

SALINAN



**PROVINSI JAWA TIMUR
PERATURAN WALIKOTA BATU**

NOMOR 66 TAHUN 2019

TENTANG

**PERUBAHAN KEDUA 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 ayat (2) 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 Kedua 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 KEDUA 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 sebagaimana telah diubah dengan 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 diubah sebagai berikut:

1. Ketentuan Pasal 2 ayat (2) huruf d 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 sesuai dengan kebutuhan.
yang ditetapkan dengan Surat Perintah Tugas dari Inspektur berdasarkan surat tugas dari instansi.
2. Lampiran Bab III Huruf C angka 2 huruf b dan angka 3 diubah, sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.

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 29 Agustus 2019

WALIKOTA BATU,

ttd

DEWANTI RUMPOKO

Diundangkan di Batu
pada tanggal 29 Agustus 2019

SEKRETARIS DAERAH KOTA BATU,

ttd

ZADIM EFFISIENSI

BERITA DAERAH KOTA BATU TAHUN 2019 NOMOR 66/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 berkewenangan 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;
 - 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; 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		SATUAN KERJA		KONTROL KERANGKA LOGIS
			Y	NILAI	
1	2		3	4	5
A. PERENCANAAN KINERJA (30%)		30,00	#DIV/0!	#DIV/0!	
I.	PERENCANAAN STRATEGIS (10%)	10,00	#DIV/0!	#DIV/0!	
a.	PEMENUHAN RENSTRA (2%)	2,00	#DIV/0!	#DIV/0!	
1	Renstra Unit Kerja telah disusun		Y/T	Belum diisi	
2	Renstra telah memuat tujuan		Y/T	Belum diisi	OK
3	Tujuan yang ditetapkan telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan (indikator)		A/B/C/D/E	Belum diisi	OK
4	Tujuan telah disertai target keberhasilannya		A/B/C/D/E	Belum diisi	OK
5	Dokumen Renstra telah memuat sasaran		Y/T	Belum diisi	OK
6	Dokumen Renstra telah memuat indikator kinerja sasaran		A/B/C/D/E	Belum diisi	OK
7	Dokumen Renstra telah memuat target tahunan		A/B/C/D/E	Belum diisi	OK
8	Renstra telah menyajikan IKU		A/B/C/D/E	Belum diisi	OK
9	Renstra telah dipublikasikan		Y/T	Belum diisi	OK
b.	KUALITAS RENSTRA (5%)	5,00	#DIV/0!	#DIV/0!	
10	Tujuan telah berorientasi hasil		A	1,00	OK

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN		SATUAN KERJA		KONTROL KERANGKA LOGIS
			Y	NILAI	
1	2		3	4	5
11	Ukuran keberhasilan (indikator) tujuan (outcome) telah memenuhi kriteria ukuran keberhasilan yang baik		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
12	Sasaran telah berorientasi hasil		A	1,00	OK
13	Indikator kinerja sasaran (outcome dan output) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
14	Target kinerja ditetapkan dengan baik		A/B/C/D/E	Belum diisi	OK
15	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program/hasil kegiatan		A/B/C/D/E	Belum diisi	#DIV/0!
16	Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMD		A/B/C/D/E	Belum diisi	#DIV/0!
17	Dokumen Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan		A/B/C/D/E	Belum diisi	#DIV/0!
c.	IMPLEMENTASI RENSTRA (3%)	3,00	#DIV/0!	#DIV/0!	
18	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran		A/B/C/D/E	Belum diisi	#DIV/0!
19	Target jangka menengah dalam Renstra telah dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan		A/B/C/D/E	Belum diisi	#DIV/0!
20	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala		A/B/C/D/E	Belum diisi	#DIV/0!
II.	PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (20%)	20,00	#DIV/0!	#DIV/0!	
a.	PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (4%)	4,00	#DIV/0!	#DIV/0!	
1	Dokumen perencanaan kinerja tahunan telah disusun		Y/T	Belum diisi	
2	Perjanjian Kinerja (PK) telah disusun		Y/T	Belum diisi	OK
3	PK telah menyajikan IKU		A/B/C/D/E	Belum diisi	OK
4	PK telah dipublikasikan		Y/T	Belum diisi	OK
5	Rencana Aksi atas Kinerja sudah ada		Y/T	Belum diisi	OK
b.	KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (10%)	10,00	#DIV/0!	#DIV/0!	
6	Sasaran telah berorientasi hasil		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
7	Indikator kinerja sasaran dan hasil program (outcome) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
8	Target kinerja ditetapkan dengan baik		A/B/C/D/E	Belum diisi	#DIV/0!
9	Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran		A/B/C/D/E	Belum diisi	#DIV/0!
10	Kegiatan dalam rangka mencapai sasaran telah didukung oleh anggaran yang memadai		A/B/C/D/E	Belum diisi	#DIV/0!
11	Dokumen PK telah selaras dengan RPJMD/Renstra		A/B/C/D/E	Belum diisi	#DIV/0!
12	Dokumen PK telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)		A/B/C/D/E	Belum diisi	#DIV/0!
13	Rencana Aksi atas Kinerja telah mencantumkan target secara periodik atas kinerja		A/B/C/D/E	Belum diisi	OK
14	Rencana Aksi atas kinerja telah mencantumkan sub kegiatan/ komponen rinci setiap periode yang akan dilakukan dalam rangka mencapai kinerja		Y/T	Belum diisi	OK
c.	IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (6%)	6,00	#DIV/0!	#DIV/0!	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN		SATUAN KERJA		KONTROL KERANGKA LOGIS
			Y	NILAI	
1	2		3	4	5
15	Rencana kinerja tahunan dimanfaatkan dalam penyusunan anggaran		Y/T	Belum diisi	#DIV/0!
16	Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan		A/B/C/D/E	Belum diisi	#DIV/0!
17	Rencana Aksi atas Kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala		A/B/C/D/E	Belum diisi	#DIV/0!
18	Rencana Aksi telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan		A/B/C/D/E	Belum diisi	#DIV/0!
19	Perjanjian Kinerja telah dimanfaatkan untuk penyusunan (identifikasi) kinerja sampai kepada tingkat eselon III dan IV		A/B/C/D/E	Belum diisi	#DIV/0!
B. PENGUKURAN KINERJA (25%)		25,00	#DIV/0!	#DIV/0!	
I.	PEMENUHAN PENGUKURAN (5%)	5,00	#DIV/0!	#DIV/0!	
1	Telah terdapat <i>indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal</i>		Y/T	Belum diisi	
2	Telah terdapat ukuran kinerja tingkat eselon III dan IV sebagai turunan kinerja atasannya		A/B/C/D/E	Belum diisi	
3	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja		A/B/C/D/E	Belum diisi	OK
4	Indikator Kinerja Utama telah dipublikasikan		Y/T	Belum diisi	OK
II.	KUALITAS PENGUKURAN (12,5%)	12,50	#DIV/0!	#DIV/0!	
5	IKU telah memenuhi kriteria indikator yang baik		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
6	IKU telah <i>cukup untuk mengukur</i> kinerja		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
7	IKU unit kerja telah selaras dengan IKU IP		A/B/C/D/E	Belum diisi	OK
8	Ukuran (Indikator) kinerja eselon III dan IV telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik		A/B/C/D/E	Belum diisi	OK
9	Indikator kinerja eselon III dan IV telah selaras dengan indikator kinerja atasannya		A/B/C/D/E	Belum diisi	OK
10	Sudah terdapat ukuran (indikator) kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi/atasannya		A/B/C/D/E	Belum diisi	#DIV/0!
11	Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang		A/B/C/D/E	Belum diisi	#DIV/0!
12	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan		A/B/C/D/E	Belum diisi	OK
13	Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester)		Y/T	Belum diisi	OK
14	Pengukuran kinerja sudah dikembangkan menggunakan teknologi informasi		Y/T	Belum diisi	OK
III.	IMPLEMENTASI PENGUKURAN (7,5%)	7,50	#DIV/0!	#DIV/0!	
15	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran		A/B/C/D/E	Belum diisi	#DIV/0!
16	IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja		A/B/C	Belum diisi	#DIV/0!
17	Target kinerja eselon III dan IV telah dimonitor pencapaiannya		A/B/C	Belum diisi	#DIV/0!
18	Hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai dari setingkat eselon IV keatas telah dikaitkan dengan (dimanfaatkan sebagai dasar pemberian) <i>reward & punishment</i>		A/B/C/D/E	Belum diisi	#DIV/0!
19	IKU telah <i>direviu secara berkala</i>		A/B/C/D/E	Belum diisi	#DIV/0!
20	Pengukuran kinerja atas Rencana Aksi digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala		A/B/C	Belum diisi	#DIV/0!

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN		SATUAN KERJA		KONTROL KERANGKA LOGIS
			Y	NILAI	
1	2		3	4	5
C. PELAPORAN KINERJA (15%)		15,00	#DIV/0!	#DIV/0!	
I.	PEMENUHAN PELAPORAN (3%)	3,00	#DIV/0!	#DIV/0!	
1	Laporan Kinerja telah disusun		Y/T	Belum diisi	
2	Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu		Y/T	Belum diisi	OK
3	Laporan Kinerja telah dipublikasikan		Y/T	Belum diisi	OK
4	Laporan Kinerja menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU		A/B/C/D/E	Belum diisi	OK
II.	PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (7,5%)	7,50	#DIV/0!	#DIV/0!	
5	Laporan Kinerja menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome		A/B/C/D/E	Belum diisi	OK
6	Laporan Kinerja menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan		A/B/C/D/E	Belum diisi	OK
7	Laporan Kinerja menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja		A/B/C/D/E	Belum diisi	OK
8	Laporan Kinerja menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan		A/B/C/D/E	Belum diisi	#DIV/0!
9	Laporan Kinerja menyajikan informasi tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya		A/B/C/D	Belum diisi	#DIV/0!
10	Laporan Kinerja menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian sasaran kinerja instansi		A/B/C/D/E	Belum diisi	#DIV/0!
11	Informasi kinerja dalam Laporan Kinerja dapat diandalkan		A/B/C/D/E	Belum diisi	#DIV/0!
III.	PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4,5%)	4,50	#DIV/0!	#DIV/0!	
12	Informasi kinerja telah digunakan dalam pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja		Y/T	Belum diisi	OK
13	Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan		A/B/C/D/E	Belum diisi	OK
14	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi		A/B/C/D/E	Belum diisi	OK
15	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja		A/B/C/D/E	Belum diisi	OK
16	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja		A/B/C/D/E	Belum diisi	OK
D. EVALUASI INTERNAL (10%)		10,00	#DIV/0!	#DIV/0!	
I.	PEMENUHAN EVALUASI (2%)	2,00	#DIV/0!	#DIV/0!	
1	Terdapat pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya		Y/T	Belum diisi	
2	Evaluasi program telah dilakukan		Y/T	Belum diisi	
3	Evaluasi atas pelaksanaan Rencana Aksi telah dilakukan		A/B/C/D	Belum diisi	OK
4	Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan		A/B/C/D/E	Belum diisi	#DIV/0!
II.	KUALITAS EVALUASI (5%)	5,00	#DIV/0!	#DIV/0!	
5	Evaluasi <u>program</u> dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program		A/B/C/D/E	Belum diisi	OK

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN		SATUAN KERJA		KONTROL KERANGKA LOGIS
			Y	NILAI	
1	2		3	4	5
6	Evaluasi <u>program</u> telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan		A/B/C/D/E	Belum diisi	OK
7	Evaluasi <u>program</u> telah memberikan rekomendasi-rekomendasi peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan		A/B/C/D/E	Belum diisi	OK
8	Pemantauan <u>Rencana Aksi</u> dilaksanakan dalam rangka mengendalikan kinerja		A/B/C/D/E	Belum diisi	OK
9	Pemantauan <u>Rencana Aksi</u> telah memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan		A/B/C/D/E	Belum diisi	OK
10	Hasil evaluasi <u>Rencana Aksi</u> telah menunjukkan perbaikan setiap periode		A/B/C/D	Belum diisi	OK
III.	PEMANFAATAN EVALUASI (3%)	3,00	#DIV/0!	#DIV/0!	
11	Hasil evaluasi <u>program</u> telah ditindaklanjuti untuk perbaikan pelaksanaan program di masa yang akan datang		A/B/C/D/E	Belum diisi	#DIV/0!
12	Hasil evaluasi <u>Rencana Aksi</u> telah ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata		A/B/C/D/E	Belum diisi	#DIV/0!
	E. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI (20%)	20,00	#DIV/0!	#DIV/0!	
	KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (7,5%)	7,50	0,00%	-	
1	Target dapat dicapai		A/B/C/D/E	Belum diisi	
2	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya		A/B/C/D/E	Belum diisi	
3	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan		A/B/C/D/E	Belum diisi	
	KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (12,5%)	12,50	#DIV/0!	#DIV/0!	
4	Target dapat dicapai			#DIV/0!	
5	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya			#DIV/0!	
6	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan			#DIV/0!	
	HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (100%)	100,00	#DIV/0!	#DIV/0!	

Penjelasan Lembar Kriteria Evaluasi (LKE):

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN
		SATUAN KERJA
1	2	3
A. PERENCANAAN KINERJA (30%)		
I.	PERENCANAAN STRATEGIS (10%)	
a.	PEMENUHAN (2%)	
1	Renstra telah disusun	<i>cukup jelas</i>
2	Renstra telah memuat tujuan	<i>cukup jelas</i>
3	Tujuan yang ditetapkan telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan (indikator)	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila seluruh tujuan telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan; b. apabila > 90% tujuan telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan; c. apabila 75% < tujuan yang telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan < 90%; d. apabila 20% < tujuan yang telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan < 75% e. apabila tujuan yang telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan < 20%

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN
		SATUAN KERJA
1	2	3
		ukuran keberhasilan tujuan adalah ukuran atau parameter terukur yang merepresentasikan tercapai/terwujud atau tidaknya tujuan yang ditetapkan <u>catatan:</u> Dalam kondisi tertentu, ukuran keberhasilan tujuan dapat direpresentasikan oleh indikator sasaran tahun terakhir dari periode Renstra
4	Tujuan telah disertai target keberhasilannya	a. apabila seluruh tujuan telah dilengkapi dengan target pencapaiannya; b. apabila > 90% tujuan telah dilengkapi dengan target pencapaiannya; c. apabila 75% < tujuan yang telah dilengkapi dengan target pencapaiannya < 90%; d. apabila 20% < tujuan yang telah dilengkapi dengan target pencapaiannya < 75% e. apabila tujuan yang telah dilengkapi dengan target pencapaiannya < 20% <u>Catatan:</u> Dalam kondisi tertentu, target tujuan dapat direpresentasikan oleh target sasaran tahun terakhir dari periode Renstra
5	Dokumen Renstra telah memuat sasaran	cukup jelas
6	Dokumen Renstra telah memuat indikator kinerja sasaran	a. apabila seluruh sasaran telah dilengkapi dengan indikatornya; b. apabila > 90% sasaran telah dilengkapi dengan indikatornya; c. apabila 75% < sasaran yang telah dilengkapi dengan indikatornya < 90%; d. apabila 20% < sasaran yang telah dilengkapi dengan indikatornya < 75% e. apabila sasaran yang telah dilengkapi dengan indikatornya < 20%
7	Dokumen Renstra telah memuat target tahunan	a. apabila seluruh sasaran telah dilengkapi dengan target pencapaiannya; b. apabila > 90% sasaran telah dilengkapi dengan target pencapaiannya; c. apabila 75% < sasaran yang telah dilengkapi dengan target pencapaiannya < 90%; d. apabila 20% < sasaran yang telah dilengkapi dengan target pencapaiannya < 75% e. apabila sasaran yang telah dilengkapi dengan target pencapaiannya < 20%
8	Renstra telah menyajikan IKU	a. apabila lebih dari 90% indikator yang ada di RPJMD/Renstra telah menggambarkan kinerja utama pemda/satuan kerja; b. apabila 75% < indikator yang menggambarkan kinerja utama pemda/satuan kerja ≤ 90%; c. apabila 40% ≤ indikator yang menggambarkan kinerja utama pemda/satuan kerja ≤ 75%; d. apabila 10% ≤ indikator yang menggambarkan kinerja utama pemda/satuan kerja ≤ 40% e. apabila indikator yang menggambarkan kinerja utama pemda/satuan kerja ≤ 10%

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN
		SATUAN KERJA
1	2	3
		<p>*) RPJMD/Renstra dikatakan menyajikan (memanfaatkan) IKU jika tujuan dan atau sasaran yang ada dapat direpresentasikan (relevan) dengan IKU 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 K/L atau Unit Kerja</p>
9	Renstra telah dipublikasikan	<p>ya jika dokumen RPJMD/renstra dapat diakses dengan mudah setiap saat (misalnya: melalui website resmi Pemerintah Provinsi/Kabupaten/ Kota atau media lain yang memudahkan publik untuk mengakses)</p>
b.	KUALITAS RENSTRA (5%)	
10	Tujuan telah berorientasi hasil	<p>a. apabila lebih dari 90% tujuan yang ditetapkan telah berorientasi hasil;</p> <p>b. apabila 75% < tujuan yang berorientasi hasil ≤ 90%;</p> <p>c. apabila 40% < tujuan yang berorientasi hasil ≤ 75%;</p> <p>d. apabila 10% < tujuan yang berorientasi hasil < 40%</p> <p>e. apabila tujuan yang ditetapkan berorientasi hasil ≤ 10%</p> <p>Kriteria 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 atau seharusnya terwujud - terkait dengan isu strategis organisasi - sesuai dengan tugas dan fungsi organisasi
11	ukuran keberhasilan (indikator) tujuan (outcome) telah memenuhi kriteria ukuran keberhasilan yang baik	<p>a. apabila lebih dari 90% ukuran keberhasilan tujuan dalam Renstra telah memenuhi kriteria SMART dan Cukup;</p> <p>b. apabila 75% < ukuran keberhasilan SMART < 90%;</p> <p>c. apabila 40% < ukuran keberhasilan SMART < 75%;</p> <p>d. apabila 10% < ukuran keberhasilan SMART < 40%</p> <p>e. apabila ukuran keberhasilan yang SMART < 10%</p> <p>Kriteria ukuran keberhasilan yang baik; SMART</p>
		<ul style="list-style-type: none"> - 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, dari segi jumlah, ukuran keberhasilan yang ada harus cukup mengindikasikan tercapainya tujuan, sasaran dan hasil program

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN
		SATUAN KERJA
1	2	3
12	Sasaran telah berorientasi hasil	<p>a. apabila lebih dari 90% sasaran dalam renstra/hasil program telah berorientasi hasil;</p> <p>b. apabila 75% < berorientasi hasil < 90%;</p> <p>c. apabila 40% < berorientasi hasil ≤ 75%;</p> <p>d. apabila 10% < berorientasi hasil ≤ 40%</p> <p>e. apabila kondisi jangka menengah dan sasaran yg berorientasi hasil ≤ 10%</p>
13	Indikator kinerja sasaran (outcome dan output) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	<p>a. apabila lebih dari 90% indikator sasaran dalam RPJMD/Renstra telah memenuhi kriteria SMART dan Cukup;</p> <p>b. apabila 75% < Indikator SMART < 90%;</p> <p>c. apabila 40% < Indikator SMART < 75%;</p> <p>d. apabila 10% < Indikator SMART < 40%</p> <p>e. apabila indikator yang SMART < 10%</p>
14	Target kinerja ditetapkan dengan baik	<p>a. apabila > 90% target yang ditetapkan memenuhi seluruh kriteria target yang baik;</p> <p>b. apabila 75% < target yang memenuhi seluruh kriteria ≤ 90%;</p> <p>c. apabila sebagian besar (> 75%) target yang ditetapkan tidak berdasarkan basis data yang memadai dan argumen yang logis;</p> <p>d. apabila sebagian besar (> 75%) target yang ditetapkan tidak berdasarkan indikator yang SMART;</p> <p>e. apabila sebagian besar (> 75%) target yang ditetapkan tidak memenuhi seluruh kriteria target yang baik.</p> <p>Kriteria Target yg baik:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Menggambarkan suatu tingkatan tertentu yang seharusnya dicapai (termasuk tingkatan yang standar, generally accepted) - Selaras dengan RPJMN/RPJMD/Renstra; - Berdasarkan (relevan dgn) indikator yg SMART; - Berdasarkan basis data yang memadai - Berdasarkan argumen dan perhitungan yang logis
15	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program/hasil kegiatan	<p>a. apabila program/kegiatan yang ditetapkan telah memenuhi seluruh kriteria;</p> <p>b. apabila program/kegiatan yang ditetapkan telah memenuhi sebagian besar kriteria;</p> <p>c. apabila program/kegiatan yang ditetapkan menjadi penyebab tidak langsung terwujudnya tujuan dan sasaran;</p> <p>d. apabila program/kegiatan yang ditetapkan dianggap tidak cukup untuk mencapai tujuan dan sasaran;</p> <p>e. apabila penetapan program/kegiatan mendahului (atau tidak disertai dengan) penetapan tujuan dan sasaran</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 langsung terwujudnya tujuan dan sasaran;

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN
		SATUAN KERJA
1	2	3
		<ul style="list-style-type: none"> - Relevan; - Memiliki hubungan sebab akibat (kausalitas) - Cukup untuk mewujudkan tujuan dan sasaran dalam Renstra
16	Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMD	<p>a. apabila > 90% tujuan dan sasaran yg ditetapkan telah selaras;</p> <p>b. apabila 75% < tujuan dan sasaran yg selaras < 90%;</p> <p>c. apabila 40% < tujuan dan sasaran yg selaras < 75%;</p> <p>d. apabila 10% < tujuan dan sasaran yg selaras < 40%</p> <p>e. apabila tujuan dan sasaran yg selaras < 10%</p> <p>Kriteria keselarasan mengacu pada kondisi-kondisi berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> - tujuan dan Sasaran2 yang ada di Renstra merupakan tujuan dan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam RPJMD; - Target2 kinerja Renstra merupakan breakdown dari target2 kinerja dalam RPJMD; - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam Renstra menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di RPJMD
17	Dokumen Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan	<p>a. apabila lebih dari 90% tujuan, Sasaran dan indikator Renstra telah mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan;</p> <p>b. apabila lebih dari 75% tujuan, Sasaran dan indikator Renstra telah mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan;</p> <p>c. apabila tujuan, Sasaran dan indikator Renstra tidak mengacu pada isu strategis atau praktik terbaik;</p> <p>d. apabila tujuan, Sasaran dan indikator Renstra yang mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan tidak lebih dari 10%</p> <p>e. apabila lebih dari 75% tujuan, Sasaran dan indikator Renstra yang ditetapkan tidak menggambarkan core business dan isu strategis yang berkembang</p> <p>Penetapan hal-hal yg seharusnya mengacu pada kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mengacu /selaras dengan RPJMN/RPJMD - Mengacu /selaras dengan kontrak kinerja (jika ada) - Mengacu /selaras dengan tugas dan fungsi - menggambarkan core business - menggambarkan isu strategis yang berkembang di daerah (local issue) - menggambarkan hubungan kausalitas mengacu pada praktik2 terbaik
c.	IMPLEMENTASI RENSTRA (3%)	Jawaban tentang Implementasi Renstra harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas Renstra

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN
		SATUAN KERJA
1	2	3
18	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen rencana kinerja tahunan	<p>a. apabila lebih dari 90% indikator tujuan dan sasaran yang ada di Renstra telah selaras dengan indikator hasil/capaian program yang ada dalam rencana kinerja tahunan;</p> <p>b. apabila 75% < keselarasan indikator tujuan dan sasaran RPJMD/Renstra dengan indikator hasil/capaian program dalam rencana kinerja tahunan < 90%;</p> <p>c. apabila 40% < keselarasan indikator tujuan dan sasaran RPJMD/Renstra dengan indikator hasil/capaian program dalam rencana kinerja tahunan < 75%;</p> <p>d. apabila 10% < keselarasan indikator tujuan dan sasaran RPJMD/Renstra dengan indikator hasil/capaian program dalam rencana kinerja tahunan < 40%</p> <p>e. apabila keselarasan indikator tujuan dan sasaran RPJMD/Renstra dengan indikator hasil/capaian program dalam rencana kinerja tahunan < 10%</p> <p>Kriteria 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 rencana kinerja tahunan - Sasaran2 yang ada di RPJMD/Renstra dijadikan outcome atau hasil2 program yang akan diwujudkan dalam rencana kinerja tahunan - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam perencanaan satuan kerja menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) - terwujudnya outcome atau hasil2 program yang ada di rencana kinerja tahunan <p>Catatan: pemilihan a/b/c/d/e dengan asumsi indikator tujuan dan sasaran di RPJMD/Renstra telah memenuhi kriteria SMART</p>
19	Target jangka menengah dalam Renstra telah dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan	<p>a. apabila target jangka menengah (JM) telah dimonitor dan memenuhi seluruh kriteria yang disebutkan dibawah;</p> <p>b. apabila target JM telah dimonitor berdasarkan kriteria yang disebutkan dibawah, namun belum seluruh rekomendasi ditindaklanjuti;</p> <p>c. apabila target JM telah dimonitor dengan kriteria tersebut namun tidak ada tindak lanjut terhadap rekomendasi yang diberikan</p> <p>d. apabila monitoring target JM dilakukan secara insidental, tidak terjadual, tanpa SOP atau mekanisme yang jelas;</p> <p>e. Target JM tidak dimonitor</p> <p>Monitoring target (kinerja) jangka menengah mengacu pada kriteria sbb:</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN
		SATUAN KERJA
1	2	3
		<ul style="list-style-type: none"> - Terdapat breakdown target kinerja jangka menengah kedalam target2 tahunan dan periodik yang selaras dan terukur; - Terdapat pihak atau bagian yang bertanggungjawab untuk melaporkan dan yang memonitor kinerja secara periodik; - Terdapat jadwal, mekanisme atau SOP yang jelas tentang mekanisme monitoring Renstra secara periodik; - Terdapat dokumentasi hasil monitoring/capaian kinerja jangka menengah dilaporkan progressnya dalam laporan kinerja - Terdapat tindak lanjut atas hasil monitoring
20	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila Renstra telah direviu dan hasilnya menunjukkan kondisi yang lebih baik (terdapat inovasi); b. apabila Renstra telah direviu secara berkala dan hasilnya masih relevan dengan kondisi saat ini; c. apabila Renstra telah direviu, ada upaya perbaikan namun belum ada perbaikan yang signifikan; d. apabila Renstra telah direviu e. Tidak ada reviu/tidak diketahui apakah Renstra masih relevan dengan kondisi saat ini
II. PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (20%)		
a. PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (4%)		
1	Dokumen perencanaan kinerja tahunan telah disusun	<p>ya.</p> <p>apabila secara formal ada dokumen atau media yang memuat sasaran (kinerja/hasil), indikator dan target kinerja (bukan kerja) tahunan yang akan dicapai serta strategi (program dan kegiatan) untuk mencapai sasaran tersebut dan dibuat sebelum mengajukan anggaran.</p> <p>Jika rencana kinerja dimaksud tidak menjadi prasyarat dalam pengajuan anggaran, maka jawaban harus "Tidak"</p>
2	Perjanjian Kinerja (PK) telah disusun	<p>ya.</p> <p>apabila terdapat dokumen PK yang secara formal telah ditandatangani oleh (para) pihak yang berkepentingan (Sesuai PerMenpan No 53/2014)</p>
3	PK telah menyajikan IKU	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila lebih dari 95% IKU telah diperjanjikan dalam PK Pemda/Satuan Kerja b. apabila $80% < IKU$ yang telah diperjanjikan dalam PK Pemda/Satuan Kerja $\leq 95%$; c. apabila $50% \leq IKU$ yang telah diperjanjikan dalam PK Pemda/Satuan Kerja $\leq 80%$; d. apabila $10% \leq IKU$ yang telah diperjanjikan dalam PK Pemda/Satuan Kerja $\leq 50%$ e. apabila IKU yang telah diperjanjikan dalam PK Pemda/Satuan Kerja $\leq 10%$
		<p>*) PK dikatakan menyajikan (memanfaatkan) IKU jika tujuan dan atau sasaran yang ada dapat direpresentasikan (relevan) dengan IKU yang sudah diformalkan.</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN
		SATUAN KERJA
1	2	3
		<i>*) Kriteria ini berlaku dengan asumsi IKU yang diformalkan telah memenuhi kriteria IKU yang baik seperti Spesifik, Dapat Diukur dan Relevan dengan Kinerja Utama Pemda atau Satuan Kerja</i>
4	PK telah dipublikasikan	<i>ya jika dokumen Perjanjian Kinerja dapat diakses dengan mudah setiap saat (misalnya: melalui website resmi Pemerintah Provinsi/Kabupaten/ Kota atau media lain yang memudahkan publik untuk mengakses)</i>
b.	KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (10%)	
5	Sasaran telah berorientasi hasil	<p>a. apabila lebih dari 90% sasaran yang ada di dokumen rencana kinerja tahunan dan di dokumen perjanjian kinerja telah berorientasi hasil;</p> <p>b. apabila 75% < sasaran telah berorientasi hasil \leq 90%;</p> <p>c. apabila 40% < sasaran telah berorientasi hasil \leq 75%;</p> <p>d. apabila 10% < sasaran telah berorientasi hasil \leq 40%</p> <p>e. apabila sasaran telah berorientasi hasil \leq 10%</p> <p>sasaran dikatakan berorientasi hasil dengan kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> - berkualitas outcome atau output penting - bukan proses/kegiatan - menggambarkan kondisi yang seharusnya atau output penting yang ingin diwujudkan - terkait dengan isu strategis organisasi
6	Indikator kinerja sasaran dan hasil program (outcome) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	<p>a. apabila lebih dari 90% indikator sasaran dan hasil program dalam rencana kinerja tahunan dan PK telah memenuhi kriteria SMART dan Cukup;</p> <p>b. apabila 75% < Indikator SMART < 90%;</p> <p>c. apabila 40% < Indikator SMART < 75%;</p> <p>d. apabila 10% < Indikator SMART < 40%</p> <p>e. apabila indikator yang SMART < 10%</p> <p>Kriteria ukuran keberhasilan yang baik; SMART</p> <ul style="list-style-type: none"> - Specific: 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, dari segi jumlah, ukuran keberhasilan yang ada harus cukup mengindikasikan tercapainya tujuan, sasaran dan hasil program

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN
		SATUAN KERJA
1	2	3
7	Target kinerja ditetapkan dengan baik	<p>a. apabila > 90% target yang ditetapkan dalam rencana kinerja tahunan dan di PK memenuhi seluruh kriteria target yang baik;</p> <p>b. apabila 75% < target yang memenuhi seluruh kriteria $\leq 90\%$;</p> <p>c. apabila sebagian besar (> 75%) target yang ditetapkan tidak berdasarkan basis data yang memadai dan argumen yang logis;</p> <p>d. apabila sebagian besar (> 75%) target yang ditetapkan tidak berdasarkan indikator yang SMART;</p> <p>e. apabila sebagian besar (> 75%) target yang ditetapkan tidak memenuhi seluruh kriteria target yang baik.</p> <p>Kriteria Target yg baik:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Menggambarkan suatu tingkatan tertentu yang seharusnya dicapai (termasuk tingkatan yang standar, generally accepted) - Selaras dengan RPJMN/RPJMD/Renstra; - Berdasarkan (relevan dgn) indikator yg SMART; - Berdasarkan basis data yang memadai - Berdasarkan argumen dan perhitungan yang logis
8	Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran	<p>a. apabila kegiatan yang ditetapkan memenuhi seluruh kriteria</p> <p>b. apabila kegiatan yang ditetapkan telah memenuhi sebagian besar kriteria;</p> <p>c. apabila kegiatan yang ditetapkan menjadi penyebab tidak langsung terwujudnya sasaran;</p> <p>d. apabila kegiatan yang ditetapkan dianggap tidak cukup untuk mencapai sasaran;</p> <p>e. apabila kegiatan yang ditetapkan tidak relevan dengan pencapaian sasaran</p> <p>Kegiatan dikatakan merupakan cara untuk mencapai (selaras dengan) sasaran jika memenuhi kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Menjadi penyebab langsung terwujudnya sasaran; - Relevan; - Memiliki hubungan sebab akibat (kausalitas) - Cukup untuk mewujudkan sasaran dalam rencana kinerja tahunan <p>Pengertian kegiatan juga mencakup sub kegiatan/komponen kegiatan</p>
9	Kegiatan dalam rangka mencapai sasaran telah didukung oleh anggaran yang memadai	<p>a. Jika untuk setiap sasaran yang ditetapkan dapat diidentifikasi kegiatan dan anggarannya, baik yang bersifat langsung maupun tidak langsung.</p> <p>b. Jika sasaran yang teridentifikasi sampai kepada anggarannya (langsung dan tidak langsung) $\geq 80\%$</p> <p>c. Jika > 50% sasaran hanya dapat dikaitkan dengan anggaran yang bersifat langsung saja</p> <p>d. Jika sasaran yang terkait dengan anggaran langsung $\leq 50\%$</p> <p>e. Jika sasaran ditetapkan setelah adanya kegiatan dan anggaran</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN
		SATUAN KERJA
1	2	3
10	Dokumen PK telah selaras dengan RPJMD/Renstra	<p>a. apabila lebih dari 90% sasaran dalam PK telah selaras dengan tujuan/sasaran RPJMD/Renstra/RKPD;</p> <p>b. apabila 75% < keselarasan sasaran PK dengan RPJMD/Renstra/RKPD \leq 90%;</p> <p>c. apabila 40% < keselarasan sasaran PK dengan RPJMD/Renstra/RKPD \leq 75%;</p> <p>d. apabila 10% < keselarasan sasaran PK dengan RPJMD/Renstra/RKPD \leq 40%</p> <p>e. apabila keselarasan sasaran PK dengan RPJMD/Renstra/RKPD \leq 10%</p> <p>kriteria selaras:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sasaran-sasaran yang ada di PK merupakan sasaran-sasaran yang akan diwujudkan dalam RPJMD/Renstra; - Target-Target kinerja PK merupakan breakdown dari target2 kinerja dalam RPJMD/Renstra/RKP; - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam PK menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di RPJMD/Renstra/RKP
11	Dokumen PK telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)	<p>a. apabila lebih dari 90% Sasaran dan indikator PK telah mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan;</p> <p>b. apabila lebih dari 75% Sasaran dan indikator PK telah mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan;</p> <p>c. apabila Sasaran dan indikator PK tidak mengacu pada isu strategis atau praktik terbaik dan tidak menggambarkan kondisi (outcome) yang seharusnya terwujud pada tahun ybs;</p> <p>d. apabila Sasaran dan indikator PK yang mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan tidak lebih dari 10%</p> <p>e. apabila lebih dari 75% Sasaran dan indikator PK yang ditetapkan tidak menggambarkan core business dan isu strategis yang berkembang</p> <p>Penetapan hal-hal yg seharusnya mengacu pada kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mengacu/ selaras dengan RPJMN/RKP/RPJMD/ RKPD/Renstra - Mengacu /selaras dengan kontrak kinerja atau kontrak lain yang pernah dibuat (jika ada) - Mengacu/selaras dengan tugas dan fungsi - Menggambarkan core business - Menggambarkan isu strategis yang berkembang dan menjawab permasalahan yang teridentifikasi saat proses perencanaan - Menggambarkan hubungan kausalitas, (menjadi penyebab terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di RPJMD/Renstra/RKP) - Mengacu pada praktik-praktik terbaik - Menggambarkan keadaan yang seharusnya terwujud pada tahun itu (memperhitungkan outcome yang seharusnya terwujud dalam tahun ybs akibat kegiatan tahun2 sebelumnya

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN
		SATUAN KERJA
1	2	3
12	Rencana Aksi atas Kinerja sudah ada	ya <i>jika Rencana Aksi (RA) yang dimaksud merupakan penjabaran lebih lanjut dari target2 kinerja yang ada di Perjanjian Kinerja (PK)</i>
13	Rencana Aksi atas Kinerja telah mencantumkan target secara periodik atas kinerja	a. apabila lebih dari 90% target kinerja dalam rencana/perjanjian kinerja tahunan telah (dapat) dijabarkan lebih lanjut menjadi target periodik dalam Rencana Aksi (RA); b. apabila 75% < keselarasan target PK dengan target periodik dalam RA ≤ 90%; c. apabila 40% < keselarasan target PK dengan target periodik dalam RA ≤ 75%; d. apabila 10% < keselarasan target PK dengan target periodik dalam RA ≤ 40% e. apabila keselarasan target PK dengan target periodik dalam RA ≤ 10% <i>Rencana atau Perjanjian Kinerja Tahunan harus dapat dimanfaatkan dalam (selaras dengan) Rencana Aksi yang lebih detail. Keselarasan tersebut terwujud jika capaian target RKT/PK terkait dengan (disebabkan oleh) capaian target2 RA. Atau antara RKT/PK memiliki hubungan kausalitas dengan RA</i>
14	Rencana Aksi atas kinerja telah mencantumkan sub kegiatan/komponen rinci setiap periode yang akan dilakukan dalam rangka mencapai kinerja	Cukup jelas (Y/T)
c.	IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (6%)	Jawaban tentang Implementasi perencanaan kinerja tahunan harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas perencanaan kinerja tahunan
15	Rencana kinerja tahunan dimanfaatkan dalam penyusunan anggaran	Ya <i>Jika target-target kinerja sasaran dalam rencana kinerja tahunan menjadi prasyarat dalam pengajuan dan pengalokasian anggaran</i> <i>Jika target-target kinerja sasaran dalam rencana kinerja dimaksud tidak menjadi prasyarat dalam pengajuan anggaran, maka jawaban harus "Tidak"</i>
16	Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan	a. apabila terdapat bukti yang cukup bahwa pemanfaatan PK yang di-ttd-i memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan; b. apabila terdapat bukti yang cukup bahwa PK yang di-ttd-i dijadikan dasar untuk mengukur dan menyimpulkan keberhasilan maupun kegagalan ; c. apabila terdapat bukti yang cukup bahwa PK yang di-ttd-i telah diukur dan hasil pengukuran telah diketahui oleh atasan (pemberi amanah); d. apabila PK yang di-ttd-i sebatas telah dilakukan monitoring e. apabila terhadap PK yang ditandatangani tidak dilakukan pengukuran atau monitoring <i>Kriteria Pemanfaatan target kinerja untuk mengukur keberhasilan;</i>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN
		SATUAN KERJA
1	2	3
		<ul style="list-style-type: none"> - (Capaian) target kinerja dijadikan dasar untuk memberikan penghargaan (reward); - (Capaian) target kinerja dijadikan dasar untuk memilih dan memilah yang berkinerja dengan yang kurang (tidak) berkinerja; - (Capaian) target kinerja digunakan sebagai cara untuk menyimpulkan atau memberikan predikat (baik, cukup, kurang, tercapai, tidak tercapai, berhasil, gagal, dll) suatu kondisi atau keadaan
17	Rencana Aksi atas Kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila monitoring kinerja telah memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan; b. apabila monitoring dilakukan sesuai kriteria, kecuali penerapan reward and punishment; c. apabila monitoring dilakukan terbatas pada penyerahan atau pengumpulan hasil pengukuran capaian kinerja; d. apabila pengukuran capaian kinerja periodik tidak lebih dari 80%; e. apabila monitoring atau pengukuran capaian target periodik $\leq 50\%$ <p>Monitoring pencapaian 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
18	Rencana Aksi telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila pemanfaatan RA telah memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan; b. apabila pemanfaatan RA memenuhi kriteria yang ditetapkan kecuali hal terkait dengan otorisasi dan eksekusi pelaksanaan atau penundaan kegiatan; c. apabila pemanfaatan RA terbatas pada pelaporan atau dokumentasi semata tanpa ada tindakan nyata selanjutnya; d. apabila capaian RA tidak berpengaruh terhadap penilaian atau penyimpulan capaian kinerja; e. apabila target-target dalam RA yang disusun memiliki keselarasan $< 50\%$ dari target2 kinerja dalam PK <p>Pemanfaatan rencana aksi dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan meliputi kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Target-target dalam rencana aksi dijadikan dasar (acuan) untuk (memulai) pelaksanaan setiap kegiatan; - Target2 kinerja dalam rencana aksi dijadikan acuan untuk mengevaluasi capaian output2 kegiatan; - Target-target kinerja dalam rencana aksi dijadikan alasan untuk memberikan otorisasi dan eksekusi diteruskan atau ditundanya suatu kegiatan

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN
		SATUAN KERJA
1	2	3
		– Terdapat hubungan yang logis antara setiap output kegiatan dengan sasaran (outcome) yang akan dicapai;
19	Perjanjian Kinerja telah dimanfaatkan untuk penyusunan (identifikasi) kinerja sampai kepada tingkat eselon III dan IV	<p>a. apabila lebih dari 90% target kinerja dalam rencana/perjanjian kinerja tahunan telah (dapat) dijabarkan lebih lanjut menjadi target kinerja eselon III dan IV;</p> <p>b. apabila 75% < keselarasan target PK dengan target kinerja eselon III dan IV ≤ 90%;</p> <p>c. apabila 40% < keselarasan target PK dengan target kinerja eselon III dan IV ≤ 75%;</p> <p>d. apabila 10% < keselarasan target PK dengan target kinerja eselon III dan IV ≤ 40%</p> <p>e. apabila keselarasan target PK dengan target kinerja eselon III dan IV < 10%</p> <p>Kriteria keselarasan perjanjian kinerja atasan dengan bawahan:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Target2 kinerja dalam PK atasan telah di-breakdown dalam (selaras dengan) target2 kinerja bawahan (eselon III dan IV) – Sasaran, indikator dan target kinerja bawahan (eselon III dan IV) menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya outcome atau hasil2 program yang ada di PK atasan <p>Catatan: pemilihan a/b/c/d/e dengan asumsi indikator sasaran/hasil program di PK atasan telah memenuhi kriteria SMART</p>
B. PENGUKURAN KINERJA (25%)		
I.	PEMEMUHAN PENGUKURAN (5%)	
1	Telah terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal	<p>apabila Pemda/Satuan Kerja telah memiliki Indikator Kinerja Utama (IKU) level Pemda dan level Satuan kerja yang telah ditetapkan secara formal dalam suatu keputusan pimpinan.</p> <p>Ya</p>
2	Telah terdapat ukuran kinerja tingkat eselon III dan IV sebagai turunan kinerja atasannya	<p>a. apabila lebih dari 90% eselon III dan IV telah memiliki ukuran kinerja yang terukur;</p> <p>b. apabila 75% < eselon III dan IV yang memiliki ukuran kinerja yang terukur ≤ 90%;</p> <p>c. apabila 40% < eselon III dan IV yang memiliki ukuran kinerja yang terukur ≤ 75%;</p> <p>d. apabila 10% < eselon III dan IV yang memiliki ukuran kinerja yang terukur ≤ 40%;</p> <p>e. apabila eselon III dan IV yang memiliki ukuran kinerja yang terukur < 10%</p>
3	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja	<p>a. apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan;</p> <p>b. apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi kriteria yang ditetapkan kecuali penanggung jawab yang jelas;</p> <p>c. apabila > 80% capaian (realisasi) kinerja dapat diyakini validitas datanya;</p> <p>d. apabila realisasi data kinerja kurang dapat diyakini validitasnya (validitas sumber data diragukan)</p> <p>e. apabila realisasi data kinerja tidak dapat diverifikasi</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN
		SATUAN KERJA
1	2	3
		<p>Mekanisme pengumpulan data yang memadai dengan kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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
4	Indikator Kinerja Utama telah dipublikasikan	<p>ya jika dokumen yang memuat IKU dapat diakses dengan mudah setiap saat (misalnya: melalui website resmi pemerintah prov/kab/kota)</p>
II. KUALITAS PENGUKURAN (12,5%)		
5	IKU telah memenuhi kriteria indikator yang baik	<p>a. apabila lebih dari 90% IKU telah memenuhi kriteria;</p> <p>b. apabila $75% < IKU$ yang telah memenuhi kriteria $\leq 90\%$;</p> <p>c. apabila $40% < IKU$ yang telah memenuhi kriteria $\leq 75\%$;</p> <p>d. apabila $10% < IKU$ yang telah memenuhi kriteria $\leq 40\%$</p> <p>e. apabila IKU yang telah memenuhi kriteria $\leq 10\%$</p> <p>Kinerja Utama merupakan hasil kerja yang menggambarkan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - mandat dari pemerintah daerah/satuan kerja - prioritas daerah atau satuan kerja - isu strategik di daerah tersebut - alasan keberadaan pemerintah di daerah dan alasan dibentuknya satuan kerja tersebut <p>Kriteria minimal IKU yang baik adalah relevan dan dapat diukur (measureable)</p> <p>Indikator dikategorikan relevan apabila:</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 <p>Indikator dikategorikan dapat diukur apabila:</p> <ul style="list-style-type: none"> - jelas satuan ukurannya; - formulasi perhitungannya dapat diidentifikasi - cara perhitungannya disepakati banyak pihak
6	IKU telah cukup untuk mengukur kinerja	<p>a. apabila lebih dari 90% IKU yang ditetapkan telah cukup untuk mengukur atau menggambarkan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan;</p> <p>b. apabila $75% < IKU$ yang cukup $\leq 90\%$;</p> <p>c. apabila $40% < IKU$ yang cukup $\leq 75\%$;</p> <p>d. apabila $10% < IKU$ yang cukup $\leq 40\%$</p> <p>e. apabila IKU yang cukup $\leq 10\%$</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN
		SATUAN KERJA
1	2	3
		<p>kriteria cukup:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Representatif (alat ukur yg mewakili) untuk mengukur kinerja yang seharusnya - Jumlahnya memadai utk menyimpulkan tercapainya kondisi yang seharusnya (kinerja utamanya) <p>Kinerja (kondisi) yang seharusnya mengacu pada kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mengacu /selaras dengan tugas dan fungsimeggambarkan core business (sesuai karakteristik organisasi) - menggambarkan keunikan/sifat khas yang membedakannya dengan organisasi/unit kerja lain - menggambarkan isu strategis yang berkembang - menjawab permasalahan yang teridentifikasi (di organisasi/daerah) - menggambarkan kearifan lokal - mengacu pada praktik2 terbaik
7	IKU unit kerja telah selaras dengan IKU IP	<p>a. apabila lebih dari 90% IKU unit kerja telah selaras dengan IKU KEM/LPND;</p> <p>b. apabila $75\% \leq$ keselarasan IKU $\leq 90\%$;</p> <p>c. apabila $40\% <$ keselarasan IKU $\leq 75\%$;</p> <p>d. apabila $10\% <$ keselarasan IKU $\leq 40\%$</p> <p>e. apabila keselarasan IKU $\leq 10\%$</p> <p>Kriteria IKU yang selaras:</p> <ul style="list-style-type: none"> - IKU Unit Kerja merupakan breakdown dari IKU LPND; - Indikator Kinerja Utama Unit Kerja menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ditetapkan LPND
8	Ukuran (Indikator) kinerja eselon III dan IV telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	<p>a. apabila lebih dari 90% indikator yang ditetapkan telah memenuhi kriteria;</p> <p>b. apabila $75\% <$ indikator yang ditetapkan yang telah memenuhi kriteria $\leq 90\%$;</p> <p>c. apabila $40\% <$ indikator yang ditetapkan yang telah memenuhi kriteria $\leq 75\%$;</p> <p>d. apabila $10\% <$ indikator yang ditetapkan yang telah memenuhi kriteria $\leq 40\%$</p> <p>e. apabila indikator yang ditetapkan yang telah memenuhi kriteria $\leq 10\%$</p> <p>Kriteria minimal indikator kinerja yang baik adalah relevan dan dapat diukur (measureable)</p> <p>Indikator dikategorikan relevan apabila:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Menggambarkan kinerja atau hasil sesuai dengan levelnya terkait langsung dengan kinerja (sasaran) atau kondisi yang akan diukur - Mewakili (representatif) kinerja (sasaran) atau kondisi yang akan diwujudkan - Indikator tersebut mengindikasikan (mencerminkan) terwujudnya kinerja atau sasaran yang ditetapkan <p>Indikator dikategorikan dapat diukur apabila:</p> <ul style="list-style-type: none"> - jelas satuan ukurannya;

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN
		SATUAN KERJA
1	2	3
		<ul style="list-style-type: none"> - formulasi perhitungan dapat diidentifikasi - cara perhitungannya disepakati banyak pihak
9	Indikator kinerja eselon III dan IV telah selaras dengan indikator kinerja atasannya	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila lebih dari 90% indikator kinerja eselon III dan IV kerja telah selaras dengan indikator kinerja atasannya; b. apabila $75\% \leq$ keselarasan indikator $\leq 90\%$; c. apabila $40\% <$ keselarasan indikator $\leq 75\%$; d. apabila $10\% <$ keselarasan indikator $\leq 40\%$ e. apabila keselarasan indikator $\leq 10\%$ <p>Kriteria indikator yang selaras:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Indikator kinerja eselon III dan IV merupakan breakdown dari indikator atasan; - Indikator kinerja eselon III dan IV menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya kinerja atasan
10	Sudah terdapat ukuran (indikator) kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi/atasannya	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila lebih dari 90% individu telah memiliki indikator (alat ukur) yang menggambarkan keselarasan kinerja dengan IKU atasannya; b. apabila $75\% <$ individu yang telah memiliki keselarasan indikator (alat ukur) kinerja $\leq 90\%$; c. apabila $40\% <$ individu yang telah memiliki keselarasan indikator (alat ukur) kinerja $\leq 75\%$; d. apabila $10\% <$ individu yang telah memiliki keselarasan indikator (alat ukur) kinerja $\leq 40\%$ e. apabila individu yang telah memiliki keselarasan indikator (alat ukur) kinerja $\leq 10\%$ <p>Keselarasn IKU:</p> <ul style="list-style-type: none"> - IKU individu merupakan breakdown dari IKU atasannya; - Indikator Kinerja Utama individu menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya kinerja utama atasannya
11	Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila pengukuran kinerja sudah dilakukan dengan memenuhi kriteria sebagaimana disebutkan dibawah; b. apabila pengukuran kinerja sudah dilakukan dengan memenuhi kriteria sebagaimana disebutkan, namun pengukuran tidak sampai ke individu staf; c. apabila pengukuran kinerja sudah dilakukan dengan memenuhi kriteria sebagaimana disebutkan dan diterapkan hanya kepada tingkat manajerial; d. apabila pengukuran kinerja dilakukan hanya sampai ke eselon II yang menyusun PK dengan syarat tetap ada keterkaitan kinerja mulai dari Kementerian/LPND sampai kepada eselon II-nya; e. apabila tidak ada pengukuran kinerja yang berjenjang atau pengukuran kinerja setiap jenjang tidak menggambarkan relevansi atau tidak ada hubungan kausalitas antara tiap jenjangnya

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN
		SATUAN KERJA
1	2	3
		<p>Pengukuran berjenjang memenuhi kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Indikator-indikator yang ada sudah SMART dan cukup - terdapat alur penjenjangan kinerja yang jelas mulai dari pimpinan sampai dengan staf operasional (individu); - Setiap jenjang atau tingkatan memiliki indikator kinerja SMART yang formal - setiap jenjang atau tingkatan memiliki target-target terukur - terdapat hubungan kausalitas antara setiap jenjang atau tingkatan - Terdapat pengukuran kinerja pada setiap jenjangnya - Hasil pengukuran dapat diverifikasi atau ditelusuri sampai ke sumbernya - Hasil pengukuran berjenjang tersebut sudah divalidasi
12	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan	<p>a. apabila lebih dari 90% data (capaian) kinerja yang dihasilkan dapat diandalkan;</p> <p>b. apabila $75% < \text{data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan} \leq 90\%$;</p> <p>c. apabila $40% < \text{data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan} \leq 75\%$;</p> <p>d. apabila $10% < \text{data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan} \leq 40\%$</p> <p>e. apabila $\text{data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan} \leq 10\%$</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 (jelas mekanisme pengumpulan datanya, siapa yg mengumpulkan data, mencatat, dan siapa yg mensupervisi, serta sumber data valid); - Data kinerja yang diperoleh tepat waktu; - Data yang dikumpulkan memiliki tingkat kesalahan yang minimal;
13	Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester)	<p>ya. apabila seluruh target yang ada dalam Rencana Aksi telah diukur realisasinya secara berkala (bulanan/triwulanan/semester)</p>
14	Pengukuran kinerja sudah dikembangkan menggunakan teknologi informasi	<p>ya. apabila Kem/LPND telah melakukan pengukuran kinerja secara berjenjang mulai dari staf, manajerial sampai kepada pimpinan tertinggi dan tingkat instansi dan pengukuran tersebut menggunakan bantuan teknologi sehingga capaian atau progres kinerja dapat diidentifikasi secara lebih tepat dan cepat</p>
III.	IMPLEMENTASI PENGUKURAN (7,5%)	<p>Jawaban tentang Implementasi Pengukuran harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas Pengukuran</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN
		SATUAN KERJA
1	2	3
15	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran	<p>a. apabila lebih dari 90% IKU yang ditetapkan telah dimanfaatkan sesuai dengan kriteria yang ditetapkan;</p> <p>b. apabila 75% < IKU yang telah dimanfaatkan \leq 90%;</p> <p>c. apabila 40% < IKU yang telah dimanfaatkan \leq 75%;</p> <p>d. apabila IKU tidak dimanfaatkan pada dokumen penganggaran (RKA)</p> <p>e. apabila IKU yang ada tidak dimanfaatkan, baik dalam perencanaan maupun dalam penganggaran</p> <p>Kriteria dimanfaatkan dalam dokumen perencanaan dan penganggaran:</p> <ul style="list-style-type: none"> - dijadikan alat ukur pencapaian kondisi jangka menengah/sasaran utama dalam dokumen Rencana Kinerja Jangka Menengah, Rencana Kinerja Tahunan, Penganggaran dan Perjanjian Kinerja - dijadikan alat ukur tercapainya outcome atau hasil-hasil program yang ditetapkan dalam dokumen anggaran (RKA)
16	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 pengenaan sanksi atau punishment;</p> <p>c. apabila hasil pengukuran IKU tidak berdampak apapun bagi entitas</p> <p>Dimanfaatkan untuk penilaian kinerja memenuhi kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capaian IKU dijadikan dasar penilaian kinerja - Capaian IKU dijadikan dasar reward atau punishment - Capaian IKU dijadikan dasar promosi atau kenaikan/penurunan peringkat
17	Target kinerja eselon III dan IV telah dimonitor pencapaiannya	<p>a. apabila target kinerja telah dimonitor dan memenuhi seluruh kriteria yang disebutkan dibawah;</p> <p>b. apabila target kinerja telah dimonitor berdasarkan kriteria yang disebutkan dibawah, namun belum seluruh rekomendasi ditindaklanjuti;</p> <p>c. apabila target kinerja telah dimonitor dengan kriteria tersebut namun tidak ada tindak lanjut terhadap rekomendasi yang diberikan</p> <p>d. apabila monitoring target kinerja dilakukan secara insidental, tidak terjadual, tanpa SOP atau mekanisme yang jelas;</p> <p>e. Target kinerja tidak dimonitor</p> <p>Monitoring target (kinerja) mengacu pada prasyarat sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Terdapat breakdown target kinerja tahunan kedalam target2 bulanan/periodik yang selaras dan terukur; - Terdapat pihak atau bagian yang

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN
		SATUAN KERJA
1	2	3
		<p>bertanggungjawab untuk melaporkan dan yang memonitor kinerja secara periodik;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Terdapat jadwal, mekanisme atau SOP yang jelas tentang mekanisme monitoring kinerja secara periodik; - Terdapat dokumentasi hasil monitoring - Terdapat tindak lanjut atas hasil monitoring
18	Hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai dari setingkat eselon IV keatas telah dikaitkan dengan (dimanfaatkan sebagai dasar pemberian) <i>reward & punishment</i>	<ul style="list-style-type: none"> a. Jika seluruh jabatan setingkat eselon IV keatas telah menerima <i>reward & punishment</i> yang sebanding (terkait) dengan hasil pengukuran (capaian) kinerjanya b. Jika $70\% \leq$ pejabat yg memiliki keterkaitan capaian dengan <i>reward & punishmentnya</i> < 100% c. Jika $50\% \leq$ pejabat yg memiliki keterkaitan capaian dengan <i>reward & punishmentnya</i> < 70% d. Jika $10\% \leq$ pejabat yg memiliki keterkaitan capaian dengan <i>reward & punishmentnya</i> < 50% e. Jika capaian kinerja tidak memiliki keterkaitan dengan <i>reward & punishmentnya</i> <p>hasil pengukuran dikatakan terkait dengan <i>reward & punishment</i> apabila terdapat perbedaan (dapat diidentifikasi) tingkat <i>reward & punishment</i> antara:</p> <ul style="list-style-type: none"> - pejabat/pegawai yang berkinerja dengan yang tidak berkinerja (tidak jelas kinerjanya) - pejabat/pegawai yang mencapai target dengan yang tidak mencapai target - pejabat/pegawai yang selesai tepat waktu dengan yang tidak tepat waktu (tidak selesai) - pejabat/pegawai dengan capaian diatas standar dengan yang standar
19	IKU telah <i>direviu secara berkala</i>	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila IKU telah <i>direvisi</i> dan hasilnya <i>menunjukkan kondisi yang lebih baik (inovatif)</i>; b. apabila IKU telah direviu secara berkala dan hasilnya masih relevan dengan kondisi saat ini; c. apabila IKU telah direviu, ada upaya perbaikan namun belum ada perbaikan yang signifikan ; d. apabila IKU telah direviu e. Tidak ada reviu
20	Pengukuran kinerja atas Rencana Aksi digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila hasil pengukuran Rencana Aksi (RA) telah dimanfaatkan sebagaimana seluruh kriteria yang ditetapkan b. apabila hasil pengukuran sebatas hanya untuk menyimpulkan (tidak sampai mempengaruhi strategi) c. apabila hasil pengukuran RA tidak ditindaklanjuti

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN
		SATUAN KERJA
1	2	3
		<p>Kriteria digunakan untuk pengendalian dan pemantauan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hasil pengukuran RA menjadi dasar untuk menyimpulkan kemajuan (progress) kinerja - Hasil pengukuran RA menjadi dasar (ditindaklanjuti) untuk mengambil tindakan (action) dalam rangka mencapai target kinerja yang ditetapkan - Hasil pengukuran RA menjadi dasar (ditindaklanjuti) untuk menyesuaikan strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran
C. PELAPORAN KINERJA (15%)		
I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%)		
1	Laporan Kinerja telah disusun	cukup jelas
2	Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu	ya jika laporan kinerja disampaikan sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan
3	Laporan Kinerja telah di upload kedalam website	cukup jelas
4	Laporan Kinerja menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU	<p>a. apabila lebih dari 90% capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU);</p> <p>b. apabila 75% < capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 90%;</p> <p>c. apabila 40% < capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 75%;</p> <p>d. apabila 10% < capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 40%;</p> <p>e. apabila capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 10%.</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 (7,5%)		
5	Laporan Kinerja menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome	<p>a. apabila lebih dari 90% sasaran yang disampaikan dalam Laporan Kinerja berorientasi outcome;</p> <p>b. apabila 75% < sasaran outcome dalam Laporan Kinerja < 90%;</p> <p>c. apabila 40% < sasaran outcome dalam Laporan Kinerja < 75%;</p> <p>d. apabila 10% < sasaran outcome dalam Laporan Kinerja < 40%</p> <p>e. apabila sasaran outcome dalam Laporan Kinerja < 10%</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN
		SATUAN KERJA
1	2	3
		<p>Informasi Laporan Kinerja berorientasi outcome artinya:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informasi yang disajikan dalam Laporan Kinerja menggambarkan hasil2 (termasuk output2 penting) yang telah dicapai dan seharusnya tercapai sampai dengan saat ini - Laporan Kinerja tidak hanya berfokus pada informasi tentang kegiatan atau proses yang telah dilaksanakan pada tahun ybs - Laporan Kinerja tidak berorientasi hanya pada informasi tentang realisasi seluruh anggaran yang telah digunakan
6	Laporan Kinerja menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila lebih dari 90% capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan/disepakati dalam Perjanjian Kinerja (PK); b. apabila 75% < capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK \leq 90%; c. apabila 40% < capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK \leq 75%; d. apabila 10% < capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK \leq 40% e. apabila capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK \leq 10%
7	Laporan Kinerja menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila Laporan Kinerja menyajikan lebih dari 90% sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses; b. apabila 75% < sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses < 90%; c. apabila 40% < sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses < 75%; d. apabila 10% < sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses < 40% e. apabila sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses < 10% <p>menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja. artinya: Laporan Kinerja menguraikan hasil evaluasi dan analisis tentang capaian2 kinerja outcome atau output penting, bukan hanya proses atau realisasi kegiatan2 yang ada di dokumen anggaran (DIPA)</p>
8	Laporan Kinerja menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila Laporan Kinerja menyajikan seluruh perbandingan sebagaimana yang tercakup dalam kriteria dibawah; b. apabila Laporan Kinerja menyajikan seluruh perbandingan sebagaimana yang tercakup dalam kriteria dibawah, kecuali perbandingan dengan standar nasional; c. apabila Laporan Kinerja hanya menyajikan perbandingan Realisasi vs Target dan Kinerja tahun berjalan vs kinerja tahun sebelumnya;

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN
		SATUAN KERJA
1	2	3
		<p>d. apabila Laporan Kinerja hanya menyajikan perbandingan Realisasi vs Target;</p> <p>e. apabila tidak ada perbandingan data kinerja (capaian sasaran)</p>
		<p>Pembandingan yang memadai. mencakup:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Target vs Realisasi; - Realisasi tahun berjalan vs realisasi tahun sebelumnya; - Realisasi sampai dengan tahun berjalan vs target jangka menengah; - Realisasi atau capaian tahun berjalan dibanding standar nasional atau RPJMN - Realisasi atau capaian organisasi/instansi dibanding realisasi atau capaian organisasi/instansi sejenis yang setara atau sekelas
9	Laporan Kinerja menyajikan informasi tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya	<p>a. Jika besaran efisiensi yang terjadi dapat dikuantifikasikan</p> <p>b. Jika hanya berupa info tentang efisiensi yang telah dilakukan</p> <p>c. Jika hanya berupa info tentang upaya efisiensi yang dilakukan</p> <p>d. Jika tidak ada informasi tentang efisiensi.</p>
10	Laporan Kinerja menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian sasaran kinerja instansi	<p>a. apabila Laporan Kinerja mampu menyajikan informasi keuangan yang terkait langsung dengan seluruh pencapaian sasaran (outcome);</p> <p>b. apabila Laporan Kinerja mampu menyajikan informasi keuangan atas $\geq 80\%$ sasaran</p> <p>c. apabila Laporan Kinerja hanya menyajikan informasi keuangan atas $\geq 50\%$ sasaran;</p> <p>d. apabila Laporan Kinerja hanya menyajikan realisasi keuangan atas $< 50\%$ sasaran</p> <p>e. apabila tidak ada informasi keuangan yang dapat dikaitkan dengan sasaran atau kinerja tertentu</p>
11	Informasi kinerja dalam Laporan Kinerja dapat diandalkan	<p>a. apabila lebih dari 90% realisasi kinerja dapat diandalkan sesuai dengan kriteria;</p> <p>b. apabila $75\% < \text{keandalan data realisasi kinerja} \leq 90\%$;</p> <p>c. apabila $40\% < \text{keandalan data realisasi kinerja} \leq 75\%$;</p> <p>d. apabila $10\% < \text{keandalan data realisasi kinerja} \leq 40\%$</p> <p>e. apabila keandalan data realisasi kinerja $\leq 10\%$</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 (4,5%)	Jawaban tentang pemanfaatan informasi kinerja harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan Pelaporan dan Penyajian Informasi Kinerja
12	Informasi kinerja telah digunakan dalam pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja	ya jika informasi kinerja dalam laporan kinerja dapat dimanfaatkan dalam evaluasi AKIP

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN
		SATUAN KERJA
1	2	3
		Istilah dapat dimanfaatkan sangat terkait dengan kualitas informasi kinerja. Jika capaian bobot kualitas informasi kinerja (C.II) kurang dari 60%. maka informasi kinerja dianggap tidak dapat dimanfaatkan (tidak bermanfaat)
13	Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan	<p>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan.</p> <p>Sebagai ilustrasi:</p> <p>a. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh</p> <p>b. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian)</p> <p>c. apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian</p> <p>d. apabila kurang dimanfaatkan</p> <p>e. apabila tidak ada pemanfaatan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan.</p> <p>artinya: Laporan Kinerja yang disusun sampai dengan saat 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.</p> <p>Sebagai ilustrasi:</p> <p>a. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh</p> <p>b. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian)</p> <p>c. apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian</p> <p>d. apabila kurang dimanfaatkan</p> <p>e. apabila tidak ada pemanfaatan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan. artinya: informasi yang disajikan dalam Laporan Kinerja 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 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 apabila tidak ada pemanfaatan</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN
		SATUAN KERJA
1	2	3
		telah digunakan untuk peningkatan kinerja. artinya: <i>terdapat bukti yang cukup bahwa informasi dalam Laporan Kinerja (termasuk Laporan Kinerja tahun sebelumnya) telah digunakan untuk perbaikan capaian kinerja organisasi yang lebih baik periode berikutnya.</i>
16	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja	<i>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan. Sebagai ilustrasi:</i> a. <i>apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh</i> b. <i>apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian)</i> c. <i>apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian</i> d. <i>apabila kurang dimanfaatkan</i> e. <i>apabila tidak ada pemanfaatan</i> telah digunakan untuk penilaian kinerja, artinya: informasi capaian kinerja yang disajikan dalam Laporan Kinerja dijadikan dasar untuk menilai dan menyimpulkan kinerja serta dijadikan dasar reward dan punishment
D. EVALUASI KINERJA (10%)		
I. PEMENUHAN EVALUASI (2%)		
1	Terdapat pemantauan kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya	Ya. <i>apabila terdapat pemantauan kemajuan kinerja dan hambatan yang ekstensif dan memenuhi kriteria sebagaimana disebutkan dibawah;</i> Tidak. <i>apabila pemantauan hanya melalui pertemuan-pertemuan yang tidak terdokumentasi;</i> <i>pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya. artinya:</i> – mengidentifikasi, mencatat (membuat catatan), mencari tahu, mengadministrasikan kemajuan (progress) kinerja; – dapat menjawab atau menyimpulkan posisi (prestasi atau capaian) kinerja terakhir; – mengambil langkah yang diperlukan untuk mengatasi hambatan pencapaian kinerja; – melaporkan hasil pemantauan tersebut kepada pimpinan
2	Evaluasi program telah dilakukan	Ya. <i>apabila seluruh program telah dievaluasi dan mampu menjawab seluruh kriteria sebagaimana ditetapkan;</i> Tidak. <i>apabila evaluasi program hanya menginformasikan pelaksanaan program serta kegiatannya, tanpa menginformasikan atau menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program;</i>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN
		SATUAN KERJA
1	2	3
		<p>Program telah dievaluasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 analisis tentang perubahan target grup yang dituju oleh program; - Terdapat ukuran yang memadai tentang keberhasilan program
3	Evaluasi atas pelaksanaan Rencana Aksi telah dilakukan	<ul style="list-style-type: none"> a. pemantauan rencana aksi dilakukan periodik minimal triwulan b. pemantauan rencana aksi dilakukan periodik semesteran c. pemantauan rencana aksi dilakukan periodik tahunan d. tidak dilakukan evaluasi rencana aksi <p>Rencana Aksi telah dievaluasi dengan kriteria:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Terdapat informasi tentang capaian hasil2 rencana atau agenda; - Terdapat simpulan keberhasilan atau ketidakberhasilan rencana atau agenda; - Terdapat analisis dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu rencana atau agenda; - Terdapat ukuran yang memadai tentang keberhasilan rencana atau agenda
4	<p>Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan</p>	<ul style="list-style-type: none"> 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; b. apabila hasil evaluasi telah disampaikan atau dibahas dengan pihak yang dievaluasi (yang berkepentingan), namun belum ada kesepakatan mengenai tindak lanjutnya; c. apabila hasil evaluasi telah disampaikan atau dibahas dengan pihak yang dievaluasi (yang berkepentingan) d. apabila hasil evaluasi disampaikan, tanpa ada pembahasan pendahuluan dengan pihak yang dievaluasi e. apabila hasil evaluasi tidak dikomunikasikan atau pihak yang dievaluasi tidak menerima simpulan hasil evaluasi

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN
		SATUAN KERJA
1	2	3
II. KUALITAS EVALUASI (5%)		
5	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 pelaksanaan program dan kegiatan serta penyerapan anggaran.</p> <p>e. belum dilakukan evaluasi program</p>
6	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>
7	Evaluasi program telah memberikan rekomendasi-rekomendasi peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan	<p>a. apabila evaluasi program telah disertai 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>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN
		SATUAN KERJA
1	2	3
8	Pemantauan Rencana Aksi dilaksanakan dalam rangka mengendalikan kinerja	<p>a. apabila pemantauan atas Rencana aksi telah dilakukan secara bulanan;</p> <p>b. apabila pemantauan atas Rencana aksi telah dilakukan secara triwulan;</p> <p>c. apabila pemantauan atas Rencana aksi telah dilakukan secara semesteran;</p> <p>d. apabila evaluasi atas Rencana aksi telah dilakukan secara tahunan;</p> <p>e. apabila tidak dilakukan pemantauan Rencana aksi</p>
9	Pemantauan Rencana Aksi telah memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan	<p>a. jika terdapat penilaian atas seluruh aksi yang dilaksanakan dan alternatif yang diberikan;</p> <p>b. jika terdapat penilaian atas seluruh aksi yang dilaksanakan dan sebagian alternatif yang diberikan</p> <p>c. jika terdapat penilaian atas seluruh aksi yang dilaksanakan dan tidak ada alternatif yang diberikan</p> <p>d. jika tidak terdapat penilaian dan tidak ada alternatif yang diberikan</p> <p>e. jika tidak terdapat pemantauan</p>
10	Hasil evaluasi Rencana Aksi telah menunjukkan perbaikan setiap periode	<p>a. Jika setiap triwulan menunjukkan perbaikan</p> <p>b. Jika tidak setiap triwulan menunjukkan perbaikan</p> <p>c. Jika setiap semester menunjukkan perbaikan</p> <p>d. Jika tidak ada perbaikan</p>
III.	PEMANFAATAN EVALUASI (3%)	Jawaban tentang pemanfaatan evaluasi harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan Evaluasi dan Kualitas Evaluasi
11	Hasil evaluasi program telah ditindaklanjuti untuk perbaikan pelaksanaan program di masa yang akan datang	<p>a. Jika > 90% rekomendasi yang terkait dengan perencanaan telah ditindaklanjuti</p> <p>b. Jika 75% < tindaklanjut rekomendasi yang terkait dengan perencanaan ≤ 90%</p> <p>c. Jika 40% < tindaklanjut rekomendasi yang terkait dengan perencanaan ≤ 75%</p> <p>d. Jika 10% < tindaklanjut rekomendasi yang terkait dengan perencanaan ≤ 40%</p> <p>e. Jika tindaklanjut rekomendasi yang terkait dengan perencanaan ≤ 10%</p>
12	Hasil evaluasi Rencana Aksi telah ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata	<p>a. Jika > 90% rekomendasi hasil evaluasi telah ditindaklanjuti</p> <p>b. Jika 75% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 90%</p> <p>c. Jika 40% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 75%</p> <p>d. Jika 10% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 40%</p> <p>e. Jika rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 10%</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN
		SATUAN KERJA
1	2	3
E. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI (20%)		
KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (7,5%)		
1	Target dapat dicapai	<p>a. apabila rata2 capaian kinerja lebih dari 110%;</p> <p>b. apabila 90% < rata2 capaian kinerja ≤ 110%;</p> <p>c. apabila 60% < rata2 capaian kinerja ≤ 90%;</p> <p>d. apabila 40% < rata2 capaian kinerja ≤ 60%</p> <p>e. apabila rata2 capaian kinerja ≤ 40%</p>
2	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	<p>a. apabila lebih dari 120% rata2 capaian kinerja tahun berjalan melebihi capaian tahun sebelumnya;</p> <p>b. apabila 110% < rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya ≤ 120%;</p> <p>c. apabila 90% < rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya ≤ 110%;</p> <p>d. apabila 60% ≤ rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya ≤ 90%</p> <p>e. apabila rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya ≤ 60%</p>
3	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	<p>a. apabila informasi capaian output memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan;</p> <p>b. apabila lebih dari 80% capaian output memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan;</p> <p>c. apabila lebih dari 60% capaian output memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan</p> <p>d. apabila sebagian besar informasi capaian output sangat diragukan validitas datanya;</p> <p>e. apabila capaian output tidak dapat diandalkan</p> <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
KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (12,5%)		
4	Target dapat dicapai	<p>a. apabila rata2 capaian kinerja lebih dari 110%;</p> <p>b. apabila 90% < rata2 capaian kinerja < 110%;</p> <p>c. apabila 60% < rata2 capaian kinerja < 90%;</p> <p>d. apabila 40% < rata2 capaian kinerja < 60%</p> <p>e. apabila rata2 capaian kinerja < 40% (Jawaban ditulis pada lembar KKE1-I Capaian)</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN
		SATUAN KERJA
1	2	3
5	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	<p>a. apabila lebih dari 120% rata2 capaian kinerja tahun berjalan melebihi capaian tahun sebelumnya;</p> <p>b. apabila 110% < rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya < 120%;</p> <p>c. apabila 90% < rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya < 110%;</p> <p>d. apabila 60% < rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya < 90%</p> <p>e. apabila rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya < 60% (Jawaban ditulis pada lembar KKE1-I Capaian)</p>
6	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	<p>a. apabila informasi capaian outcome memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan;</p> <p>b. apabila lebih dari 80% capaian outcome memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan;</p> <p>c. apabila lebih dari 60% capaian outcome memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan;</p> <p>d. apabila sebagian besar informasi capaian outcome sangat diragukan validitas datanya;</p> <p>e. apabila capaian outcome tidak dapat diandalkan</p> <p>Informasi kinerja dapat diandalkan artinya:</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

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 sasarannya;
 - b. setiap komponen dan sub-komponen penilaian diberikan alokasi nilai sebagai berikut:

NO	ASPEK	BOBOT	KOMPONEN DAN SUB-KOMPONEN
1.	Perencanaan Kinerja	30%	a. Rencana Strategis (10%), meliputi: Pemenuhan Renstra (2%), Kualitas Renstra (5%) dan Implementasi Renstra (3%); dan b. Perencanaan Kinerja Tahunan (20%), meliputi: Pemenuhan RKT (4%), Kualitas RKT (10%) dan Implementasi RKT (6%).
2.	Pengukuran Kinerja	25%	a. Pemenuhan Pengukuran (5%); b. Kualitas Pengukuran (12,5%); dan c. Implementasi Pengukuran (7,5%).
3.	Pelaporan Kinerja	15%	a. Pemenuhan Pelaporan (3%); b. Kualitas pelaporan (7,5%); dan c. Pemanfaatan Pelaporan (4,5%).
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) 7,5%; dan b. Kinerja yang dilaporkan (outcome) 12,5%.
	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 kerjanya, 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
3	BB	>70 – 80	Sangat Baik, Akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal.	Kuning Muda
4	B	>60 – 70	Baik, Akuntabilitas kerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, dan perlu sedikit perbaikan.	Kuning
5	CC	>50 – 60	Cukup (Memadai), Akuntabilitas kerjanya 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 reviu secara berjenjang atas proses dan hasil evaluasi dari tim evaluator dengan pengaturan sebagai berikut:
- Reviu tingkat 1 dilakukan dimasing-masing tim evaluator oleh supervisor tim.
 - 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 kinerjanya 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,

DEWANTI RUMPOKO