART; – Berdasarkan basis data yang memadai – Berdasarkan argumen yang logis
16	Dokumen RPJMD/ Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMN/ Dokumen Renstra atasannya	a. apabila > 95% sasaran yg ditetapkan telah selaras; b. apabila 80% < Sasaran yg selaras ≤ 95%; c. apabila 40% < Sasaran yg selaras ≤ 80%; d. apabila 20% < Sasaran yg selaras	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	Selaras: – Tujuan dan Sasaran2 yang ada di RPJMD/ Renstra merupakan Tujuan dan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam RPJMN/ Renstra atasannya; – Target2 kinerja RPJMD/ Renstra merupakan breakdown

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		KABUPATEN/KOTA	SKPD	
1	2	3	4	5
		<p>$\leq 40\%$ e. apabila Sasaran yg selaras $\leq 20\%$</p>		<p>dari target2 kinerja dalam RPJMN/ Renstra atasannya;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam RPJMD/ Renstra menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di RPJMN/ Renstra atasannya
17	Dokumen RPJMD/Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)	<p>a. apabila Renstra telah menetapkan hal2 yg seharusnya lebih dari 95%; b. apabila $80\% < \text{hal2}$ yg seharusnya $\leq 95\%$; c. apabila $40\% < \text{hal2}$ yg seharusnya $\leq 80\%$; d. apabila $20\% < \text{hal2}$ yg seharusnya $\leq 40\%$ e. apabila hal2 yg seharusnya $\leq 20\%$</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	<p>Yang dimaksud dengan hal-hal yg seharusnya adalah tujuan, sasaran, indikator dan target-target kinerja dalam RPJMD/ Renstra telah mengacu pada:</p> <ul style="list-style-type: none"> - RPJMN - kontrak kinerja - tugas dan fungsi - core business - isu strategis yang berkembang- hubungan kausalitas - - praktik2 terbaik
c.	IMPLEMENTASI RENSTRA (3.75%)			
18	Dokumen RPJMD/Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan			<p>Jawaban tentang Implemetasi Renstra harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas Renstra</p>
19	Dokumen RPJMD/Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan Dokumen Renstra unit kerja	<p>a. apabila lebih dari 95% sasaran dalam rencana kinerja tahunan telah selaras dengan RPJMD/ Renstra; b. apabila $80\% < \text{keselarasan sasaran RKT}$ dengan RPJMD/ Renstra $\leq 95\%$; c. apabila $40\% < \text{keselarasan sasaran RKT}$ dengan RPJMD/ Renstra $\leq 80\%$; d. apabila $20\% < \text{keselarasan sasaran RKT}$ dengan</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	<p>dijadikan acuan atau selaras:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Target2 kinerja jangka menengah dalam RPJMD/renstra telah di-breakdown dalam (selaras dengan) target2 kinerja tahunan dalam Rencana Kinerja Tahunan - Sasaran2 yang ada di RPJMD/renstra dijadikan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam Rencana Kinerja Tahunan - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam RKT menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		KABUPATEN/KOTA	SKPD	
1	2	3	4	5
		<p>RPJMD/Renstra \leq 40%</p> <p>e. apabila keselarasan sasaran RKT dengan RPJMD/Renstra \leq 20%</p>		RPJMD/Renstra
20	Dokumen RPJMD/Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran	<p>a. apabila lebih dari 95% tujuan/sasaran dalam RPJMD/Renstra telah selaras dengan tujuan/sasaran Renstra unit kerja;</p> <p>b. apabila $80\% \leq$ keselarasan tujuan/sasaran RPJMD/Renstra dengan Renstra unit kerja $\leq 95\%$;</p> <p>c. apabila $40\% <$ keselarasan tujuan/sasaran RPJMD/Renstra dengan Renstra unit kerja $\leq 80\%$;</p> <p>d. apabila $20\% <$ keselarasan tujuan/sasaran RPJMD/Renstra dengan Renstra unit kerja $\leq 40\%$</p> <p>e. apabila keselarasan tujuan/sasaran RPJMD/Renstra dengan Renstra unit kerja $\leq 20\%$</p>	Tidak berlaku untuk SKPD	<p>Selaras atau (dapat) dijadikan acuan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Target2 kinerja jangka menengah dalam RPJMD/Renstra telah di-breakdown dalam (selaras dengan) target2 kinerja tahunan dalam Renstra unit kerja - Sasaran2 yang ada di RPJMD/Renstra dijadikan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam Renstra unit kerja - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam Renstra unit kerja menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di RPJMD/Renstra
21	Dokumen RPJMD/Renstra telah direviu secara berkala	<p>a. apabila lebih dari 95% indikator hasil dalam RKA telah selaras dengan RPJMD/Renstra;</p> <p>b. apabila $80\% <$ keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan RPJMD/Renstra $\leq 95\%$;</p> <p>c. apabila $40\% <$ keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan RPJMD/Renstra $\leq 80\%$;</p> <p>d. apabila $20\% <$ keselarasan indikator hasil</p>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	<p>Selaras atau (dapat) dijadikan acuan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Target2 kinerja jangka menengah dalam RPJMD/renstra telah di-breakdown dalam (selaras dengan) target2 kinerja tahunan dalam RKA - Sasaran2 yang ada di RPJMD/renstra dijadikan outcome atau hasil2 program yang akan diwujudkan dalam RKA - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam RPJMD/Renstra unit kerja menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas)

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		KABUPATEN/KOTA	SKPD	
1	2	3	4	5
		<p>dalam RKA dengan RPJMD/Renstra ≤ 40%</p> <p>e. apabila keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan RPJMD/Renstra ≤ 20%</p>		terwujudnya outcome atau hasil2 program yang ada di RKA
		<p>a. apabila RPJMD/Renstra telah direvisi dan hasilnya menunjukkan kondisi yang lebih baik (terdapat inovasi);</p> <p>b. apabila RPJMD/Renstra telah direviu secara berkala dan hasilnya masih relevan dengan kondisi saat ini;</p> <p>c. apabila RPJMD/Renstra telah direviu, ada upaya perbaikan namun belum ada perbaikan yang signifikan ;</p> <p>d. apabila RPJMD/Renstra telah direviu</p> <p>e. Tidak ada reviu</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	
		f.		
II	PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (22.5%)			
a	PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (4.5%)			
1	Dokumen perencanaan kinerja tahunan telah ada	Ya, apabila secara formal ada dokumen yang berisi rencana kinerja (bukan kerja) tahunan	---	
	Dokumen perencanaan kinerja tahunan SKPD telah ada	---	Ya, apabila secara formal ada dokumen yang berisi rencana kinerja (bukan kerja) tahunan	
2	Dokumen perencanaan kinerja telah memuat sasaran, program, indikator kinerja sasaran, dan target kinerja tahunan	Ya, apabila rencana kinerja tahunan telah memuat keseluruhan subtransi komponen tersebut, yaitu Sasaran, Indikator dan Target Tidak, apabila rencana kinerja	jawaban ya atau tidak mengacu pada penjelasan di sisi kiri	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		KABUPATEN/KOTA	SKPD	
1	2	3	4	5
		<i>tahunan tidak memuat Sasaran, Indikator dan Target</i>		
3	Dokumen PK telah ada	<i>Ya, apabila terdapat dokumen PK yang secara formal telah ditandatangani oleh Bupati/ Walikota (Sesuai PerMenpanNo 29/2010)</i>	---	
	Dokumen PK SKPD telah ada	---	<i>Ya, apabila terdapat dokumen PK yang secara formal telah ditandatangani oleh Pimpinan SKPD dan atasannya (Sesuai PerMenpan No 29/2010)</i>	
4	Dokumen PK disusun segera setelah anggaran disetujui	<i>cukup jelas</i>		
5	Dokumen PK telah memuat sasaran, program, indikator kinerja, dan target jangka pendek	<i>Ya, apabila Penetapan Kinerja telah memuat keseluruhan subtransi komponen tersebut, yaitu Sasaran, Indikator dan Target Tidak, apabila Penetapan Kinerja tidak memuat Sasaran, Indikator dan Target</i>	<i>jawaban ya atau tidak mengacu pada penjelasan di sisi kiri</i>	
6	PK telah menyajikan IKU	<i>a. apabila lebih dari 95% sasaran yang ada di PK relevan (terkait) dengan IKU yang telah diformalkan; b. apabila 80% < Relevansi Sasaran dengan IKU ≤ 95%; c. apabila 50% < Relevansi Sasaran dengan IKU ≤ 80%; d. apabila 10% < Relevansi Sasaran dengan IKU ≤ 50% e. apabila Relevansi Sasaran dengan IKU ≤ 10%</i>	<i>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</i>	<i>*) Penetapan Kinerja dikatakan memanfaatkan IKU jika sasaran di PK dapat direpresentasikan dengan Indikator Utama yang sudah diformalkan. *) Kriteria ini berlaku dengan asumsi IKU yang diformalkan telah memenuhi kriteria IKU yang baik seperti Spesifik, Dapat Diukur, Relevan dengan Kinerja Utama Organisasi dan cukup</i>
b.	KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (11.25%)			
7	Sasaran telah berorientasi hasil	<i>a. apabila lebih dari 95% sasaran yang ada di dokumen perencanaan kinerja tahunan (termasuk di PK)</i>	<i>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</i>	<i>Berorientasi hasil: – berkualitas outcome atau output penting – bukan proses/kegiatan – menggambarkan kondisi atau output penting yang</i>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		KABUPATEN/KOTA	SKPD	
1	2	3	4	5
		<p>telah berorientasi hasil;</p> <p>b. apabila 80% < sasaran telah berorientasi hasil \leq 95%;</p> <p>c. apabila 40% < sasaran telah berorientasi hasil \leq 80%;</p> <p>d. apabila 20% < sasaran telah berorientasi hasil \leq 40%</p> <p>e. apabila sasaran telah berorientasi hasil \leq 20%</p>		<p>ingin diwujudkan</p> <ul style="list-style-type: none"> – terkait dengan isu strategis organisasi
8	Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran	<p>a. apabila lebih dari 95% kegiatan yang dirancang telah selaras dengan sasaran atau kinerja yang diinginkan;</p> <p>b. apabila 80% < kegiatan telah selaras dan cukup \leq 95%;</p> <p>c. apabila 40% < kegiatan telah selaras dan cukup \leq 80%;</p> <p>d. apabila 20% < kegiatan telah selaras dan cukup \leq 40%</p> <p>e. apabila kegiatan telah selaras dan cukup \leq 20%</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	<p>Kegiatan merupakan cara mencapai sasaran (selaras dan cukup):</p> <ul style="list-style-type: none"> – Menjadi penyebab terwujudnya tujuan dan sasaran; – Relevan; – memiliki hubungan kausalitas (menjadi penyebab) terwujudnya sasaran – memenuhi syarat kecukupan untuk terwujudnya sasaran
9	Indikator kinerja sasaran telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	<p>a. apabila lebih dari 95% indikator yang ada di dokumen perencanaan kinerja tahunan (termasuk PK) memenuhi kriteria SMART dan Cukup;</p> <p>b. apabila 80% < indikator memenuhi kriteria SMART \leq 95%;</p> <p>c. apabila 40% < indikator memenuhi kriteria SMART \leq 80%;</p> <p>d. apabila 20% < indikator memenuhi kriteria SMART \leq 40%</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		KABUPATEN/KOTA	SKPD	
1	2	3	4	5
		<i>e. apabila indikator memenuhi kriteria SMART $\leq 20\%$</i>		
10	Target kinerja ditetapkan dengan baik	<p><i>a. apabila lebih dari 95% target yg ditetapkan ber kriteria baik;</i></p> <p><i>b. apabila 80% < Target yg baik $\leq 95\%$;</i></p> <p><i>c. apabila 40% < Target yg baik $\leq 80\%$;</i></p> <p><i>d. apabila 20% < Target yg baik $\leq 40\%$ e, apabila Target yg baik $\leq 20\%$</i></p>	<i>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</i>	<p><i>Target yg baik:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Selaras dengan RPJMD/Renstra;- Relevan dengan indikatornya yang SMART; - Berdasarkan basis data yang memadai - Berdasarkan argumen yang logis
11	Dokumen PK telah selaras dengan dokumen PK atasannya dan dokumen RPJMD/Renstra	<p><i>a. apabila lebih dari 95% sasaran dalam PK telah selaras dengan tujuan/ sasaran RPJMD/ Renstra;</i></p> <p><i>b. apabila 80% \leq keselarasan sasaran PK dengan RPJMD/ Renstra $\leq 95\%$;</i></p> <p><i>c. apabila 40% < keselarasan sasaran PK dengan RPJMD/ Renstra $\leq 80\%$;</i></p> <p><i>d. apabila 20% < keselarasan sasaran PK dengan RPJMD/ Renstra $\leq 40\%$</i></p> <p><i>e. apabila keselarasan sasaran PK dengan RPJMD/ Renstra $\leq 20\%$</i></p>	<i>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</i>	<p><i>Selaras:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Sasaran2 yang ada di PK merupakan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam RPJMD/ Renstra; - Target2 kinerja PK merupakan breakdown dari target2 kinerja dalam RPJMD/ Renstra; - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam PK menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di RPJMD/ Renstra
12	Dokumen PK telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)	<p><i>a. apabila lebih dari 95% sasaran dalam PK telah menggambarkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan;</i></p> <p><i>b. apabila 80% \leq hal2 seharusnya dalam PK $\leq 95\%$;</i></p> <p><i>c. apabila 40% < hal2 seharusnya dalam PK $\leq 80\%$;</i></p> <p><i>d. apabila 20% < hal2 seharusnya dalam PK $\leq 40\%$</i></p> <p><i>e. apabila hal2</i></p>	<i>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</i>	<p><i>Menetapkan hal-hal yang seharusnya:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Sasaran2 yang ada di PK merupakan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam RPJMD/ Renstra; - Sasaran2 yang ada di PK sesuai/ selaras dengan kontrak lain yang pernah dibuat sebelumnya (jika ada); - Sasaran2 yang ada di PK menjawab isu2 strategis dan permasalahan yang teridentifikasi saat proses perencanaan; - Target2 kinerja PK

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		KABUPATEN/KOTA	SKPD	
1	2	3	4	5
		<i>seharusnya dalam PK ≤ 20%</i>		<i>merupakan breakdown dari target2 kinerja dalam RPJMD/Renstra;</i> – <i>Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam PK menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di RPJMD/Renstra</i>
c.	IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (6.75%)			<i>Jawaban tentang Implemetasi perencanaan kinerja tahunan harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas perencanaan kinerja tahunan</i>
13	Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan	<p><i>a. apabila terdapat bukti yang cukup bahwa PK yang dittd-i dijadikan dasar untuk mengukur dan menyimpulkan keberhasilan maupun kegagalan serta dijadikan dasar pemberian reward and punishment;</i></p> <p><i>b. apabila terdapat bukti yang cukup bahwa PK yang dittd-i dijadikan dasar untuk mengukur dan menyimpulkan keberhasilan maupun kegagalan ;</i></p> <p><i>c. apabila terdapat bukti yang cukup bahwa PK yang dittd-i telah diukur dan hasil pengukuran telah diketahui oleh atasan (pemberi amanah);</i></p> <p><i>d. apabila PK yang dittd-i telah dilakukan monitoringapabila terhadap PK yang ditandatangani tidak dilakukan pengukuran atau monitoring</i></p>	<i>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</i>	<p><i>Pemanfaatan target kinerja untuk mengukur keberhasilan;</i></p> <p>– <i>(Capaian) target kinerja dijadikan dasar untuk memberikan penghargaan (reward);</i></p> <p>– <i>(Capaian) target kinerja dijadikan dasar untuk memilih dan memilah yang berkinerja dengan yang kurang (tidak) berkinerja;</i></p> <p>– <i>(Capaian) target kinerja digunakan sebagai cara untuk menyimpulkan atau memberikan predikat (baik, cukup, kurang, tercapai, tidak tercapai, berhasil, gagal, dll) suatu kondisi atau keadaan</i></p>
14	Penetapan Kinerja telah dimonitor	<i>a. apabila monitoring</i>	<i>jawaban a,b,c,d,e</i>	<i>Monitoring pencapaian</i>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		KABUPATEN/KOTA	SKPD	
1	2	3	4	5
	pencapaiannya secara berkala	<p>kinerja telah memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan;</p> <p>b. apabila monitoring dilakukan sesuai kriteria, kecuali penerapan reward and punishment;</p> <p>c. apabila monitoring dilakukan terbatas pada penyerahan atau pengumpulan hasil pengukuran capaian kinerja;</p> <p>d. apabila pengukuran capaian kinerja periodik tidak lebih dari 80%;</p> <p>e. apabila monitoring atau pengukuran capaian target periodik \leq 50%</p>	mengacu pada penjelasan di sisi kiri	<p>target periodik dengan kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capaian target dalam rencana aksi secara periodik (minimal setiap 3 bulan) dipantau kemajuannya; - Setiap ada deviasi segera dilakukan analisis dan dicarikan alternatif solusinya; - Terdapat mekanisme yang memungkinkan pimpinan untuk mengetahui progress kinerja yang terbaru (up dated performance) - Terdapat mekanisme dan implementasi reward and punishment terhadap keberhasilan atau kegagalan pencapaian target kinerja
15	Penetapan Kinerja telah dimanfaatkan dalam pengarahannya dan pengorganisasian kegiatan	<p>a. apabila pemanfaatan PK telah memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan;</p> <p>b. apabila pemanfaatan PK memenuhi kriteria yang ditetapkan kecuali hal terkait dengan otorisasi dan eksekusi pelaksanaan atau penundaan kegiatan;</p> <p>c. apabila pemanfaatan PK terbatas pada pelaporan atau dokumentasi semata tanpa ada tindakan nyata selanjutnya;</p> <p>d. apabila capaian PK tidak berpengaruh terhadap penilaian atau penyimpulan capaian kinerja;</p> <p>e. apabila sama sekali tidak ada upaya untuk mengidentifikasi kemajuan PK</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	<p>Pemanfaatan Penetapan Kinerja dalam pengarahannya dan pengorganisasian kegiatan meliputi kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Target2 dalam PK dijadikan dasar (acuan) untuk (memulai) pelaksanaan setiap kegiatan; - Target2 kinerja dalam PK dijadikan acuan untuk mengevaluasi capaian output2 kegiatan; - Target2 kinerja dalam PK dijadikan alasan untuk memberikan otorisasi dan eksekusi diteruskan atau ditundanya suatu kegiatan - Terdapat hubungan yang logis antara setiap output kegiatan dengan sasaran (outcome) yang akan dicapai;
B.	PENGUKURAN KINERJA (20%)			

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		KABUPATEN/KOTA	SKPD	
1	2	3	4	5
I.	PEMENUHAN PENGUKURAN (4%)			
1	Telah terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal	<i>Ya, apabila Pemerintah Kab/Kota telah memiliki Indikator Kinerja Utama (IKU) tingkat Pemerintah Kab/Kota yang telah ditetapkan secara formal dalam suatu keputusan Kepala Daerah sebagaimana diatur dalam PermenPAN No. 9 Tahun 2007</i>	---	
	IKU unit kerja telah ada	---	<i>Ya, apabila SKPD telah memiliki Indikator Kinerja Utama (IKU) tingkat SKPD yang telah ditetapkan secara formal dalam suatu keputusan Kepala Daerah sebagaimana diatur dalam PermenPAN No. 9 Tahun 2007</i>	
2	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja	<i>a. apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan; b. apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi kriteria yang ditetapkan kecuali penanggung jawab yang jelas; c. apabila > 80% capaian (realisasi) kinerja dapat diyakini validitas datanya; d. apabila realisasi data kinerja kurang dapat diyakini validitasnya (validitas sumber data diragukan); e. apabila realisasi data kinerja tidak dapat diverifikasi</i>	<i>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</i>	<i>Mekanisme pengumpulan data yang memadai dengan kriteria sbb: - Terdapat pedoman atau SOP tentang pengumpulan data kinerja yang up to date; - Ada kemudahan untuk menelusuri sumber datanya yang valid; - Ada kemudahan untuk mengakses data bagi pihak yang berkepentingan; - Terdapat penanggungjawab yang jelas; - Jelas waktu deliverynya; - Terdapat SOP yang jelas jika terjadi kesalahan data</i>
II.	KUALITAS PENGUKURAN (10%)			
3	IKU telah dapat diukur secara obyektif	<i>a. apabila lebih dari 95% IKU dapat diukur (measurable); b. apabila 80% < IKU</i>	<i>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</i>	<i>Dapat diukur artinya: - jelas satuan ukurannya; - formulasi perhitungan dapat diidentifikasi</i>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		KABUPATEN/KOTA	SKPD	
1	2	3	4	5
		<p>dapat diukur (measurable) $\leq 95\%$;</p> <p>c. apabila $40\% < IKU$ dapat diukur (measurable) $\leq 80\%$;</p> <p>d. apabila $20\% < IKU$ dapat diukur (measurable) $\leq 40\%$</p> <p>e. apabila IKU dapat diukur (measurable) $\leq 20\%$</p>		<ul style="list-style-type: none"> - cara perhitungannya disepakati banyak pihak
4	IKU telah menggambarkan hasil	<p>a. apabila lebih dari $95\% IKU$ yg ditetapkan telah menggambarkan hasil</p> <p>b. apabila $80\% < IKU$ yg ditetapkan telah menggambarkan hasil $\leq 95\%$;</p> <p>c. apabila $40\% < IKU$ yg ditetapkan telah menggambarkan hasil $\leq 80\%$;</p> <p>d. apabila $20\% < IKU$ yg ditetapkan telah menggambarkan hasil $\leq 40\%$</p> <p>e. apabila IKU yg ditetapkan telah menggambarkan hasil $\leq 20\%$</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	<p>Menggambarkan hasil:</p> <ul style="list-style-type: none"> - berkualitas outcome atau output penting - bukan proses/kegiatan - menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan
5	IKU telah relevan dengan kondisi yang akan diukur	<p>a. apabila lebih dari $95\% IKU$ yang ditetapkan terkait langsung (relevan) dengan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan;</p> <p>b. apabila $80\% < IKU$ yang relevan $\leq 95\%$;</p> <p>c. apabila $40\% < IKU$ yang relevan $\leq 80\%$;</p> <p>d. apabila $20\% < IKU$ yang relevan $\leq 40\%$</p> <p>e. apabila IKU yang relevan $\leq 20\%$</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	<p>Relevan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - terkait langsung dengan kinerja (sasaran) utama atau kondisi yang akan diukur - Mewakili (representatif) kinerja (sasaran) utama atau kondisi yang akan diwujudkan - IKU mengindikasikan (mencerminkan) terwujudnya Kinerja Utama atau sasaran strategis yang ditetapkan
6	IKU telah cukup untuk mengukur kinerja	<p>a. apabila lebih dari $95\% IKU$ yang ditetapkan telah cukup untuk mengukur atau menggambarkan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan;</p> <p>b. apabila $80\% < IKU$ yang cukup $\leq 95\%$;</p> <p>c. apabila $40\% < IKU$</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	<p>Cukup artinya:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Representatif (alat ukur yg mewakili) untuk mengukur kinerja yang seharusnya (lihat penjelasan A.I.b.17) - Jumlahnya memadai utk menyimpulkan tercapainya tujuan atau sasaran atau kinerja utama

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		KABUPATEN/KOTA	SKPD	
1	2	3	4	5
		<p>yang cukup $\leq 80\%$; d. apabila $20\% < IKU$ yang cukup $\leq 40\%$ e. apabila IKU yang cukup $\leq 20\%$</p>		
7	IKU telah diukur realisasinya	<p>a. apabila lebih dari 95% IKU yang ditetapkan telah diukur realisasinya dan dilaporkan dalam LAKIP; b. apabila $80\% < IKU$ telah diukur $\leq 95\%$; c. apabila $40\% < IKU$ telah diukur $\leq 80\%$; d. apabila $20\% < IKU$ telah diukur $\leq 40\%$ e. apabila IKU yang telah diukur $\leq 20\%$</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	
8	IKU unit kerja telah selaras dengan IKU IP	<p>Tidak berlaku untuk Kab/Kota</p>	<p>a. apabila lebih dari 95% IKU SKPD telah selaras dengan IKU Kab/Kota; b. apabila $80\% \leq$ keselarasan IKU \leq 95%; c. apabila $40\% <$ keselarasan IKU \leq 80%; d. apabila $20\% <$ keselarasan IKU \leq 40% e. apabila keselarasan IKU $\leq 20\%$</p>	<p>Keselarasan IKU: – IKU SKPD merupakan breakdown dari IKU Kab/Kota; – Indikator Kinerja Utama SKPD menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ditetapkan Kab/Kota</p>
9	Indikator kinerja sasaran dapat diukur secara obyektif	<p>a. apabila lebih dari 95% Indikator sasaran dapat diukur (measurable); b. apabila $80\% <$ Indikator yang dapat diukur $\leq 95\%$; c. apabila $40\% <$ Indikator yang dapat diukur $\leq 80\%$; d. apabila $20\% <$ Indikator yang dapat diukur $\leq 40\%$ e. apabila Indikator yang dapat diukur \leq 20%</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	<p>Dapat diukur artinya: – jelas satuan ukurannya; – formulasi perhitungan dapat diidentifikasi – cara perhitungannya disepakati banyak pihak</p>
10	Indikator kinerja sasaran menggambarkan hasil	<p>a. apabila lebih dari 95% Indikator sasaran telah menggambarkan hasil (outcome), bukan proses/kegiatan; b. apabila $80\% <$</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	<p>Menggambarkan hasil: – berkualitas outcome atau output penting – bukan proses/kegiatan – menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		KABUPATEN/KOTA	SKPD	
1	2	3	4	5
		<p>Indikator yang menggambarkan hasil $\leq 95\%$;</p> <p>c. apabila $40\% <$ Indikator yang menggambarkan hasil $\leq 80\%$;</p> <p>d. apabila $20\% <$ Indikator yang menggambarkan hasil $\leq 40\%$</p> <p>e. apabila Indikator yang menggambarkan hasil $\leq 20\%$</p>		
11	Indikator kinerja sasaran relevan dengan sasaran yang akan diukur	<p>a. apabila lebih dari 80% Indikator sasaran terkait langsung (relevan) dengan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan;</p> <p>b. apabila $60\% <$ indikator yg relevan $\leq 80\%$;</p> <p>c. apabila $40\% <$ indikator yg relevan $\leq 60\%$;</p> <p>d. apabila $20\% <$ indikator yg relevan $\leq 40\%$</p> <p>e. apabila indikator yg relevan $\leq 20\%$</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	<p>Relevan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - terkait langsung dengan sasaran atau kondisi yang akan diukur - Mewakili (representatif) sasaran/kondisi yang akan diwujudkan - Indikator mengindikasikan (mencerminkan) terwujudnya kinerja atau sasaran strategis yang ditetapkan
12	Indikator kinerja sasaran cukup untuk mengukur sasarnya	<p>a. apabila lebih dari 95% indikator yang ditetapkan telah cukup untuk mengukur atau menggambarkan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan;</p> <p>b. apabila $80\% <$ indikator yang cukup $\leq 95\%$;</p> <p>c. apabila $40\% <$ indikator yang cukup $\leq 80\%$;</p> <p>d. apabila $20\% <$ indikator yang cukup $\leq 40\%$</p> <p>e. apabila indikator yang cukup $\leq 20\%$</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	<p>Cukup artinya:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Representatif (alat ukur yg mewakili) untuk mengukur kinerja yang seharusnya (lihat penjelasan A.I.b.17) - Jumlahnya memadai utk menyimpulkan tercapainya sasaran
13	Indikator kinerja sasaran telah diukur realisasinya	<p>a. apabila lebih dari 95% Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya dan dilaporkan dalam LAKIP;</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		KABUPATEN/KOTA	SKPD	
1	2	3	4	5
		<p>b. apabila 80% < Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya $\leq 95\%$;</p> <p>c. apabila 40% < Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya $\leq 80\%$;</p> <p>d. apabila 20% < Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya $\leq 40\%$</p> <p>e. apabila Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya $\leq 20\%$</p>		
14	Indikator kinerja sasaran unit kerja telah selaras dengan indikator kinerja IP	Tidak berlaku untuk Kab/Kota	<p>a. apabila lebih dari 95% indikator SKPD telah selaras dengan indikator Kab/Kota;</p> <p>b. apabila 80% \leq keselarasan indikator $\leq 95\%$;</p> <p>c. apabila 40% < keselarasan indikator $\leq 80\%$;</p> <p>d. apabila 20% < keselarasan indikator $\leq 40\%$</p> <p>e. apabila keselarasan indikator $\leq 20\%$</p>	<p>Keselarasan indikator:</p> <ul style="list-style-type: none"> - indikator SKPD merupakan breakdown dari indikator Kab/ Kota; - Indikator SKPD menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ditetapkan Kab/ Kota
15	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan	<p>a. apabila lebih dari 95% data (capaian) kinerja yang dihasilkan dapat diandalkan;</p> <p>b. apabila 80% < data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan $\leq 95\%$;</p> <p>c. apabila 40% < data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan $\leq 80\%$;</p> <p>d. apabila 20% < data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan $\leq 40\%$</p> <p>e. apabila data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan $\leq 20\%$</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	<p>Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informasi capaian kinerja berdasarkan fakta sebenarnya atau bukti yang memadai dan dapat dipertanggungjawabkan - Data yang dikumpulkan didasarkan suatu mekanisme yang memadai atau terstruktur (tidak bersifat dadakan); - Data kinerja yang diperoleh tepat waktu; - Data yang dikumpulkan memiliki tingkat kesalahan yang minimal;
III.	IMPLEMENTASI PENGUKURAN (6%)			Jawaban tentang Implementasi Pengukuran harus selalu dikaitkan

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		KABUPATEN/KOTA	SKPD	
1	2	3	4	5
				dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas Pengukuran
16	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran	<p>a. apabila lebih dari 95% IKU yang ditetapkan telah dimanfaatkan dalam perencanaan dan penganggaran;</p> <p>b. apabila 80% < IKU yang telah dimanfaatkan ≤ 95%;</p> <p>c. apabila 40% < IKU yang telah dimanfaatkan ≤ 80%;</p> <p>d. apabila 20% < IKU yang telah dimanfaatkan ≤ 40%</p> <p>e. apabila IKU yang telah dimanfaatkan ≤ 20%</p>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	<p>Dimanfaatkan dalam dokumen perencanaan dan penganggaran:</p> <ul style="list-style-type: none"> - dijadikan alat ukur pencapaian tujuan/sasaran utama dalam dokumen RPJMD/Renstra, Rencana Kinerja Tahunan dan PK - dijadikan alat ukur tercapainya outcome atau hasil-hasil program yang ditetapkan dalam dokumen anggaran (RKA)
17	IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja	<p>a. apabila terdapat bukti yang cukup IKU telah dimanfaatkan sepenuhnya sebagaimana kriteria yang ditetapkan;</p> <p>b. apabila IKU yang ada dimanfaatkan sesuai kriteria namun tidak termasuk penerapan sanksi atau punishment;</p> <p>c. apabila hanya terdapat pengukuran IKU;</p> <p>d. apabila IKU yang SMART > 50% dan dapat dimanfaatkan untuk mengukur/menilai kinerja</p> <p>e. apabila IKU yang SMART ≤ 50%</p>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	<p>Dimanfaatkan untuk penilaian kinerja memenuhi kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capaian IKU dijadikan dasar penilaian kinerja - Capaian IKU dijadikan dasar reward atau punishment - Capaian IKU dijadikan dasar promosi atau kenaikan/penurunan peringkat
18	IKU telah direviu secara berkala	<p>a. apabila IKU telah direvisi dan hasilnya menunjukkan kondisi yang lebih baik (inovatif);</p> <p>b. apabila IKU telah direviu secara</p>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		KABUPATEN/KOTA	SKPD	
1	2	3	4	5
		<p><i>berkala dan hasilnya masih relevan dengan kondisi saat ini;</i></p> <p><i>c. apabila IKU telah direviu, ada upaya perbaikan namun belum ada perbaikan yang signifikan ;</i></p> <p><i>d. apabila IKU telah direviu</i></p> <p><i>e. Tidak ada reviu</i></p>		
19	Pengukuran kinerja digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala	<p><i>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan.</i></p> <p><i>Sebagai ilustrasi:</i></p> <p><i>a. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh</i></p> <p><i>b. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian)</i></p> <p><i>c. apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian</i></p> <p><i>d. apabila kurang dimanfaatkan</i></p> <p><i>e. apabila tidak ada pemanfaatan</i></p> <p><i>Prasyarat: terdapat pengukuran atau pemantauan kinerja secara berkala (minimal semesteran).</i></p> <p><i>digunakan untuk pengendalian dan pemantauan, artinya (kriteria):</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>– Hasil pengukuran menjadi dasar untuk menyimpulkan kemajuan (progress) kinerja</i> <i>– Hasil pengukuran menjadi dasar untuk mengambil</i> 		

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		KABUPATEN/KOTA	SKPD	
1	2	3	4	5
		<p>tindakan (action) dalam rangka mencapai target kinerja yang ditetapkan</p> <p>– Hasil pengukuran menjadi dasar untuk menyesuaikan strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran</p>		
C.	PELAPORAN KINERJA (15%)			
I.	PEMENUHAN PELAPORAN (3%)			
1	LAKIP telah disusun	Cukup Jelas	---	
	LAKIP Unit Kerja telah disusun	---	Cukup Jelas	
2	LAKIP telah disampaikan tepat waktu	Cukup Jelas	---	Waktu penyampaian LAKIP mengacu pada SE Menpan dan RB No 29 Tahun 2010
	LAKIP Unit Kerja telah disampaikan tepat waktu	---	Cukup Jelas	Waktu penyampaian LAKIP mengacu pada SE Menpan dan RB No 29 Tahun 2010
3	LAKIP telah disertai dengan softcopy	Cukup Jelas	---	
	LAKIP unit kerja telah disertai dengan softcopy	---	Cukup Jelas	
4	LAKIP telah diupload ke dalam website	Cukup Jelas	---	
	LAKIP unit kerja telah diupload ke dalam website	---	Cukup Jelas	
5	LAKIP menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU	<p>a. apabila lebih dari 95% capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU);</p> <p>b. apabila 60% < capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 80%;</p> <p>c. apabila 40% < capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 60%;</p> <p>d. apabila 20% < capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 40%</p> <p>e. apabila capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 20%</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	<p>IKU yang disajikan harus mengacu kepada kriteria IKU yang baik yaitu SMART dan menggambarkan kinerja utama yang seharusnya, dengan mengacu pada kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> – sesuai dengan tugas dan fungsi – menggambarkan core business – mempertimbangkan isu strategis yang berkembang – menggambarkan hubungan kausalitas (antara outcome - output - process - input) – mengacu pada praktik2 terbaik
II.	PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (8%)			
6	LAKIP bukan merupakan kompilasi dari Unit Kerja di bawahnya	a. apabila informasi kinerja dalam LAKIP menggambarkan	jawaban a,b,c mengacu pada penjelasan di sisi kiri	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		KABUPATEN/KOTA	SKPD	
1	2	3	4	5
		<p><i>Kinerja Utama sesuai tingkatnya;</i></p> <p><i>b. apabila LAKIP sudah menggambarkan kinerja utama sesuai tingkatnya, namun masih dijumpai informasi yang sifatnya supporting, yang jika tidak disajikanpun tidak berpengaruh</i></p> <p><i>c. apabila informasi yang disajikan merupakan gabungan dari kegiatan (output) unit-unit kerja dibawahnya yang dianggap penting.</i></p> <p><i>d. apabila informasi yang disajikan merupakan gabungan dari sub kegiatan (sub output) unit-unit kerja dibawahnya.</i></p> <p><i>e. apabila informasi yang disajikan semata-mata gabungan seluruh kegiatan dan sub kegiatan unit kerja dibawahnya, tanpa membedakan hal-hal yang bersifat strategis atau supporting.</i></p>		
7	LAKIP menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome	<p><i>a. apabila lebih dari 95% sasaran yang disampaikan dalam LAKIP berorientasi outcome;</i></p> <p><i>b. apabila 80% < sasaran outcome dalam LAKIP ≤ 95%;</i></p> <p><i>c. apabila 40% < sasaran outcome dalam LAKIP ≤ 80%;</i></p> <p><i>d. apabila 20% < sasaran outcome dalam LAKIP ≤ 40%</i></p> <p><i>e. apabila sasaran outcome dalam LAKIP ≤ 20%</i></p>	<p><i>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</i></p>	<p><i>Sasaran yang diinformasikan dalam LAKIP berorientasi outcome artinya:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>– Informasi yang disajikan dalam LAKIP menggambarkan hasil2 (termasuk output2 penting) yang telah dicapai sampai dengan saat ini</i> <i>– LAKIP tidak berfokus pada informasi tentang kegiatan atau proses yang telah dilaksanakan pada tahun ybs</i> <i>– LAKIP tidak berorientasi pada informasi tentang realisasi seluruh</i>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		KABUPATEN/KOTA	SKPD	
1	2	3	4	5
				<i>anggaran yang telah digunakan</i>
8	LAKIP menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan	<p>a. apabila lebih dari 95% capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan/ disepakati dalam Penetapan/Perjanjian Kinerja (PK);</p> <p>b. apabila 80% < capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK ≤ 95%;</p> <p>c. apabila 40% < capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK ≤ 80%;</p> <p>d. apabila 20% < capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK ≤ 40%</p> <p>e. apabila capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK ≤ 20%</p>	<i>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</i>	
9	LAKIP menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja	<p>a. apabila LAKIP menyajikan lebih dari 95% sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses;</p> <p>b. apabila 80% < sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses ≤ 95%;</p> <p>c. apabila 40% < sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses ≤ 80%;</p> <p>d. apabila 20% < sasaran yang</p>	<i>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</i>	<i>menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja, artinya: LAKIP menguraikan hasil evaluasi dan analisis tentang capaian2 kinerja outcome atau output penting (sasaran yang bersifat outcome atau output penting), bukan hanya proses atau hanya realisasi kegiatan2 yang ada di dokumen anggaran (DIPA)</i>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		KABUPATEN/KOTA	SKPD	
1	2	3	4	5
		<p><i>dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses ≤ 40%</i></p> <p><i>e. apabila sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses ≤ 20%</i></p>		
10	LAKIP menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan	<p><i>a. apabila LAKIP menyajikan seluruh perbandingan sebagaimana yang tercakup dalam kriteria dibawah;</i></p> <p><i>b. LAKIP menyajikan seluruh perbandingan sebagaimana yang tercakup dalam kriteria dibawah, kecuali perbandingan dengan standar nasional;</i></p> <p><i>c. apabila LAKIP hanya menyajikan perbandingan Realisasi vs Target dan Kinerja tahun berjalan vs kinerja tahun sebelumnya;</i></p> <p><i>d. apabila LAKIP hanya menyajikan perbandingan Realisasi vs Target;</i></p> <p><i>e. apabila tidak ada perbandingan data kinerja (capaian sasaran)</i></p>	<p><i>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</i></p>	<p><i>Pembandingan yang memadai, mencakup:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>– Target vs Realisasi;</i> <i>– Realisasi tahun berjalan vs realisasi tahun sebelumnya;</i> <i>– Realisasi sampai dengan tahun berjalan vs target jangka menengah;</i> <i>– Realisasi atau capaian tahun berjalan dibanding standar nasional atau RPJMN</i> <i>– Realisasi atau capaian organisasi/instansi dibanding realisasi atau capaian organisasi/instansi sejenis yang setara atau sekelas</i>
11	LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja	<p><i>a. apabila LAKIP mampu menyajikan informasi keuangan yang terkait langsung dengan sasaran atau terdapat informasi keuangan yang dapat mengidentifikasi jumlah biaya yang dibutuhkan untuk mewujudkan sasaran tertentu (cost per outcome);</i></p> <p><i>b. apabila LAKIP menyajikan</i></p>	<p><i>jawaban a,b,c mengacu pada penjelasan di sisi kiri</i></p>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		KABUPATEN/KOTA	SKPD	
1	2	3	4	5
		<p>informasi keuangan yang mengaitkan realisasi keuangan dengan hasil-hasil program yang menggambarkan kinerja utama instansi</p> <p>c. apabila LAKIP hanya menyajikan informasi keuangan per program;</p> <p>d. apabila LAKIP hanya menyajikan realisasi keuangan atas setiap kegiatan, tanpa mengaitkan dengan tujuan atau sasaran tertentu</p> <p>e. apabila tidak ada informasi keuangan yang dapat dikaitkan dengan sasaran atau kinerja tertentu</p>		
12	Informasi kinerja dalam LAKIP dapat diandalkan	<p>a. apabila lebih dari 95% realisasi kinerja dapat diandalkan;</p> <p>b. apabila 80% < keandalan data realisasi kinerja ≤ 95%;</p> <p>c. apabila 40% < keandalan data realisasi kinerja ≤ 80%;</p> <p>d. apabila 20% < keandalan data realisasi kinerja ≤ 40%</p> <p>e. apabila keandalan data realisasi kinerja ≤ 20%</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	<p>Dapat diandalkan dengan kriteria:</p> <ul style="list-style-type: none"> - datanya valid - dapat ditelusuri kesumber datanya - diperoleh dari sumber yang kompeten - dapat diverifikasi - konsisten
III.	PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4%)			<p>Jawaban tentang pemanfaatan informasi kinerja harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan Pelaporan dan Penyajian Informasi Kinerja</p>
13	Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan	<p>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap</p>	<p>telah digunakan dalam perbaikan perencanaan, artinya: LAKIP yang disusun sampai dengan saat</p>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		KABUPATEN/KOTA	SKPD	
1	2	3	4	5
		<p>memperhatikan kriteria yang ditetapkan. Sebagai ilustrasi:</p> <p>a. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh</p> <p>b. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian)</p> <p>c. apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian</p> <p>d. apabila kurang dimanfaatkan</p> <p>e. apabila tidak ada pemanfaatan</p>	<p>ini telah berdampak kepada perbaikan perencanaan, baik perencanaan jangka menengah, tahunan maupun dalam penetapan atau perjanjian kinerja yang disusun.</p>	
14	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi	<p>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan. Sebagai ilustrasi:</p> <p>a. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh</p> <p>b. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian)</p> <p>c. apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian</p> <p>d. apabila kurang dimanfaatkan</p> <p>e. apabila tidak ada pemanfaatan</p>	<p>telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan, artinya: informasi yang disajikan dalam LAKIP telah mengakibatkan perbaikan dalam pengelolaan program dan kegiatan dan dapat menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program secara terukur</p>	
15	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja	<p>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan. Sebagai ilustrasi:</p> <p>a. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif</p>	<p>telah digunakan untuk peningkatan kinerja, artinya: informasi dalam LAKIP (termasuk LAKIP tahun sebelumnya) benar-benar telah digunakan untuk perbaikan capaian kinerja organisasi yang lebih baik periode berikutnya</p>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		KABUPATEN/KOTA	SKPD	
1	2	3	4	5
		<p>dan menyeluruh</p> <p>b. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian)</p> <p>c. apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian</p> <p>d. apabila kurang dimanfaatkan</p> <p>e. apabila tidak ada pemanfaatan</p>		
16	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja	<p>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan. Sebagai ilustrasi:</p> <p>a. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh</p> <p>b. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian)</p> <p>c. apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian</p> <p>d. apabila kurang dimanfaatkan</p> <p>e. apabila tidak ada pemanfaatan</p>	telah digunakan untuk penilaian kinerja, artinya: informasi capaian kinerja yang disajikan dalam LAKIP dijadikan dasar untuk menilai dan menyimpulkan kinerja serta dijadikan dasar reward dan punishment	
D.	EVALUASI KINERJA (10%)			
I	PEMENUHAN EVALUASI (2%)			
1	Terdapat pedoman evaluasi akuntabilitas kinerja	cukup jelas	Tidak berlaku untuk SKPD	
2	Terdapat pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya	Ya, apabila terdapat pemantauan kemajuan kinerja dan hambatan yang ekstensif dan memenuhi kriteria sebagaimana disebutkan dibawah; Tidak, apabila pemantauan hanya melalui pertemuan-pertemuan yang tidak terdokumentasi;	Tidak berlaku untuk SKPD	<p>pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya, artinya:</p> <ul style="list-style-type: none"> - mengidentifikasi, mencatat (membuat catatan), mencari tahu, mengadministrasikan kemajuan (progress) kinerja; - dapat menjawab atau menyimpulkan posisi (prestasi atau capaian)

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		KABUPATEN/KOTA	SKPD	
1	2	3	4	5
				<i>kinerja terakhir;</i> – mengambil langkah yang diperlukan untuk mengatasi hambatan pencapaian kinerja; – melaporkan hasil pemantauan tersebut kepada pimpinan
3	Evaluasi program telah dilakukan	<i>Ya, apabila seluruh program telah dievaluasi dan mampu menjawab seluruh kriteria sebagaimana ditetapkan; Tidak, apabila evaluasi program hanya menginformasikan pelaksanaan program serta kegiatannya, tanpa menginformasikan atau menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program;</i>	<i>Tidak berlaku untuk SKPD</i>	<i>Program telah dievaluasi dengan kriteria:</i> – Terdapat informasi tentang capaian hasil2 program; – Terdapat simpulan keberhasilan atau ketidakberhasilan program; – Terdapat analisis dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu program; – Terdapat ukuran yang memadai tentang keberhasilan program
4	Evaluasi akuntabilitas kinerja atas unit kerja telah dilakukan	<i>cukup jelas</i>	<i>Tidak berlaku untuk SKPD</i>	
5	Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan	<i>a. apabila hasil evaluasi telah disampaikan atau dibahas dengan pihak yang dievaluasi (yang berkepentingan) dan terjadi kesepakatan dengan pihak yang terkait langsung dengan temuan hasil evaluasi, untuk menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi. Kesepakatan tsb secara formal menjelaskan siapa dan kapan batas waktu rekomendasi akan ditindaklanjuti;</i> <i>b. apabila hasil evaluasi telah disampaikan atau dibahas dengan pihak yang dievaluasi (yang berkepentingan), namun belum ada</i>	<i>Tidak berlaku untuk SKPD</i>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		KABUPATEN/KOTA	SKPD	
1	2	3	4	5
		<p>kesepakatan mengenai tindak lanjutnya;</p> <p>c. apabila hasil evaluasi telah disampaikan atau dibahas dengan pihak yang dievaluasi (yang berkepentingan)</p> <p>d. apabila hasil evaluasi disampaikan, tanpa ada pembahasan pendahuluan dengan pihak yang dievaluasi</p> <p>e. apabila hasil evaluasi tidak dikomunikasikan atau pihak yang dievaluasi tidak menerima simpulan hasil evaluasi</p>		
II.	KUALITAS EVALUASI (5%)			
6	Evaluasi <u>akuntabilitas kinerja</u> dilaksanakan dengan menggunakan pedoman/juklak evaluasi yang selaras dengan pedoman/juklak evaluasi Menpan dan RB	<p>a. apabila evaluasi dilaksanakan dengan mengacu pada pedoman evaluasi yang dibuat sendiri yang selaras dengan pedoman evaluasi Menpan & RB dan dimodifikasi sesuai dengan kebutuhan;</p> <p>b. apabila evaluasi dilaksanakan dengan menggunakan pedoman evaluasi yang dibuat sendiri mengacu pedoman evaluasi Menpan & RB, namun modifikasi pedoman belum sesuai dengan kondisi yang diharapkan;</p> <p>c. apabila evaluasi dilaksanakan dengan menggunakan pedoman evaluasi yang dibuat sendiri yang sama persis pedoman evaluasi Menpan & RB</p>	Tidak berlaku untuk UNIT KERJA	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		KABUPATEN/KOTA	SKPD	
1	2	3	4	5
		<p>d. apabila evaluasi dilaksanakan dengan menggunakan pedoman evaluasi Menpan & RB</p> <p>e. apabila evaluasi dilaksanakan dengan metode lain dan hasilnya tidak menyimpulkan tingkat akuntabilitas instansi terhadap kinerjanya</p>		
7	Evaluasi <u>akuntabilitas kinerja</u> dilaksanakan oleh SDM yang berkompeten	<p>a. apabila evaluasi telah dilakukan oleh SDM yang sudah terlatih dan kompeten dibidangnya dan hasil atau simpulannya tidak memiliki perbedaan yg signifikan dengan hasil evaluasi eksternal serta dapat ditindaklanjuti</p> <p>b. apabila evaluasi telah dilakukan oleh SDM yang sudah terlatih dan kompeten dibidangnya, namun tidak ada informasi yang memadai atas tindak lanjut rekomendasi yang (pernah) disarankan;</p> <p>c. apabila evaluasi dilakukan oleh pihak yang sudah pernah dilatih dan simpulan hasil evaluasi umumnya menggambarkan keadaan evaluatan</p> <p>d. apabila evaluasi dilakukan oleh pihak yang sudah pernah dilatih, namun hasil evaluasi masih perlu banyak perbaikan yang mendasar</p>	Tidak berlaku untuk SKPD	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		KABUPATEN/KOTA	SKPD	
1	2	3	4	5
		<i>e. apabila evaluasi dilakukan oleh pihak yang tidak kompeten dan simpulan hasil evaluasi tidak menggambarkan kondisi yang sesungguhnya</i>		
8	Pelaksanaan evaluasi <u>akuntabilitas kinerja</u> telah disupervisi dengan baik melalui pembahasan-pembahasan yang reguler dan bertahap	<p><i>a. apabila telah dilakukan kegiatan supervisi dan terdapat dokumentasi komunikasi yang reguler (teratur)</i></p> <p><i>b. apabila telah dilakukan kegiatan supervisi, namun belum terdokumentasi</i></p> <p><i>c. terdapat supervisi namun tidak reguler</i></p> <p><i>d. supervisi sangat minimal</i></p> <p><i>e. tdk disupervisi</i></p>	Tidak berlaku untuk SKPD	
9	Hasil evaluasi <u>akuntabilitas kinerja</u> menggambarkan <u>akuntabilitas kinerja</u> yang dievaluasi	<p><i>a. apabila simpulan hasil evaluasi mencerminkan tingkat akuntabilitas unit kerja terhadap kinerja, atau outcome atau output penting. Bukan sekedar simpulan atas pelaksanaan kerja (kegiatan) semata, dan simpulan tersebut disepakati baik oleh evaluator internal maupun external;</i></p> <p><i>b. apabila simpulan hasil evaluasi mencerminkan tingkat akuntabilitas unit kerja terhadap kinerja atau outcome atau output penting, bukan sekedar simpulan atas pelaksanaan kerja (kegiatan) semata. Terdapat kesepakatan (diantara evaluator) terhadap minimal</i></p>	Tidak berlaku untuk SKPD	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		KABUPATEN/KOTA	SKPD	
1	2	3	4	5
		<p>70% dari simpulan tersebut;</p> <p>c. apabila simpulan hasil evaluasi mencerminkan tingkat akuntabilitas unit kerja terhadap kinerja atau outcome atau output penting dan minimal 60% dari simpulan tersebut dapat diverifikasi kebenarannya</p> <p>d. apabila evaluator merasa yakin simpulan yang diberikan menggambarkan kondisi yang sebenarnya</p> <p>e. apabila simpulan hasil evaluasi hasil evaluasi tidak menggambarkan kondisi yang sebenarnya</p>		
10	Hasil evaluasi <u>akuntabilitas kinerja</u> memberikan penilaian atas akuntabilitas kinerja masing-masing unit kerja	<p>a. apabila lebih dari 95% unit kerja telah dievaluasi dan disimpulkan akuntabilitas kinerjanya</p> <p>b. apabila 80% < unit kerja yang dievaluasi dan disimpulkan akuntabilitas kinerjanya \leq 95%;</p> <p>c. apabila 40% < unit kerja yang dievaluasi dan disimpulkan akuntabilitas kinerjanya \leq 80%;</p> <p>d. apabila 20% < unit kerja yang dievaluasi dan disimpulkan akuntabilitas kinerjanya \leq 40%</p> <p>e. apabila unit kerja yang dievaluasi dan disimpulkan akuntabilitas kinerjanya \leq 20%</p>	Tidak berlaku untuk SKPD	
11	Evaluasi <u>akuntabilitas kinerja</u> telah memberikan rekomendasi-	a. apabila lebih dari 95% hasil evaluasi	Tidak berlaku untuk SKPD	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		KABUPATEN/KOTA	SKPD	
1	2	3	4	5
	rekomendasi perbaikan manajemen kinerja yang dapat dilaksanakan	<p>telah disertai rekomendasi dan rekomendasi tsb disetujui untuk dilaksanakan</p> <p>b. apabila 80% < hasil evaluasi telah disertai rekomendasi yg disetujui untuk dilaksanakan ≤ 95%;</p> <p>c. apabila 40% < hasil evaluasi telah disertai rekomendasi yg disetujui untuk dilaksanakan ≤ 80%;</p> <p>d. apabila 20% < hasil evaluasi telah disertai rekomendasi yg disetujui untuk dilaksanakan ≤ 40%</p> <p>e. apabila hasil evaluasi telah disertai rekomendasi yg disetujui untuk dilaksanakan ≤ 20%</p>		
12	Evaluasi <u>program</u> dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program	<p>a. apabila terdapat simpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan program yang dievaluasi dan terdapat bukti yang cukup rekomendasi telah (akan) ditindaklanjuti</p> <p>b. apabila terdapat simpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan program yang dievaluasi</p> <p>c. apabila evaluasi program telah dilaksanakan namun belum menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program (karena ukuran keberhasilan program masih belum jelas)</p> <p>d. apabila evaluasi telah dilakukan sebatas</p>	Tidak berlaku untuk SKPD	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		KABUPATEN/KOTA	SKPD	
1	2	3	4	5
		<p>pelaksanaan program dan kegiatan serta penyerapan anggaran.</p> <p>e. belum dilakukan evaluasi program</p>		
13	Evaluasi <u>program</u> telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan	<p>a. apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan perencanaan kinerja dan rekomendasi tsb telah (disetujui untuk) dilaksanakan</p> <p>b. apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan perencanaan kinerja dan 80% rekomendasi tsb disetujui untuk dilaksanakan</p> <p>c. apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan perencanaan kinerja dan 60% rekomendasi tsb disetujui untuk dilaksanakan;</p> <p>d. apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan perencanaan kinerja dan rekomendasi yang disetujui untuk dilaksanakan tidak lebih dari 50%</p> <p>e. apabila evaluasi program tidak disertai rekomendasi perbaikan perencanaan atau rekomendasi tersebut tidak dapat dilaksanakan</p>	Tidak berlaku untuk SKPD	
14	Evaluasi <u>program</u> telah memberikan rekomendasi-rekomendasi peningkatan kinerja yang dapat	a. apabila evaluasi program telah disertai	Tidak berlaku untuk SKPD	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		KABUPATEN/KOTA	SKPD	
1	2	3	4	5
	dilaksanakan	<p>rekomendasi yg terkait dengan peningkatan kinerja dan rekomendasi tsb telah (disetujui untuk) dilaksanakan</p> <p>b. apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan peningkatan kinerja dan 80% rekomendasi tsb disetujui untuk dilaksanakan</p> <p>c. apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan peningkatan kinerja dan 60% rekomendasi tsb disetujui untuk dilaksanakan;</p> <p>d. apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan peningkatan kinerja dan rekomendasi yang disetujui untuk dilaksanakan tidak lebih dari 50%</p> <p>e. apabila evaluasi program tidak disertai rekomendasi perbaikan peningkatan kinerja atau rekomendasi tersebut tidak dapat dilaksanakan</p>		
III.	PEMANFAATAN EVALUASI (3%)			Jawaban tentang pemanfaatan evaluasi harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan Evaluasi dan Kualitas Evaluasi
15	Hasil evaluasi <u>akuntabilitas kinerja</u> telah ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan	a. Jika > 95% rekomendasi yang terkait dengan perencanaan telah ditindaklanjuti	Tidak berlaku untuk SKPD	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		KABUPATEN/KOTA	SKPD	
1	2	3	4	5
		<p>b. Jika 80% < rekomendasi yang terkait dengan perencanaan yang ditindaklanjuti ≤ 95%</p> <p>c. Jika 40% < rekomendasi yang terkait dengan perencanaan yang ditindaklanjuti ≤ 80%</p> <p>d. Jika 20% < rekomendasi yang terkait dengan perencanaan yang ditindaklanjuti ≤ 40%</p> <p>e. Jika rekomendasi yang terkait dengan perencanaan yang ditindaklanjuti ≤ 20%</p>		
16	Hasil evaluasi <u>akuntabilitas kinerja</u> telah ditindaklanjuti untuk perbaikan penerapan manajemen kinerja	<p>a. Jika > 95% rekomendasi yang terkait dengan penerapan manajemen kinerja telah ditindaklanjuti</p> <p>b. Jika 80% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 95%</p> <p>c. Jika 40% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 80%</p> <p>d. Jika 20% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 40%</p> <p>e. Jika rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 20%</p>	Tidak berlaku untuk SKPD	
17	Hasil evaluasi <u>akuntabilitas kinerja</u> telah ditindaklanjuti untuk mengukur keberhasilan unit kerja	<p>a. Jika > 95% capaian kinerja digunakan (dimanfaatkan) untuk mengukur keberhasilan maupun kegagalan unit kerja (sebagai dasar reward&punishmen t)</p> <p>b. Jika 80% < pemanfaatan capaian kinerja sebagai dasar pengukuran ≤ 95%</p> <p>c. Jika 40% <</p>	Tidak berlaku untuk SKPD	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		KABUPATEN/KOTA	SKPD	
1	2	3	4	5
		<p><i>pemanfaatan capaian kinerja sebagai dasar pengukuran ≤ 80%</i></p> <p><i>d. Jika 20% < pemanfaatan capaian kinerja sebagai dasar pengukuran ≤ 40%</i></p> <p><i>e. Jika pemanfaatan capaian kinerja sebagai dasar pengukuran ≤ 20%</i></p>		
18	Hasil evaluasi <u>program</u> telah ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan	<p><i>a. Jika > 95% rekomendasi yang terkait dengan perencanaan telah ditindaklanjuti</i></p> <p><i>b. Jika 80% < tindaklanjut rekomendasi yang terkait dengan perencanaan ≤ 95%</i></p> <p><i>c. Jika 40% < tindaklanjut rekomendasi yang terkait dengan perencanaan ≤ 80%</i></p> <p><i>d. Jika 20% < tindaklanjut rekomendasi yang terkait dengan perencanaan ≤ 40%</i></p> <p><i>e. Jika tindaklanjut rekomendasi yang terkait dengan perencanaan ≤ 20%</i></p>	Tidak berlaku untuk SKPD	
19	Hasil evaluasi <u>program</u> telah ditindaklanjuti untuk perbaikan penerapan manajemen kinerja	<p><i>a. Jika > 95% rekomendasi yang terkait dengan penerapan manajemen kinerja telah ditindaklanjuti</i></p> <p><i>b. Jika 80% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 95%</i></p> <p><i>c. Jika 40% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 80%</i></p> <p><i>d. Jika 20% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 40%</i></p> <p><i>e. Jika rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 20%</i></p>	Tidak berlaku untuk SKPD	
E.	PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA			

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		KABUPATEN/KOTA	SKPD	
1	2	3	4	5
	ORGANISASI (20%)			
	KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (5%)			
1	Target dapat dicapai	<p>a. apabila rata2 capaian kinerja lebih dari 95%;</p> <p>b. apabila $80% < \text{rata2 capaian kinerja} \leq 95\%$;</p> <p>c. apabila $40% < \text{rata2 capaian kinerja} \leq 80\%$;</p> <p>d. apabila $20% < \text{rata2 capaian kinerja} \leq 40\%$</p> <p>e. apabila rata2 capaian kinerja $\leq 20\%$</p>	Tidak berlaku untuk SKPD	
2	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	<p>a. apabila lebih dari 95% rata2 capaian kinerja tahun berjalan melebihi capaian tahun sebelumnya;</p> <p>b. apabila $80% < \text{rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya} \leq 95\%$;</p> <p>c. apabila $40% < \text{rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya} \leq 80\%$;</p> <p>d. apabila $20% < \text{rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya} \leq 40\%$</p> <p>e. apabila rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya $\leq 20\%$</p>	Tidak berlaku untuk SKPD	
3	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	<p>a. apabila informasi capaian output memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan;</p> <p>b. apabila informasi capaian output memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan, namun tidak mudah memverifikasinya;</p> <p>c. apabila sebagian besar informasi capaian output</p>	Tidak berlaku untuk SKPD	<p>Informasi kinerja dapat diandalkan, dengan kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diperoleh dari dasar perhitungan (formulasi) yang valid; - Dihasilkan dari sumber2 atau basis data yang dapat dipercaya (kompeten); - Dapat ditelusuri sumber datanya; - dapat diverifikasi - up to date

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		KABUPATEN/KOTA	SKPD	
1	2	3	4	5
		<i>sangat diragukan validitas datanya</i>		
	KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (5%)			
4	Target dapat dicapai	<p>a. apabila rata2 capaian kinerja > 100%;</p> <p>b. apabila rata2 capaian kinerja = 100%;</p> <p>c. apabila 80% < rata2 capaian kinerja < 100%;</p> <p>d. apabila 50% ≤ rata2 capaian kinerja ≤ 80%</p> <p>e. apabila rata2 capaian kinerja < 50% (Jawaban ditulis pada lembar KKE1-I Capaian)</p>	Tidak berlaku untuk SKPD	
5	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	<p>a. apabila rata2 capaian kinerja tahun berjalan > 150% dibanding tahun sebelumnya;</p> <p>b. apabila 120% < rata2 peningkatan kinerja ≤ 150% ;</p> <p>c. apabila 80% < rata2 peningkatan kinerja ≤ 120%;</p> <p>d. apabila 50% ≤ rata2 peningkatan kinerja ≤ 80%</p> <p>e. apabila rata2 peningkatan kinerja < 50%</p> <p>(Jawaban ditulis pada lembar KKE1-I Capaian)</p>	Tidak berlaku untuk SKPD	
6	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	<p>a. apabila informasi capaian outcome memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan;</p> <p>b. apabila informasi capaian outcome memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan, namun tidak mudah memverifikasinya;</p> <p>c. apabila sebagian besar informasi capaian outcome sangat diragukan</p>	Tidak berlaku untuk SKPD	<p>Informasi kinerja dapat diandalkan, dengan kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diperoleh dari dasar perhitungan (formulasi) yang valid; - Dihasilkan dari sumber2 atau basis data yang dapat dipercaya (kompeten); - Dapat ditelusuri sumber datanya; - dapat diverifikasi - up to date

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		KABUPATEN/KOTA	SKPD	
1	2	3	4	5
		<i>validitas datanya</i> <i>(Jawaban ditulis pada lembar KKE1-I Capaian)</i>		
	BENCHMARK KINERJA (5%)			
7	Kinerja Bidang Kesehatan	<i>Lihat KKE 1 - II Kab/Kota Capaian</i>	<i>Tidak berlaku untuk SKPD</i>	
8	Kinerja Bidang Pendidikan	<i>Lihat KKE 1 - II Kab/Kota Capaian</i>	<i>Tidak berlaku untuk SKPD</i>	
9	Kinerja Bidang Ketenagakerjaan	<i>Lihat KKE 1 - II Kab/Kota Capaian</i>	<i>Tidak berlaku untuk SKPD</i>	
10	Kinerja Bidang Sosial	<i>Lihat KKE 1 - II Kab/Kota Capaian</i>	<i>Tidak berlaku untuk SKPD</i>	
11	Kinerja Bidang Ekonomi	<i>Lihat KKE 1 - II Kab/Kota Capaian</i>	<i>Tidak berlaku untuk SKPD</i>	
	KINERJA DARI PENILAIAN STAKEHOLDER (5%)			
12	Kinerja Pengelolaan Keuangan	<i>Lihat KKE 1 - III Capaian</i>	<i>Tidak berlaku untuk SKPD</i>	
13	Kinerja Manajemen Internal	<i>Lihat KKE 1 - III Capaian</i>	<i>Tidak berlaku untuk SKPD</i>	
14	Kinerja dari Penilaian Instansi Pemerintah Lainnya	<i>Lihat KKE 1 - III Capaian</i>	<i>Tidak berlaku untuk SKPD</i>	
15	Kinerja Transparansi	<i>Lihat KKE 1 - III Capaian</i>	<i>Tidak berlaku untuk SKPD</i>	
16	Kinerja/Penghargaan Lainnya	<i>Lihat KKE 1 - III Capaian</i>	<i>Tidak berlaku untuk SKPD</i>	

Lampiran huruf E angka 3.a. Format Template Kertas Kerja Evaluasi (TKKE) sebagai berikut:

**TEMPLATE KERTAS KERJA EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA PEMERINTAH BATU DAN SKPD**

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	KAB/KOTA		SKPD		TOTAL		REF
		Y/T	NILAI	Y/T	NILAI			
1	2	3	4	5	6	7		8
A. PERENCANAAN KINERJA (35%)								
1.	PERENCANAAN STRATEGIS (12.5%)							
a.	PEMENUHAN RENSTRA (2.5%)							
1	Dokumen RPJMD/Renstra telah ada							
	Dokumen Renstra SKPD telah ada							
2	Dokumen RPJMD/Renstra telah memuat visi, misi, dan program.							
3	Dokumen RPJMD/Renstra telah memuat tujuan							
4	Dokumen RPJMD/Renstra telah memuat indikator kinerja tujuan							
5	Dokumen RPJMD/Renstra telah memuat target jangka menengah							
6	Dokumen RPJMD/Renstra telah memuat sasaran							
7	Dokumen RPJMD/Renstra telah memuat indikator kinerja sasaran							
8	Dokumen RPJMD/Renstra telah memuat target tahunan							
9	RPJMD/Renstra telah menyajikan IKU							
b.	KUALITAS RENSTRA (6.25%)							

INSPEKTORAT		BAPPEDA		UNIT KERJA A		UNIT KERJA B		TOTAL	
Y/T	NILAI	Y/T	NILAI	Y/T	NILAI	Y/T	NILAI	Y/T	NILAI
5	6	5	6	5	6	5	6	5	6

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	KAB/KOTA		SKPD		TOTAL	REF
		Y/T	NILAI	Y/T	NILAI		
1	2	3	4	5	6	7	8
10	Tujuan telah berorientasi hasil						
11	Sasaran telah berorientasi hasil						
12	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program/hasil kegiatan						
13	Indikator kinerja tujuan (outcome) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik						
14	Indikator kinerja sasaran (outcome dan output) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik						
15	Target kinerja ditetapkan dengan baik						
16	Dokumen RPJMD/Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMN/Dokumen Renstra atasannya						
17	Dokumen RPJMD/Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi/latar belakang pendirian)						
c.	IMPLEMENTASI RENSTRA (3.75%)						
18	Dokumen RPJMD/Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan						
19	Dokumen RPJMD/Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan Dokumen Renstra unit kerja						
20	Dokumen RPJMD/Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran						
21	Dokumen RPJMD/Renstra telah direviu secara berkala						
II.	PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (22,5%)						

INSPEKTORAT		BAPPEDA		UNIT KERJA A		UNIT KERJA B		TOTAL	
Y/T	NILAI	Y/T	NILAI	Y/T	NILAI	Y/T	NILAI	Y/T	NILAI
5	6	5	6	5	6	5	6	5	6

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	KAB/KOTA		SKPD		TOTAL		REF
		Y/T	NILAI	Y/T	NILAI			
1	2	3	4	5	6	7		8
12	Dokumen PK telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)							
c.	IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (6.75%)							
13	Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan							
14	Penetapan Kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala							
15	Penetapan Kinerja telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan							
B. PENGUKURAN KINERJA (20%)								
I.	PEMENUHAN PENGUKURAN (4%)							
1	Telah terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal							
	IKU unit kerja telah ada							
2	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja							
II.	KUALITAS PENGUKURAN (10%)							
3	IKU telah dapat diukur secara obyektif							
4	IKU telah menggambarkan hasil							
5	IKU telah relevan dengan kondisi yang akan diukur							
6	IKU telah cukup untuk mengukur kinerja							

INSPEKTORAT		BAPPEDA		UNIT KERJA A		UNIT KERJA B		TOTAL	
Y/T	NILAI	Y/T	NILAI	Y/T	NILAI	Y/T	NILAI	Y/T	NILAI
5	6	5	6	5	6	5	6	5	6

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	KAB/KOTA		SKPD		TOTAL		REF
		Y/T	NILAI	Y/T	NILAI			
1	2	3	4	5	6	7		8
7	IKU telah diukur realisasinya							
8	IKU unit kerja telah selaras dengan IKU IP							
9	Indikator kinerja sasaran dapat diukur secara obyektif							
10	Indikator kinerja sasaran menggambarkan hasil							
11	Indikator kinerja sasaran relevan dengan sasaran yang akan diukur							
12	Indikator kinerja sasaran cukup untuk mengukur sasarrannya							
13	Indikator kinerja sasaran telah diukur realisasinya							
14	Indikator kinerja sasaran unit kerja telah selaras dengan indikator kinerja IP							
15	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan							
III.	IMPLEMENTASI PENGUKURAN (6%)							
16	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran							
17	IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja							
18	IKU telah direviu secara berkala							
19	Pengukuran kinerja digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala							
	C. PELAPORAN KINERJA (15%)							
I.	PEMENUHAN PELAPORAN (3%)							
1	LAKIP telah disusun							

INSPEKTORAT		BAPPEDA		UNIT KERJA A		UNIT KERJA B		TOTAL	
Y/T	NILAI	Y/T	NILAI	Y/T	NILAI	Y/T	NILAI	Y/T	NILAI
5	6	5	6	5	6	5	6	5	6

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	KAB/KOTA		SKPD		TOTAL		REF
		Y/T	NILAI	Y/T	NILAI			
1	2	3	4	5	6	7		8
	LAKIP unit kerja telah disusun							
2	LAKIP telah disampaikan tepat waktu							
	LAKIP unit kerja telah disampaikan tepat waktu							
3	LAKIP telah disertai dengan softcopy							
	LAKIP unit kerja telah disertai dengan softcopy							
4	LAKIP telah diupload ke dalam website							
	LAKIP unit kerja telah diupload ke dalam website							
5	LAKIP menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU							
II.	PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (8%)							
6	LAKIP bukan merupakan kompilasi dari Unit Kerja di bawahnya							
7	LAKIP menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome							
8	LAKIP menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan							
9	LAKIP menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja							
10	LAKIP menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan							
11	LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja							

INSPEKTORAT		BAPPEDA		UNIT KERJA A		UNIT KERJA B		TOTAL	
Y/T	NILAI	Y/T	NILAI	Y/T	NILAI	Y/T	NILAI	Y/T	NILAI
5	6	5	6	5	6	5	6	5	6

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	KAB/KOTA		SKPD		TOTAL	REF
		Y/T	NILAI	Y/T	NILAI		
1	2	3	4	5	6	7	8
12	Informasi kinerja dalam LAKIP dapat diandalkan						
III.	PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4%)						
13	Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan						
14	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi						
15	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja						
16	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja						
	D. EVALUASI INTERNAL (10%)						
I.	PEMENUHAN EVALUASI (2%)						
1	Terdapat pedoman evaluasi akuntabilitas kinerja						
2	Terdapat pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya						
3	Evaluasi program telah dilakukan						
4	Evaluasi akuntabilitas kinerja atas unit kerja telah dilakukan						
5	Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan						

INSPEKTORAT		BAPPEDA		UNIT KERJA A		UNIT KERJA B		TOTAL	
Y/T	NILAI	Y/T	NILAI	Y/T	NILAI	Y/T	NILAI	Y/T	NILAI
5	6	5	6	5	6	5	6	5	6

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	KAB/KOTA		SKPD		TOTAL	REF
		Y/T	NILAI	Y/T	NILAI		
1	2	3	4	5	6	7	8
II.	KUALITAS EVALUASI (5%)						
6	Evaluasi <u>akuntabilitas kinerja</u> dilaksanakan dengan menggunakan pedoman/juklak evaluasi yang selaras dengan pedoman/juklak evaluasi Menpan						
7	Evaluasi <u>akuntabilitas kinerja</u> dilaksanakan oleh SDM yang berkompetensi						
8	Pelaksanaan evaluasi <u>akuntabilitas kinerja</u> telah disupervisi dengan baik melalui pembahasan-pembahasan yang reguler dan bertahap						
9	Hasil evaluasi <u>akuntabilitas kinerja</u> menggambarkan <u>akuntabilitas kinerja</u> yang dievaluasi						
10	Hasil evaluasi <u>akuntabilitas kinerja</u> memberikan penilaian atas akuntabilitas kinerja masing-masing unit kerja						
11	Evaluasi <u>akuntabilitas kinerja</u> telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan manajemen kinerja yang dapat dilaksanakan						
12	Evaluasi <u>program</u> dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program						
13	Evaluasi <u>program</u> telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan						
14	Evaluasi <u>program</u> telah memberikan rekomendasi-rekomendasi peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan						

INSPEKTORAT		BAPPEDA		UNIT KERJA A		UNIT KERJA B		TOTAL	
Y/T	NILAI	Y/T	NILAI	Y/T	NILAI	Y/T	NILAI	Y/T	NILAI
5	6	5	6	5	6	5	6	5	6

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	KAB/KOTA		SKPD		TOTAL		REF
		Y/T	NILAI	Y/T	NILAI			
1	2	3	4	5	6	7		8
III.	PEMANFAATAN EVALUASI (3%)							
15	Hasil evaluasi <u>akuntabilitas kinerja</u> telah ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan							
16	Hasil evaluasi <u>akuntabilitas kinerja</u> telah ditindaklanjuti untuk perbaikan penerapan manajemen kinerja							
17	Hasil evaluasi <u>akuntabilitas kinerja</u> telah ditindaklanjuti untuk mengukur keberhasilan unit kerja							
18	Hasil evaluasi <u>program</u> telah ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan							
19	Hasil evaluasi <u>program</u> telah ditindaklanjuti untuk perbaikan kinerja							
E. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI (20%)								
KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (5%)								
1	Target dapat dicapai							
2	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya							
3	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan							
KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (5%)								
4	Target dapat dicapai							

INSPEKTORAT		BAPPEDA		UNIT KERJA A		UNIT KERJA B		TOTAL	
Y/T	NILAI	Y/T	NILAI	Y/T	NILAI	Y/T	NILAI	Y/T	NILAI
5	6	5	6	5	6	5	6	5	6

Lampiran huruf E angka 3.c. Format Kertas Kerja Evaluasi (KKE) sebagai berikut:

No	Uraian Fakta	Analisis				Simpulan	Tanggapan
		Pemilahan	Pembandingan	Pengukuran	Penyusunan Argumentasi		

BAB III

EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA SKPD

D. Umum

Terdapat beberapa langkah kerja yang berkaitan dengan evaluasi atas akuntabilitas Kinerja SKPD yang tidak dapat dilepaskan dari ruang lingkup dan tujuan evaluasi. Langkah-langkah kerja tersebut terdiri dari evaluasi atas komponen akuntabilitas kinerja, serta penilaian dan penyimpulan.

E. Evaluasi atas komponen Akuntabilitas Kinerja

6. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja SKPD difokuskan pada kriteria kriteria yang ada dalam Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) dengan tetap memperhatikan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja tahun sebelumnya, adapun isu-isu penting yang ingin diungkap melalui akuntabilitas kinerja sebagai berikut:
 - i. SKPD dalam menyusun, mereviu dan menyempurnakan perencanaan kinerja berfokus pada hasil;
 - j. pembangunan sistem pengukuran dan pengumpulan data kinerja;
 - k. pengungkapan informasi pencapaian kinerja SKPD dalam LAKIP;
 - l. monitoring dan evaluasi terhadap pencapaian kinerja pelaksanaan program, khususnya program strategis;
 - m. keterkaitan diantara seluruh komponen-komponen perencanaan kinerja dengan penganggaran, kebijakan pelaksanaan dan pengendalian serta pelaporannya;
 - n. capaian kinerja utama dari masing-masing SKPD;
 - o. tingkat Akuntabilitas Kinerja SKPD; dan
 - p. memastikan disusunnya rencana aksi terhadap rekomendasi hasil evaluasi yang belum ditindaklanjuti.
7. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja SKPD, terdiri atas evaluasi penerapan komponen manajemen kinerja (SAKIP) yang meliputi: perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja internal, dan pencapaian kinerja.
8. Evaluasi penerapan manajemen kinerja (SAKIP) juga meliputi penerapan penyusunan dokumen penetapan kinerja dan Indikator Kinerja Utama (IKU) sampai saat dilakukan evaluasi.
9. Evaluasi atas pencapaian kinerja organisasi tidak hanya difokuskan pada pencapaian kinerja yang tertuang dalam dokumen LAKIP semata, tetapi juga dari sumber lain yang akurat dan relevan dengan kinerja SKPD.
10. LKE beserta penjelasannya dan template LKE untuk evaluasi Akuntabilitas Kinerja SKPD.

F. Penilaian dan Penyimpulan

3. Evaluasi atas akuntabilitas kinerja SKPD harus menyimpulkan hasil penilaian atas fakta objektif SKPD dalam mengimplementasikan perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja evaluasi kinerja dan capaian kinerja sesuai dengan kriteria masing-masing komponen yang ada dalam LKE.

4. Langkah penilaian dilakukan sebagai berikut:
- c. dalam melakukan penilaian, terdapat 3 (tiga) *variable* yaitu komponen, sub-komponen, dan kriteria, 3 (tiga) *variable* tersebut dapat digunakan untuk penilaian Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kota Batu maupun penilaian Evaluasi Akuntabilitas Kinerja SKPD disesuaikan dengan objek dan Sasarannya;
 - d. setiap komponen dan sub-komponen penilaian diberikan alokasi nilai sebagai berikut:

NO	ASPEK	BOBOT	KOMPONEN DAN SUB-KOMPONEN
1.	Perencanaan	35 %	c. Rencana Strategis 12,5%, meliputi pemenuhan Renstra, kualitas Renstra, dan implementasi Renstra dan d. Perencanaan kinerja tahunan 22,5% meliputi: pemenuhan perencanaan kinerja tahunan (4,5%), kualitas perencanaan kinerja tahunan (11,25%), dan implementasi perencanaan kinerja tahunan (6,75%).
2.	Pengukuran Kinerja	20 %	d. Pemenuhan pengukuran 4%; e. Kualitas pengukuran 10%; dan f. Implementasi pengukuran 6%.
3.	Pelaporan Kinerja	15 %	d. Pemenuhan pelaporan 3%; e. Penyajian informasi kinerja 8%; dan f. Pemanfaatan informasi kinerja 4%.
4.	Evaluasi Kinerja	10 %	d. Pemenuhan evaluasi 2%; e. Kualitas evaluasi 5%; dan f. Pemanfaatan hasil evaluasi 3%
5.	Capaian Kinerja	20 %	d. Kinerja yang dilaporkan (output) 5%; e. Kinerja yang dilaporkan (outcome) 5%; f. Kinerja tahun berjalan (<i>benchmark</i>) 5%; dan g. Kinerja lainnya 5%.
	Total	100 %	

Penilaian terhadap angka 1 sampai angka 4 terkait dengan penerapan SAKIP pada SKPD, sedangkan angka 5 terkait dengan pencapaian kinerja baik yang telah tertuang dalam dokumen LAKIP SKPD maupun dalam dokumen lainnya. Selanjutnya angka 5 huruf a, angka 5 huruf b, dan angka 5 huruf c, penilaian didasarkan pada pencapaian kinerja yang telah disajikan dalam LAKIP SKPD maupun dokumen pendukung seperti pengukuran kinerja, penilaian terhadap

angka 5 huruf d dilakukan berdasarkan pada penilaian pihak lain, seperti Opini Badan Pemeriksa Keuangan terhadap keuangan dan lainnya.

- c. Penilaian atas komponen dan sub komponen pada huruf b, dilakukan terhadap entitas induk dan sampel SKPD, yaitu:
 - 1) Pemerintah Kota Batu;
 - 2) Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Batu atau sebutan lain;
 - 3) Inspektorat Kota Batu; dan
 - 4) Paling sedikit 2 (dua) SKPD teknis diluar Bidang Pendidikan dan Bidang Kesehatan.
- d. Setiap sub komponen akan dibagi kedalam beberapa pernyataan sebagai kriteria pemenuhan sub komponen tersebut. Setiap pertanyaan/ pernyataan akan dijawab dengan ya/tidak atau a/b/c atau a/b/c/d/e, selanjutnya jawaban ya/tidak diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan yang langsung dapat dijawab ya/tidak, sedangkan jawaban a/b/c/d/e dan a/b/c diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan-pernyataan yang menggunakan skala ordinal.
- e. Setiap jawaban “ ya ” akan diberi nilai 1 sedangkan jawaban “tidak” maka akan diberi angka nol.
- f. Untuk jawaban a/b/c/d/e dan a/b/c penilaian didasarkan pada *judgement evaluator* dan memperhatikan petunjuk pelaksanaan ini
- g. Apabila pertanyaan yang digunakan dalam criteria berhubungan dengan kondisi yang memerlukan penyimpulan, karena terdiri dari beberapa sub kriteria, (misal kriteria mengenai kondisi sasaran atau indikator kinerja, berhubungan dengan lebih dari satu sasaran atau indikator kinerja, penilaian “ya” atau “tidak” dilakukan atas masing-masing sasaran atau indikator kinerja).
- h. Dalam memberikan penilaian “ya” atau “Tidak” maupun a/b/c/d/e, evaluator harus menggunakan *profesional judgement*-nya dengan mempertimbangkan hal-hal yang mempengaruhi pada setiap kriteria, dan didukung dengan suatu KKE.
- i. Setelah setiap pertanyaan diberikan nilai maka penyimpulan akan dilakukan sebagai berikut:
 - 1) Tahap pertama dijumlahkan nilai setiap pertanyaan pada setiap sub komponen sehingga ditemukan suatu angka tertentu misal: sub komponen indikator kinerja mempunyai alokasi nilai 10% dan memiliki 10 (sepuluh) buah pertanyaan. Dari 10 (sepuluh) pertanyaan tersebut apabila pertanyaan yang dijawab “ya” ada 3 (tiga) pertanyaan maka nilai untuk sub komponen tersebut adalah: $(3/10) \times 10 = 3$;

- 2) Untuk kriteria yang berhubungan dengan kondisi yang memerlukan penyimpulan, karena terdiri dari beberapa sub kriteria, penyimpulan tentang kriteria dilakukan melalui nilai rata-rata; dan
 - 3) Tahap berikutnya adalah melakukan penjumlahan seluruh nilai sub komponen yang ada sehingga ditemukan suatu angka tertentu untuk total nilai dengan *range* antara 0 s.d 100.
3. Setelah setiap pertanyaan diberikan nilai maka penyimpulan akan dilakukan sebagai berikut:

Penyimpulan atas hasil evaluasi terhadap akuntabilitas kinerja SKPD dilakukan dengan menjumlahkan angka tertimbang dari masing-masing komponen. Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen akan dipergunakan untuk menentukan tingkat akuntabilitas SKPD yang bersangkutan terhadap kinerjanya, dengan katagori sebagai berikut:

NO.	KATEGORI	NILAI ANGKA	INTERPRETASI
1.	AA	>85 - 100	Memuaskan
2.	A	>75 - 85	Sangat Baik
3.	B	>65 - 75	Baik, perlu sedikit perbaikan.
4.	CC	>50 - 65	Cukup (memadai), perlu banyak perbaikan yang tidak mendasar.
5.	C	>30 - 50	Kurang, perlu banyak perbaikan, termasuk perubahan yang mendasar.
6.	D	0 - 30	Sangat Kurang, perlu banyak sekali perbaikan dan perubahan yang sangat mendasar.

5. Dalam rangka menjaga objektivitas dalam penilaian maka dilakukan reviu secara berjenjang atas proses dan hasil evaluasi dari tim evaluator dengan pengaturan sebagai berikut:
 - c. Reviu tingkat 1 dilakukan dimasing-masing tim evaluator oleh supervisor tim.
 - d. Reviu tingkat 2 dilakukan dalam bentuk forum panel, khusus untuk menentukan pemeringkatan nilai dan penentuan katagori (rating) hasil evaluasi.

BAB IV

PELAPORAN HASIL EVALUASI

A. Umum

1. Setiap surat tugas untuk pelaksanaan evaluasi Akuntabilitas Kinerja harus menghasilkan Kertas Kerja Evaluasi (KKE) dan Laporan Hasil evaluasi (LHE);
2. Sumber data untuk pelaporan hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja SKPD adalah Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) yang diisi dan dilengkapi selama proses evaluasi dilaksanakan;
3. Bagi SKPD yang sudah pernah di evaluasi, pelaporan hasil evaluasi diharapkan menyajikan informasi tindak lanjut dari rekomendasi tahun sebelumnya, sehingga pembaca laporan dapat memperoleh data yang diperbandingkan dan dapat mengetahui perbaikan-perbaikan yang telah dilakukan;
4. LHE disusun berdasarkan prinsip kehati-hatian dan mengungkapkan hal-hal penting bagi perbaikan manajemen kinerja SKPD yang dievaluasi, Permasalahan atau temuan sementara hasil evaluasi (*tentative finding*) dan saran perbaikannya harus diungkapkan secara jelas dan dikomunikasikan kepada pihak SKPD yang dievaluasi untuk mendapat konfirmasi atau tanggapan secukupnya; dan
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; dan
 - b. evaluator harus berhati-hati dalam menginterpretasikan data hasil evaluasi, menyimpulkan, dan menuangkannya dalam laporan.

B. Laporan Hasil Evaluasi (LHE) dan Ikhtisar Hasil Evaluasi (IHE)

Laporan Hasil Evaluasi (LHE) dan Ikhtisar Hasil Evaluasi (IHE) dalam bentuk surat atau bentuk Bab, sebagaimana format berikut ini:

1. Format Laporan Hasil Evaluasi (LHE) dalam bentuk surat:

INSPEKTORAT KOTA BATU

Batu,..... 20.....

Nomor :

Lampiran :

Hal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
SKPD

Yth.

Kepala SKPD

di Batu

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2013 tentang Perubahan Lampiran Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: KEP-135/M.PAN/2004 tentang Pedoman Umum Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan memperhatikan Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Surat Edaran Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 03 Tahun 2011 tentang Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal, serta khususnya Peraturan Walikota Batu Nomor tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Batu, kami sampaikan hal-hal sebagai berikut:

1. Kami telah melakukan evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja SKPD....., dengan tujuan:
 - a. memperoleh informasi tentang implementasi Sistem AKIP SKPD.
 - b. menilai akuntabilitas kinerja SKPD.
 - c. memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas, serta penerapan sistem akuntabilitas kinerja SKPD.
 - d. memonitor tindak lanjut hasil evaluasi periode sebelumnya
2. Evaluasi dilaksanakan terhadap 5 (lima) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi: Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Kinerja, dan Capaian Kinerja.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) SKPD tahun....., merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain Rencana Strategis (Renstra), dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dokumen Penetapan Kinerja (PK), Dokumen Perjanjian Kinerja Eselon II, Eselon III, dan Eselon IV serta dokumen terkait lainnya.

3. Hasil evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s.d. 100 SKPD....., memperoleh nilai sebesar.....dengan kategori
4. Nilai sebagaimana tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi di 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 Lembar Kreteria Evaluasi (LKE), yang dapat mengindikasikan tingkat Akuntabilitas Kinerja SKPD).
5. Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan di atas, kami merekomendasikan kepada Kepala SKPD.....,beserta seluruh jajarannya agar dilakukan perbaikan sebagai berikut:
 - a.
 - b.
 - c.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja SKPD

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

Terima kasih atas perhatian dan kerjasamanya.

Inspektur,

(.....)

Tembusan Yth.:

Walikota Batu sebagai laporan

2. Format LHE dalam bentuk Bab:

Bab I Pendahuluan

Pada bab ini disajikan penjelasan umum organisasi, dengan penekanan kepada aspek strategis organisasi serta permasalahan utama (*strategic issued*) yang sedang dihadapi organisasi.

Bab II Perencanaan

Kinerja Pada bab ini diuraikan ringkasan/ikhtisar perjanjian kinerja tahun yang bersangkutan.

Bab III Akuntabilitas Kinerja

A. Capaian Kinerja Organisasi Pada sub bab ini disajikan capaian kinerja organisasi untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis Organisasi sesuai dengan hasil pengukuran kinerja organisasi. Untuk setiap pernyataan kinerja sasaran strategis tersebut dilakukan analisis capaian kinerja sebagai berikut:

1. Membandingkan antara target dan realisasi kinerja tahun ini;
2. Membandingkan antara realisasi kinerja serta capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir;
3. Membandingkan realisasi kinerja sampai dengan tahun ini dengan target jangka menengah yang terdapat dalam dokumen perencanaan strategis organisasi;
4. Membandingkan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional (jika ada);
5. Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja serta alternative solusi yang telah dilakukan;
6. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya;
7. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan ataupun kegagalan pencapaian pernyataan kinerja).

B. Realisasi Anggaran

Pada sub bab ini evaluasi realisasi anggaran yang digunakan dan yang telah digunakan untuk mewujudkan kinerja organisasi sesuai dengan dokumen Perjanjian Kinerja.

Bab IV Penutup

Pada bab ini evaluasi simpulan umum atas capaian kinerja organisasi serta langkah di masa mendatang yang akan dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Lampiran:

- 1) Perjanjian Kinerja
- 2) Lain-lain yang dianggap perlu

Inspektur,

(.....)

Tembusan Yth.:

Walikota Batu sebagai laporan.

3. Fomat Ikhtisar Hasil Evaluasi (IHE):

KATA PENGANTAR

DAFTAR ISI

RINGKASAN UNTUK PIMPINAN

BAB I INFORMASI UMUM

A. Dasar Hukum

B. Struktur Organisasi

C. Tujuan Penyusunan Ikhtisar Pelaporan

D. Program Pengawasan dan Realisasinya

BAB II HASIL PENGAWASAN EVALUASI

BAB III HASIL PEMANTAUAN TINDAK LANJUT EVALUASI

BAB IV SIMPULAN, HAMBATAN DAN REKOMENDASI

A. Simpulan

B. Hambatan

C. Rekomendasi

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB V

PENUTUP

Hal-hal yang perlu diperhatikan:

1. Sebuah evaluasi termasuk Evaluasi Akuntabilitas Kinerja merupakan bagian dari siklus manajemen yang tidak terlepas dari perubahan paradigma baru dalam manajemen pemerintahan terutama melalui manajemen kinerja yang berorientasikan hasil;
2. Setiap Kepala SKPD secara hierarki dan fungsional wajib melakukan evaluasi kinerja dibawahnya dan memperbaiki manajemen kerjanya untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja terutama kinerja pelayanan publik di lingkungannya secara berkelanjutan;
3. Untuk dapat mencapai tujuan pelaksanaan evaluasi yang maksimal, maka para penyelenggara evaluasi harus mengembangkan keahlian profesionalnya, mengikuti bimbingan teknis, dan mengikuti perkembangan terbaru di bidang manajemen pemerintahan dan auditing agar dapat memberikan sumbangan yang berarti untuk perbaikan kinerja SKPD; dan
4. Dalam hal terjadi kondisi yang belum tercakup atau terdapat keraguan terhadap suatu hal dari petunjuk pelaksanaan ini, maka kepada pihak-pihak yang terkait diharapkan untuk senantiasa melakukan komunikasi dengan Inspektorat dan/atau Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah, dan/atau Bagian Organisasi Sekretariat Daerah.

WALIKOTA BATU,

ttd

DEWANTI RUMPOKO