



WALIKOTA BLITAR
PROVINSI JAWA TIMUR

PERATURAN WALIKOTA BLITAR
NOMOR 31 TAHUN 2016

TENTANG

PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI
SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (SAKIP)
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA BLITAR

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA BLITAR,

Menimbang : a. bahwa berdasarkan ketentuan dalam Pasal 5 dan Pasal 6 Peraturan Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Umum Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah bahwa dalam rangka Evaluasi atas Implementasi SAKIP, pimpinan instansi pemerintah menetapkan petunjuk pelaksanaan evaluasi atas implementasi SAKIP di lingkungannya;

b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, maka perlu menetapkan Peraturan Walikota tentang petunjuk pelaksanaan evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di Lingkungan Pemerintah Kota Blitar;

Mengingat : 1. Undang - Undang Nomor 17 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah Kota Kecil dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur, Jawa Tengah dan Jawa Barat (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 42) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1954 tentang Pengubahan Undang-Undang Nomor 16 dan Nomor 17 Tahun 1950 (Republik Indonesia Dahulu) Tentang Pembentukan Kota-Kota Besar dan Kota-Kota Kecil di Jawa (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1954 Nomor 40, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 551);

f

2. Undang - Undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang Penyelenggaraan Negara yang Bersih dan Bebas dari Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3851);
3. Undang - Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
4. 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) ;
5. 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 beberapa kali diubah 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) ;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 1982 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotamadya Daerah Tingkat II Blitar (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1982 Nomor 75, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3243) ;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4594);

f

9. 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);
10. 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);
11. 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 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
12. 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);
13. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
14. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah beberapa diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah ;
15. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/9/M.PAN/5/2007 tentang Petunjuk Pelaksanaan Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Instansi Pemerintah;
16. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja;

f

17. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Umum Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
18. Peraturan Daerah Kota Blitar Nomor 18 Tahun 2007 tentang Pokok-pokok Pengelolaan Keuangan Daerah;

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA TENTANG PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (SAKIP) DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA BLITAR.

Pasal 1

Dalam Peraturan ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kota Blitar.
2. Pemerintahan Daerah adalah Pemerintah Daerah Kota Blitar.
3. Walikota adalah Walikota Blitar.
4. Inspektorat adalah Inspektorat Kota Blitar.
5. Satuan Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat SKPD adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Blitar.
6. Evaluasi adalah proses penilaian yang sistematis mencakup pemberian nilai, atribut, apresiasi dan pengenalan permasalahan serta pemberian solusi-solusi atas permasalahan yang ditemukan.
7. Evaluator adalah pejabat Inspektorat Kota Blitar yang diberi perintah untuk melaksanakan proses penilaian.
8. Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disingkat AKIP adalah perwujudan kewajiban suatu SKPD untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan melalui sistem pertanggungjawaban secara periodik.
9. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disingkat LKj IP adalah dokumen yang berisi gambaran perwujudan Akuntabilitas Kinerja SKPD yang disusun dan disampaikan secara sistematis dan melembaga.



10. Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah adalah kegiatan analisis kritis, penilaian yang sistematis, pemberian atribut, pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi untuk tujuan peningkatan kinerja dan akuntabilitas SKPD oleh Inspektorat.
11. Laporan Hasil Evaluasi yang selanjutnya disingkat LHE adalah laporan Inspektorat yang menyajikan informasi pelaksanaan sistem AKIP dan evaluasi atas kinerja SKPD yang dievaluasi sehingga diperoleh data sebagai bahan perbaikan.

Pasal 2

- (1) Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi atas Implementasi SAKIP di Lingkungan Pemerintah Kota Blitar sebagaimana tersebut dalam Lampiran I Peraturan Walikota ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan, dan digunakan sebagai acuan untuk melakukan evaluasi atas implementasi SAKIP pada SKPD di lingkungan Pemerintah Kota Blitar.
- (2) Evaluasi atas implementasi SAKIP di lingkungan Pemerintah Kota Blitar sebagaimana dimaksud pada ayat (1), menggunakan Lembar Kriteria Evaluasi dan Template Kertas Kerja Evaluasi sebagaimana tersebut dalam Lampiran II Peraturan Walikota ini.

Pasal 3

- (1) Walikota melakukan evaluasi atas implementasi SAKIP di lingkungan Pemerintah Daerah setiap tahun.
- (2) Hasil evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), digunakan untuk memperbaiki manajemen kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja khususnya kinerja pelayanan publik secara berkelanjutan.
- (3) Pelaksanaan evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan oleh Inspektorat.

Pasal 4

Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi atas Implementasi SAKIP di lingkungan Pemerintah Kota Blitar sebagaimana dimaksud

f

dalam Pasal 2 ayat (1), merupakan panduan bagi evaluator yang berkaitan dengan:

- a. pemahaman mengenai tujuan evaluasi dan penetapan ruang lingkup evaluasi;
- b. pemahaman mengenai strategi evaluasi dan metodologi yang digunakan dalam evaluasi;
- c. penetapan langkah-langkah kerja yang harus ditempuh dalam proses evaluasi; dan
- d. penyusunan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) dan mekanisme pelaporan hasil evaluasi serta proses pengolahan datanya.

Pasal 5

Pemerintah Kota Blitar menyusun ikhtisar hasil evaluasi atas implementasi SAKIP di lingkungan Pemerintah Kota Blitar dan selanjutnya disampaikan kepada Kementerian PAN RB.

Pasal 6

Dengan berlakunya Peraturan Walikota ini, Peraturan Walikota Nomor 50 Tahun 2014 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Satuan Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Blitar, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 7

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Blitar

pada tanggal 7 Juni 2016

WALIKOTA BLITAR,

Ttd.

MUH. SAMANHUDI ANWAR

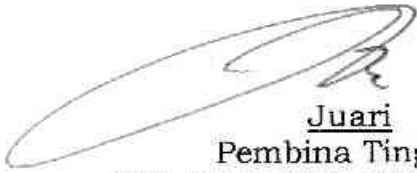
f

Diundangkan di Blitar
pada tanggal 7 Juni 2016
Plt. SEKRETARIS DAERAH KOTA BLITAR
Ttd.

Rudy Wijonarko

BERITA DAERAH KOTA BLITAR TAHUN 2016 NOMOR 31

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,



Juari
Pembina Tingkat I
NIP. 19651204 198603 1 006

PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI
SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA BLITAR

BAB I
PENDAHULUAN

A. Umum

Dalam rangka mewujudkan penyelenggaraan negara yang bersih dan bebas Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN) menuju tercapainya tata pemerintahan yang baik (*Good Governance*) perlu adanya pertanggungjawaban dari penyelenggaraan pemerintah daerah yang dilaporkan pada setiap tahun anggaran dalam rangka laporan kinerja instansi pemerintah.

Perbaikan tata kelola pemerintahan merupakan agenda penting dalam reformasi pemerintahan yang dijalankan oleh pemerintah. Sistem manajemen pemerintahan yang berfokus pada peningkatan akuntabilitas dan sekaligus peningkatan kinerja berorientasi pada hasil (*outcome*) dikenal sebagai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sistem AKIP). Sistem AKIP diimplementasikan secara "*Self Assesment*" oleh masing-masing instansi pemerintah. Hal ini berarti instansi pemerintah tersebut merencanakan, mengukur dan memantau kinerjanya sendiri serta melaporkan sendiri kepada instansi yang lebih tinggi. Dalam sistem yang mekanisme pelaksanaannya demikian, perlu adanya evaluasi dari pihak yang lebih indenpeden agar diperoleh umpan balik yang objektif untuk perbaikan akuntabilitas dan kinerja instansi pemerintah dan unit kerja.

Walikota Blitar selaku pimpinan tertinggi dalam Pemerintah Kota Blitar perlu mengetahui sejauh mana pelaksanaan implementasi Sistem AKIP dan juga perlu diberikan masukan (umpan balik) dari hasil evaluasi akuntabilitas kinerja instansi sesuai dengan prioritas program Pemerintah Kota Blitar. Oleh sebab itu, pelaksanaan evaluasi atas implementasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya karena merupakan bagian yang *inherent* dengan Sistem AKIP.

Untuk mengetahui sejauh mana SKPD di lingkungan Pemerintah Kota Blitar melaksanakan dan memperlihatkan kinerjanya, serta sekaligus untuk

mendorong adanya peningkatan kinerja SKPD, maka perlu dilakukan suatu pemeringkatan dari hasil evaluasi akuntabilitas kinerja tersebut. Dengan adanya pemeringkatan ini diharapkan akan mendorong SKPD untuk secara konsisten meningkatkan akuntabilitas kinerjanya dalam rangka mewujudkan pencapaian kinerja hasil organisasi sesuai yang diamanatkan dalam Rencana Strategis SKPD.

Pelaksanaan evaluasi atas implementasi system akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada SKPD di lingkungan Pemerintah Kota Blitar yang merupakan bagian *inherent* dengan sistem AKIP, harus dilakukan dengan sebaik-baiknya. Untuk itu diperlukan suatu petunjuk pelaksanaan evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di lingkungan Pemerintah Kota Blitar yang dapat dijadikan panduan bagi evaluator.

Petunjuk pelaksanaan (Juklak) evaluasi atas implementasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP) di lingkungan Pemerintah Kota Blitar ini, disusun selaras dengan kebijakan Pemerintah sebagaimana yang tertuang dalam pedoman evaluasi atas implementasi sistem akuntabilitas kinerja instansi yang ditetapkan oleh MENPAN&RB dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2015. Petunjuk pelaksanaan evaluasi atas implementasi SAKIP ini merupakan petunjuk yang lebih teknis dari pedoman evaluasi atas implementasi SAKIP tersebut diatas.

B. Maksud dan Tujuan

1. Petunjuk pelaksanaan evaluasi atas implementasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP) di lingkungan Pemerintah Kota Blitar dimaksudkan untuk:

a) memberi panduan bagi evaluator yang berkaitan dengan:

- 1) pemahaman mengenai tujuan evaluasi dan penetapan ruang lingkup evaluasi;
- 2) pemahaman mengenai strategi evaluasi dan metodologi yang digunakan dalam evaluasi;
- 3) penetapan langkah-langkah kinerja yang harus ditempuh dalam proses evaluasi;
- 4) penyusunan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) dan pemahaman mekanisme pelaporan hasil evaluasi serta proses pengolahan datanya.

- b) menjadi panduan dalam mengelola pelaksanaan evaluasi atas implementasi SAKIP pada SKPD bagi aparat pengawas Inspektorat.
- c) menjadi bahan acuan bagi Pemerintah Daerah dalam menyusun petunjuk pelaksanaan evaluasi internal di masing-masing SKPD.

2. Tujuan Evaluasi atas Implementasi SAKIP di lingkungan Pemerintah Kota Blitar ini adalah sebagai berikut:

- a) memperoleh informasi tentang implementasi Sistem AKIP.
- b) menilai akuntabilitas kinerja SKPD di lingkungan Pemerintah Kota Blitar.
- c) memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja SKPD dan penguatan akuntabilitas kinerja instansi di lingkungan Pemerintah Kota Blitar.
- d) memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

C. Ruang Lingkup Evaluasi

Ruang lingkup evaluasi atas implementasi SAKIP meliputi kegiatan evaluasi terhadap perencanaan kinerja dan perjanjian kinerja termasuk penerapan anggaran berbasis kinerja, pelaksanaan program dan kegiatan, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi internal serta pencapaian kinerja. Informasi kinerja yang dipertanggungjawabkan dalam laporan kinerja bukanlah satu-satunya yang digunakan dalam menentukan nilai dalam evaluasi, akan tetapi juga termasuk berbagai hal (knowledge) yang dapat dihimpun guna mengukur keberhasilan ataupun keunggulan instansi. Dalam penerapannya, lingkup evaluasi atas implementasi SAKIP mencakup:

1. Penilaian terhadap perencanaan strategis, termasuk di dalamnya perjanjian kinerja, dan sistem pengukuran kinerja;
2. Penilaian terhadap penyajian dan pengungkapan informasi kinerja;
3. Evaluasi terhadap program dan kegiatan; dan
4. Evaluasi terhadap kebijakan instansi/unit kerja yang bersangkutan.

Untuk keberhasilan pelaksanaan evaluasi, terlebih dahulu perlu didefinisikan kepentingan pihak-pihak pengguna informasi hasil evaluasi. Informasi yang dihasilkan dari suatu evaluasi yang dapat diakses antara lain mencakup:

1. Informasi untuk mengetahui tingkat kemajuan/perkembangan (progres);
 2. Informasi untuk membantu agar kegiatan tetap berada dalam alurnya;
- dan

3. Informasi untuk meningkatkan efisiensi.

Pertimbangan utama dalam menentukan ruang lingkup evaluasi terhadap kebijakan, program, atau kegiatan pemerintah adalah kemudahan dalam pelaksanaan dan didukung oleh sumber daya yang tersedia. Pertimbangan ini merupakan konsekuensi logis karena adanya keterbatasan sumber daya.

D. Penugasan

1. Inspektorat membentuk Tim Evaluasi atas implementasi SAKIP pada SKPD di lingkungan Pemerintah Kota Blitar berdasarkan Surat Perintah Tugas Walikota.
2. Evaluasi atas implementasi SAKIP di lingkungan Pemerintah Kota Blitar mengacu pada pedoman evaluasi atas implementasi SAKIP yang ditetapkan oleh Kementerian PAN RB dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2015.

E. Sistematika

Sistematika Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kota Blitar terdiri dari 5 BAB yaitu:

BAB I Pendahuluan

BAB II Pelaksanaan Evaluasi secara Umum

BAB III Evaluasi atas Implementasi SAKIP

BAB IV Pelaporan Hasil Evaluasi

BAB V Penutup

Lampiran-lampiran.

BAB II

PELAKSANAAN EVALUASI SECARA UMUM

A. STRATEGI EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (SAKIP)

1. Pelaksanaan evaluasi atas implementasi SAKIP di lingkungan Pemerintah Kota Blitar difokuskan untuk peningkatan mutu penerapan manajemen berbasis kinerja dan peningkatan kinerja SKPD dalam rangka mewujudkan instansi pemerintah yang berorientasi pada hasil (*result oriented government*).
2. Strategi yang akan dijalankan menggunakan prinsip:
 - (a) partisipasi dan *coevaluation* dengan pihak yang dievaluasi. Keterlibatan pihak yang dievaluasi pada proses evaluasi ini sangat penting untuk meningkatkan efektifitas evaluasi.
 - (b) proses konsultasi yang terbuka dan memfokuskan pada pembangunan dan pengembangan serta implementasi komponen utama SAKIP.
3. Untuk SKPD yang sudah pernah dievaluasi, langkah pertama yang perlu dilakukan oleh evaluator dalam melakukan evaluasi atas implementasi SAKIP SKPD adalah mengumpulkan informasi mengenai tindak lanjut terhadap saran atau rekomendasi yang diberikan oleh evaluator tahun lalu. Hambatan dan kendala pelaksanaan tindak lanjut hasil evaluasi tahun lalu, jika cukup relevan perlu dilaporkan kepada Walikota atau pihak lain yang berwenang.

B. TAHAP EVALUASI

Tahapan evaluasi yang dilakukan meliputi :

1. *reviu* tindak lanjut evaluasi tahun lalu;
2. evaluasi atas implementasi SAKIP SKPD;
3. penyusunan pemeringkatan hasil evaluasi atas implementasi SAKIP SKPD;
4. pelaporan hasil evaluasi atas implementasi SAKIP SKPD;
5. pelaporan hasil evaluasi gabungan kepada Walikota.

C. METODOLOGI EVALUASI

Metodologi yang digunakan dalam evaluasi atas implementasi SAKIP adalah metodologi yang pragmatis karena disesuaikan dengan tujuan evaluasi yang telah ditetapkan dan mempertimbangkan kendala yang ada. Dalam hal ini, evaluator perlu menjelaskan kelemahan dan kelebihan

metodologi yang digunakan kepada pihak yang dievaluasi. Langkah pragmatis ini diambil agar dapat lebih cepat menghasilkan rekomendasi hasil evaluasi yang memberikan petunjuk untuk perbaikan implementasi SAKIP dan peningkatan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Evaluasi atas implementasi SAKIP dapat dikategorikan ke dalam berbagai tingkatan evaluasi, yaitu:

- a. Evaluasi Sederhana (*desk evaluation*), yaitu evaluasi yang dilakukan di kantor tanpa menguji kebenaran dan pembuktian dilapangan, reviu, dan telaahan atas SAKIP (reviu dokumen Renstra dan Laporan Kinerja). Evaluasi ini dapat meliputi evaluasi atas pengungkapan dan penyajian informasi dalam Laporan Kinerja, misalnya: keselarasan antar komponen dalam perencanaan strategis, logika program, dan logika strategi pemecahan masalah yang direncanakan/diusulkan.
- b. Evaluasi terbatas, misalnya untuk mengetahui kemajuan dalam implementasi SAKIP atau untuk mengevaluasi akuntabilitas kinerja instansi/unit kerja yang terbatas pada penelitian, pengujian, dan penilaian atas kinerja program tertentu. Evaluasi ini menggunakan langkah-langkah evaluasi sederhana ditambah berbagai konfirmasi dan penelitian, pengujian, dan penelitian terbatas pada program/kegiatan tertentu.
- c. Evaluasi Mendalam (*in-depth evaluation* atau disebut evaluasi saja), sama seperti evaluasi pada butir a. dan b. ditambah pengujian dan pembuktian di lapangan tentang beberapa hal yang dilaporkan dalam Laporan Kinerja. Walaupun evaluasi ini tidak dilakukan terhadap seluruh elemen, unit, atau kebijakan, program, dan kegiatan instansi/unit kerja, namun dari uji petik (*sampling*) atau pemilihan beberapa elemen yang dilaporkan dalam Laporan Kinerja dapat dilakukan pengujian dan pembuktian secara lebih mendalam.

D. TEKNIK EVALUASI

Berbagai teknik evaluasi yang digunakan oleh evaluator tergantung pada:

- a. Tingkatan tataran (*context*) yang dievaluasi dan bidang (*content*) permasalahan yang dievaluasi.
 - 1) Evaluasi pada tingkat kebijakan berbeda dengan evaluasi pada tingkat pelaksanaan program.
 - 2) Evaluasi terhadap pelaksanaan program berbeda pula dengan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan.

b. Validitas dan ketersediaan data yang mungkin dapat diperoleh.

Berbagai teknik evaluasi dapat digunakan, namun yang terpenting adalah dapat memenuhi tujuan evaluasi. Teknik-teknik tersebut antara lain adalah telaah sederhana, survei sederhana sampai survei yang detail dan mendalam, verifikasi data, riset terapan (*applied research*), berbagai analisis dan pengukuran, survei target evaluasi (*target group*), metode statistik, metode statistic non-parametrik, perbandingan (*benchmarking*), analisa lintas bagian (*cross section analysis*), analisa kronologis (*time series analysis*), tabulasi, penyajian pengolahan data dengan grafik/icon/symbol-simbol, dan sebagainya.

E. KERTAS KERJA EVALUASI

Pendokumentasian langkah evaluasi dalam kertas kerja perlu dilakukan agar pengumpulan data dan analisis fakta-fakta dapat ditelusuri kembali dan dijadikan dasar untuk penyusunan Laporan Hasil Evaluasi (LHE). Setiap langkah evaluator yang cukup penting dan setiap penggunaan teknik evaluasi harus didokumentasikan dalam Kertas Kerja Evaluasi (KKE). Kertas kerja tersebut berisi fakta dan data yang dianggap relevan dan berarti untuk perumusan temuan permasalahan. Data dan deskripsi fakta ini ditulis mulai dari uraian fakta yang ada, analisis (pemilahan, perbandingan, pengukuran dan penyusunan argumentasi) sampai pada kesimpulannya.

F. ORGANISASI DAN JADWAL EVALUASI

1. Pengorganisasian evaluasi atas implementasi SAKIP di lingkungan Pemerintah Kota Blitar sepenuhnya dikendalikan dan dilakukan oleh Inspektorat yang dibentuk oleh Walikota Blitar. Selanjutnya hasil evaluasi tersebut dapat digunakan sebagai bahan informasi kepada Walikota Blitar.
2. Hal-hal yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian evaluasi, seperti penanggungjawab evaluasi, mekanisme penerbitan surat tugas, penerbitan laporan hasil evaluasi, tetap mengikuti kebijakan-kebijakan yang ditetapkan oleh Walikota Blitar.
3. Laporan Hasil Evaluasi terhadap SKPD yang dilakukan oleh Inspektorat yang dibentuk oleh Pemerintah Kota Blitar dengan waktu penyelesaian paling lambat tanggal 30 Juni pada setiap tahunnya dan hasil evaluasi tersebut disampaikan kepada SKPD yang dievaluasi, dengan tembusan kepada Walikota Blitar. Ikhtisar hasil evaluasi atas implementasi SAKIP SKPD secara keseluruhan disampaikan kepada Walikota Blitar, dengan

tembusan kepada Kementerian PAN dan RB paling lambat tanggal 31 Juli tahun bersangkutan.

BAB III

EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI SAKIP

A. UMUM

Terdapat beberapa langkah kerja yang berkaitan dengan evaluasi atas implementasi SAKIP di lingkungan Pemerintah Kota Blitar 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 atas implementasi SAKIP pada SKPD difokuskan pada kriteria-kriteria yang ada dalam Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) dengan tetap memperhatikan hasil evaluasi tahun sebelumnya, maka isu-isu penting yang ingin diungkap melalui evaluasi akuntabilitas kinerja tahun berikutnya adalah sebagai berikut:
 - a) kesungguhan SKPD dalam menyusun, mereviu dan menyempurnakan perencanaan kinerja agar berfokus pada hasil;.
 - b) pembangunan sistem pengukuran dan pengumpulan data kinerja;
 - c) pengungkapan informasi pencapaian kinerja SKPD dalam Laporan Kinerja (LKj).
 - d) monitoring dan evaluasi terhadap pencapaian kinerja pelaksanaan program, khususnya program strategis SKPD;
 - 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;
 - h) memastikan disusunnya rencana aksi terhadap rekomendasi hasil evaluasi yang belum ditindaklanjuti.
2. Evaluasi atas implementasi SAKIP pada SKPD, terdiri atas evaluasi penerapan komponen manajemen kinerja (Sistem AKIP) yang meliputi perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja internal dan pencapaian kinerja yaitu pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.
3. Evaluasi penerapan manajemen kinerja (Sistem AKIP) juga meliputi penerapan kebijakan penyusunan dokumen penetapan kinerja dan indikator kinerja utama (IKU) sampai saat dilakukan evaluasi.

4. Evaluasi atas pencapaian kinerja organisasi tidak hanya difokuskan pada pencapaian kinerja yang tertuang dalam dokumen Laporan Kinerja (LKj) semata, tetapi juga dari sumber lain yang akurat dan relevan dengan kinerja SKPD.
5. Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) dan penjelasannya untuk evaluasi atas implementasi SAKIP pada SKPD sesuai dengan yang tercantum pada Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.

C. PENILAIAN DAN PENYIMPULAN

1. Evaluasi atas implementasi SAKIP 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 tiga variable yaitu: komponen, sub-komponen, dan kriteria.
 - b) Setiap komponen dan sub-komponen penilaian diberikan alokasi nilai sebagai berikut:

Tabel. 3.1 Alokasi Penilaian Komponen dan Sub Komponen

No	Komponen	Bobot	Sub-Komponen
1	Perencanaan Kinerja	30 %	a. Rencana Strategis 10%, meliputi: Pemenuhan Renstra (2%), Kualitas Renstra (5%), dan Implementasi Renstra (3%) b. Perencanaan Kinerja Tahunan 20%, meliputi: Pemenuhan Perencanaan Kinerja Tahunan (4%), Kualitas Perencanaan Kinerja Tahunan (10%), dan Implementasi Perencanaan Kinerja Tahunan (6%)
2	Pengukuran Kinerja	25 %	a. Pemenuhan pengukuran 5%; b. Kualitas pengukuran 12,5%; c. Implementasi pengukuran 7,5%
3	Pelaporan Kinerja	15 %	a. Pemenuhan pelaporan 3%; b. Penyajian informasi kinerja 7,5%; c. Pemanfaatan informasi kinerja 4,5%.
4	Evaluasi Kinerja	10 %	a. Pemenuhan evaluasi 2%, b. Kualitas evaluasi 5% c. Pemanfaatan hasil evaluasi 3%.

5	Capaian Kinerja	20%	a. Kinerja yang dilaporkan (output) (7,5%), b. Kinerja yang dilaporkan (outcome) (12,5%)
Total		100 %	

Penilaian terhadap komponen nomor 1 sampai 4 terkait dengan penerapan SAKIP pada SKPD, sedangkan butir 5 terkait dengan pencapaian kinerja, baik yang telah tertuang dalam dokumen Laporan Kinerja (LKj) maupun dalam dokumen lainnya. Penilaian atas butir 5a, b, dan c didasarkan pada pencapaian kinerja yang telah disajikan dalam Laporan Kinerja maupun dokumen pendukung seperti Pengukuran Kinerja.

3. Setiap sub-komponen akan dibagi kedalam beberapa pertanyaan sebagai kriteria pemenuhan sub-komponen tersebut. Setiap pertanyaan akan dijawab dengan ya atau tidak atau a/b/c/d/e. Jawaban "Ya"/"Tidak" diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan yang langsung dapat dijawab sesuai dengan pemenuhan kriteria. Jawaban a/b/c/d/e diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan yang membutuhkan "*judgement*" dari evaluator dan biasanya terkait dengan kualitas suatu sub komponen tertentu.
4. Setiap jawabannya "Ya" akan diberikan nilai 1 sedangkan jawaban "Tidak" maka akan diberikan nilai 0.
5. Untuk jawaban a/b/c/d/e, penilaian didasarkan pada *judgement evaluator* dengan kriteria tertentu, sebagaimana tertuang dalam penjelasan template.
6. Apabila pertanyaan yang digunakan dalam kriteria berhubungan dengan kondisi yang memerlukan penyimpulan, karena terdiri dari beberapa sub kriteria, (misal kriteria mengenai kondisi sasaran atau Indikator Kinerja, berhubungan dengan lebih dari satu sasaran atau indikator kinerja, penilaian "Ya" atau "Tidak" dilakukan atas masing-masing sasaran atau indikator kinerja).
7. Dalam memberikan penilaian "ya" atau "tidak" maupun "a/b/c/d/e", evaluator harus menggunakan *profesional judgementnya* dengan mempertimbangkan hal-hal yang mempengaruhi pada setiap kriteria, dan didukung dengan suatu kertas kerja evaluasi.
8. Setelah setiap pertanyaan diberikan nilai maka penyimpulan akan dilakukan sebagai berikut:
 - a) Tahap pertama di jumlahkan nilai pada 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: $(3/10) \times 10 = 3$;

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

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

Tabel. 3.2 Kategori Penilaian Komponen

No	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1	AA	>90-100	Sangat Memuaskan
2	A	>80-90	Memuaskan, memimpin perubahan, berkinerja tinggi dan sangat akuntabel
3	BB	>70-80	Sangat Baik, akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kinerja yang handal
4	B	>60-70	Baik, akuntabilitas kinerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja dan perlu sedikit perbaikan
5	CC	>50-60	Cukup (memadai), akuntabilitas kinerjanya cukup baik, taat kebijakan, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk memproduksi informasi kinerja, perlu banyak perbaikan yang tidak mendasar
6	C	>30-50	Kurang, sistem dan tatanan kurang dapat diandalkan, memiliki sistem untuk manajemen kinerja tetapi perlu banyak perbaikan,

			termasuk perubahan yang mendasar
7	D	0-30	Sangat Kurang, sistem dan tatanan tidak dapat diandalkan untuk penerapan manajemen kinerja, perlu banyak sekali perbaikan dan perubahan yang sangat mendasar.

10. Dalam rangka untuk menjaga obyektivitas dalam penilaian maka dilakukan *reviu* secara berjenjang atas proses dan hasil evaluasi dari tim evaluator dengan pengaturan sebagai berikut:

- a) *Reviu* tingkat 1 dilakukan di dimasing-masing tim evaluator oleh supervisor tim untuk setiap hasil evaluasi atas masing-masing SKPD yang dievaluasi.
- b) *Reviu* tingkat 2 dilakukan dalam bentuk forum panel, khusus untuk menentukan pemeringkatan nilai dan penentuan kategori hasil evaluasi.

BAB IV

PELAPORAN HASIL EVALUASI

A. UMUM

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

B. PENYAMPAIAN LAPORAN HASIL EVALUASI

1. Inspektorat Kota Blitar menyampaikan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) atas Implementasi SAKIP pada SKPD di Lingkungan Pemerintah Kota Blitar kepada pimpinan SKPD yang akuntabilitas kinerjanya telah dievaluasi dengan tembusan kepada Walikota Blitar;

- Strategis (Renstra) dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dokumen Penetapan Kinerja (PK) serta dokumen terkait lainnya.
3. Hasil evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s.d. 100, yang selanjutnya diberikan “kategori peringkat” untuk menentukan tingkat keberhasilan akuntabilitas kinerja SKPD, dengan kriteria sebagai berikut :

No	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1	AA	>90-100	Sangat Memuaskan
2	A	>80-90	Memuaskan, memimpin perubahan, berkinerja tinggi dan sangat akuntabel
3	BB	>70-80	Sangat Baik, akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kinerja yang handal
4	B	>60-70	Baik, akuntabilitas kinerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja dan perlu sedikit perbaikan
5	CC	>50-60	Cukup (memadai), akuntabilitas kinerjanya cukup baik, taat kebijakan, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk memproduksi informasi kinerja, perlu banyak perbaikan yang tidak mendasar
6	C	>30-50	Kurang, sistem dan tatanan kurang dapat diandalkan, memiliki sistem untuk manajemen kinerja tetapi perlu banyak perbaikan, termasuk perubahan yang mendasar
7	D	0-30	Sangat Kurang, sistem dan tatanan tidak dapat diandalkan untuk penerapan manajemen kinerja, perlu banyak sekali perbaikan dan perubahan yang sangat mendasar.

Hasil evaluasi atas implementasi SAKIP padaSKPD..... Kota Blitar memperoleh nilai sebesardengan kategori

4. Nilai sebagaimana tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja (Sistem AKIP) yang dievaluasi di lingkungan Pemerintah Kota Blitar, dengan rincian sebagai berikut :

No	Komponen	Bobot	Nilai Hasil Evaluasi
a	Perencanaan Kinerja	30 %	
b	Pengukuran Kinerja	25 %	
c	Pelaporan Kinerja	15 %	

d	Evaluasi Kinerja	10 %	
e	Capaian Kinerja	20%	
	Jumlah	100%	

- a. Perencanaan Kinerja
- b. Pengukuran Kinerja
- c. Pelaporan Kinerja
- d. Evaluasi Kinerja
- e. Capaian Kinerja.....
- f. Rekomendasi Evaluasi Tahun Lalu yang belum ditindaklanjuti.
.....

(Dalam poin a s.d. e menyajikan hasil penilaian atas berbagai atribut akuntabilitas instansi yang telah dituangkan dalam LKE, yang dapat mengindikasikan tingkat Akuntabilitas Kinerja Instansi).

5. Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan di atas, kami merekomendasikanSKPD..... Kota Blitar, beserta seluruh jajarannya agar dilakukan perbaikan sebagai berikut :

- a.
- b.
- c.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) padaSKPD..... Kota Blitar. Kami menghargai upaya Saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan manajemen kinerja di lingkungan Pemerintah Kota Blitar. 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 kerjasama saudara.

Inspektur Kota Blitar

XXXXXXXXXX XXXXXXXXXXXX
NIP.
.....

Tembusan :

1. Yth. Walikota Blitar ;

2.

BAB V

PENUTUP

HAL-HAL YANG PERLU DIPERHATIKAN

1. Sebuah evaluasi, termasuk evaluasi atas implementasi SAKIP merupakan bagian dari siklus manajemen yang tidak terlepas dari perubahan paradigma baru dalam manajemen pemerintahan terutama melalui manajemen kinerja yang berorientasikan hasil.
- 2 Untuk dapat mencapai tujuan tersebut diatas, para penyelenggara evaluasi harus mengembangkan keahlian profesionalnya termasuk mengikuti perkembangan terbaru di bidang manajemen pemerintahan dan auditing, agar dapat memberikan sumbangan yang berarti untuk perbaikan kinerja instansi pemerintah.

WALIKOTA BLITAR

Ttd.

MUH. SAMANHUDI ANWAR

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,



Juari
Pembina Tingkat I
NIP. 19651204 198603 1 006

**LEMBAR KRITERIA EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH**

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		SKPD	
1	2	3	
A. PERENCANAAN KINERJA (30%)			
I. PERENCANAAN STRATEGIS (10%)			
a. PEMENUHAN (2%)			
1	Renstra SKPD telah disusun		cukup jelas
2	Renstra telah memuat tujuan		cukup jelas
3	Tujuan yang ditetapkan telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan (indikator)	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%	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%	a) RPJMD/Renstra dikatakan menyajikan (memenuhi) IKU jika tujuan dan atau sasaran yang ada dapat direpresentasikan (relevan) dengan IKU yang sudah diformalkan. b) 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

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		SKPD	
1	2	3	
9	Renstra telah dipublikasikan	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)
b. KUALITAS RENSTRA (5%)			
10	Tujuan telah berorientasi hasil	a.	apabila lebih dari 90% tujuan yang ditetapkan telah berorientasi hasil;
		b.	apabila 75% < tujuan yang berorientasi hasil < 90%;
		c.	apabila 40% < tujuan yang berorientasi hasil < 75%;
		d.	apabila 10% < tujuan yang berorientasi hasil < 40%;
		e.	apabila tujuan yang ditetapkan berorientasi hasil ≤ 10%
		Kriteria berorientasi hasil:	
		- berkualitas outcome atau output penting - bukan proses/ kegiatan - menggunakan 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	a.	apabila lebih dari 90% ukuran keberhasilan tujuan dalam Renstra telah memenuhi kriteria SMART dan Cukup;
		b.	apabila 75% < ukuran keberhasilan SMART < 90%;
		c.	apabila 40% < ukuran keberhasilan SMART < 75%;
		d.	apabila 10% < ukuran keberhasilan SMART < 40%;
		e.	apabila ukuran keberhasilan yang SMART < 10%
		Kriteria ukuran keberhasilan yang baik; SMART	
		- Specific: Tidak berdimakna - Measureable: Dapat diukur, dapat diidentifikasi satuan atau parameternya - Achievable: Dapat dicapai, relevan dengan tugas fungsinya (domainnya) dan dalam kendalinya (controllable) - Relevance: Terkait langsung dengan (merekpresentasikan) 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	
12	Sasaran telah berorientasi hasil	a.	apabila lebih dari 90% sasaran dalam renstra/ hasil program telah berorientasi hasil;
		b.	apabila 75% < berorientasi hasil < 90%;
		c.	apabila 40% < berorientasi hasil ≤ 75%;
		d.	apabila 10% < berorientasi hasil ≤ 40%
		e.	apabila kondisi jangka menengah dan sasaran yg berorientasi hasil ≤ 10%
13	Indikator kinerja sasaran (outcome dan output) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a.	apabila lebih dari 90% indikator sasaran dalam RPJMD/ Renstra telah memenuhi kriteria SMART dan Cukup;
		b.	apabila 75% < indikator SMART < 90%;
		c.	apabila 40% < indikator SMART < 75%;
		d.	apabila 10% < indikator SMART < 40%;
		e.	apabila indikator yang SMART < 10%
14	Target kinerja ditetapkan dengan baik	a.	apabila > 90% target yang ditetapkan memenuhi seluruh kriteria target yang baik;
		b.	apabila 75% < target yang memenuhi seluruh kriteria ≤ 90%;
		c.	apabila sebagian besar (> 75%) target yang ditetapkan tidak berdasarkan basis data yang memadai dan argumen yang logis;
		d.	apabila sebagian besar (> 75%) target yang ditetapkan tidak berdasarkan indikator yang SMART;
		e.	apabila sebagian besar (> 75%) target yang ditetapkan tidak memenuhi seluruh kriteria target yang baik.
		Kriteria Target yg baik:	
		- 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	a.	apabila program/ kegiatan yang ditetapkan telah memenuhi seluruh kriteria;
		b.	apabila program/ kegiatan yang ditetapkan telah memenuhi sebagian besar kriteria;
		c.	apabila program/ kegiatan yang ditetapkan menjadi penyebab tidak langsung terwujudnya tujuan dan sasaran;
		d.	apabila program/ kegiatan yang ditetapkan dianggap tidak cukup untuk mencapai tujuan dan sasaran;
		e.	apabila penetapan program/ kegiatan mendahului (atau tidak disertai dengan) penetapan tujuan dan sasaran

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		SKPD	
1	2	3	
		Program/ Kegiatan dikatakan merupakan cara untuk mencapai (selaras dengan) tujuan dan sasaran jika memenuhi kriteria sbb: - Menjadi penyebab langsung terwujudnya tujuan dan sasaran; - Relevan; - Memiliki hubungan sebab akibat (kausalitas) - Cukup untuk mewujudkan tujuan dan sasaran dalam Renstra	
16	Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMD	a. apabila > 90% tujuan dan sasaran yg ditetapkan telah selaras; b. apabila 75% < tujuan dan sasaran yg selaras < 90%; c. apabila 40% < tujuan dan sasaran yg selaras < 75%; d. apabila 10% < tujuan dan sasaran yg selaras < 40%; e. apabila tujuan dan sasaran yg selaras < 10%	
		Kriteria keselarasan mengacu pada kondisi-kondisi berikut: - 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	a. apabila lebih dari 90% tujuan, Sasaran dan indikator Renstra telah mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan; b. apabila lebih dari 75% tujuan, Sasaran dan indikator Renstra telah mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan; c. apabila tujuan, Sasaran dan indikator Renstra tidak mengacu pada isu strategis atau praktik terbaik; d. apabila tujuan, Sasaran dan indikator Renstra yang mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan tidak lebih dari 10% e. apabila lebih dari 75% tujuan, Sasaran dan indikator Renstra yang ditetapkan tidak menggambarkan core business dan isu strategis yang berkembang	
		Penetapan hal-hal yg seharusnya mengacu pada kriteria sbb: - 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 (focal 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	
18	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen rencana kinerja tahunan	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; b. apabila 75% < keselarasan indikator tujuan dan sasaran RPJMD/ Renstra dengan indikator hasil/capaian program dalam rencana kinerja tahunan < 90%; c. apabila 40% < keselarasan indikator tujuan dan sasaran RPJMD/ Renstra dengan indikator hasil/capaian program dalam rencana kinerja tahunan < 75%; d. apabila 10% < keselarasan indikator tujuan dan sasaran RPJMD/ Renstra dengan indikator hasil/capaian program dalam rencana kinerja tahunan < 40% e. apabila keselarasan indikator tujuan dan sasaran RPJMD/ Renstra dengan indikator hasil/capaian program dalam rencana kinerja tahunan < 10%	
		Kriteria Selaras atau (dapat) dijadikan acuan: - 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 Catatan: pemilihan a/ b/ c/ d/ e dengan asumsi indikator tujuan dan sasaran di RPJMD/ Renstra telah memenuhi kriteria SMART	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		SKPD	
1	2	3	
19	Target jangka menengah dalam Renstra telah dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan	a.	apabila target jangka menengah (JM) telah dimonitor dan memenuhi seluruh kriteria yang disebutkan dibawah;
		b.	apabila target JM telah dimonitor berdasarkan kriteria yang disebutkan dibawah, namun belum seluruh rekomendasi ditindaklanjuti;
		c.	apabila target JM telah dimonitor dengan kriteria tersebut namun tidak ada tindak lanjut terhadap rekomendasi yang diberikan
		d.	apabila monitoring target JM dilakukan secara insidental, tidak terjadual, tanpa SOP atau mekanisme yang jelas;
		e.	Target JM tidak dimonitor
		Monitoring target (kinerja) jangka menengah mengacu pada kriteria sbb:	
		-	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 direvisi secara berkala	a.	apabila Renstra telah direvisi dan hasilnya menunjukkan kondisi yang lebih baik (terdapat inovasi) ;
		b.	apabila Renstra telah direvisi secara berkala dan hasilnya masih relevan dengan kondisi saat ini;
		c.	apabila Renstra telah direvisi, ada upaya perbaikan namun belum ada perbaikan yang signifikan;
		d.	apabila Renstra telah direvisi
		e.	Tidak ada revisi/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	ya.	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. Jika rencana kinerja dimaksud tidak menjadi prasyarat dalam pengajuan anggaran, maka jawaban harus "Tidak"
2	Perjanjian Kinerja (PK) telah disusun	ya.	apabila terdapat dokumen PK yang secara formal telah ditandatangani oleh (para) pihak yang berkepentingan (Sesuai PerMenpan No 53/2014)
3	PK telah menyajikan IKU	a.	apabila lebih dari 95% IKU telah diperjanjikan dalam PK Pemda/ Satuan Kerja
		b.	apabila $80\% < \text{IKU}$ yang telah diperjanjikan dalam PK Pemda/ Satuan Kerja $\leq 95\%$;
		c.	apabila $50\% \leq \text{IKU}$ yang telah diperjanjikan dalam PK Pemda/ Satuan Kerja $\leq 80\%$;
		d.	apabila $10\% \leq \text{IKU}$ yang telah diperjanjikan dalam PK Pemda/ Satuan Kerja $\leq 50\%$
		e.	apabila IKU yang telah diperjanjikan dalam PK Pemda/ Satuan Kerja $< 10\%$
		*)	PK dikatakan menyajikan (memuat/memiliki) IKU jika tujuan dan atau sasaran yang ada dapat direpresentasikan (relevan) dengan IKU yang sudah diformalkan.
		*)	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
4	PK telah dipublikasikan	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)
b. KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (10%)			
3	Sasaran telah berorientasi hasil	a.	apabila lebih dari 90% sasaran yang ada di dokumen rencana kinerja tahunan dan di dokumen perjanjian kinerja telah berorientasi hasil;
		b.	apabila $75\% < \text{sasaran telah berorientasi hasil} \leq 90\%$;
		c.	apabila $40\% < \text{sasaran telah berorientasi hasil} \leq 75\%$;
		d.	apabila $10\% < \text{sasaran telah berorientasi hasil} \leq 40\%$
		e.	apabila sasaran telah berorientasi hasil $\leq 10\%$
		sasaran dikatakan berorientasi hasil dengan kriteria sbb:	
		-	berkualitas outcome atau output penting
		-	bukan proses/ kegiatan
		-	menggambarkan kondisi yang seharusnya atau output penting yang ingin diwujudkan
		-	terkait dengan isu strategis organisasi

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		SKPD	
1	2	3	
6	Indikator kinerja sasaran dan hasil program (outcome) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a. apabila lebih dari 90% indikator sasaran dan hasil program dalam rencana kinerja tahunan dan PK telah memenuhi kriteria SMART dan Cukup; b. apabila 75% < Indikator SMART < 90%; c. apabila 40% < Indikator SMART < 75%; d. apabila 10% < Indikator SMART < 40%; e. apabila indikator yang SMART < 10%	
		Kriteria ukuran keberhasilan yang baik; SMART	
		- Specific: Tidak berdimensi - Measureable: Dapat diukur, dapat diidentifikasi satuan atau parameter-nya - Achievable: Dapat dicapai, relevan dengan tugas fungsinya (domainnya) dan dalam kendalinya (controllable) - Relevance: Terkait langsung dengan (mempengaruhi) 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	
7	Target kinerja ditetapkan dengan baik	a. apabila > 90% target yang ditetapkan dalam rencana kinerja tahunan dan di PK memenuhi seluruh kriteria target yang baik; b. apabila 75% < target yang memenuhi seluruh kriteria ≤ 90%; c. apabila sebagian besar (> 75%) target yang ditetapkan tidak berdasarkan basis data yang memadai dan argumen yang logis; d. apabila sebagian besar (> 75%) target yang ditetapkan tidak berdasarkan indikator yang SMART; e. apabila sebagian besar (> 75%) target yang ditetapkan tidak memenuhi seluruh kriteria target yang baik.	
		Kriteria Target yg baik:	
		- 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	a. apabila kegiatan yang ditetapkan memenuhi seluruh kriteria; b. apabila kegiatan yang ditetapkan telah memenuhi sebagian besar kriteria; c. apabila kegiatan yang ditetapkan menjadi penyebab tidak langsung terwujudnya sasaran; d. apabila kegiatan yang ditetapkan dianggap tidak cukup untuk mencapai sasaran; e. apabila kegiatan yang ditetapkan tidak relevan dengan pencapaian sasaran	
		Kegiatan dikatakan merupakan cara untuk mencapai (selaras dengan) sasaran:	
		- Menjadi penyebab langsung terwujudnya sasaran; - Relevan; - Memiliki hubungan sebab akibat (kausalitas) - Cukup untuk mewujudkan sasaran dalam rencana kinerja tahunan	
		Pengertian kegiatan juga mencakup sub kegiatan/ komponen kegiatan	
9	Kegiatan dalam rangka mencapai sasaran telah didukung oleh anggaran yang memadai	a. Jika untuk setiap sasaran yang ditetapkan dapat diidentifikasi kegiatan dan anggarannya, baik yang bersifat langsung maupun tidak langsung; b. Jika sasaran yang teridentifikasi sampai kepada anggarannya (langsung dan tidak langsung) > 80% c. Jika > 50% sasaran hanya dapat dikaitkan dengan anggaran yang bersifat langsung saja d. Jika sasaran yang terkait dengan anggaran langsung ≤ 50% e. Jika sasaran ditetapkan setelah adanya kegiatan dari anggaran	
10	Dokumen PK telah selaras dengan RPJMD/Renstra	a. apabila lebih dari 90% sasaran dalam PK telah selaras dengan tujuan/sasaran RPJMD/Renstra/RKPD; b. apabila 75% < keselarasan sasaran PK dengan RPJMD/Renstra/RKPD ≤ 90%; c. apabila 40% < keselarasan sasaran PK dengan RPJMD/Renstra/RKPD ≤ 75%; d. apabila 10% < keselarasan sasaran PK dengan RPJMD/Renstra/RKPD ≤ 40% e. apabila keselarasan sasaran PK dengan RPJMD/Renstra/RKPD ≤ 10%	
		Kriteria selaras:	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		SKPD	
1	2	3	
		- Sasaran2 yang ada di PK merupakan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam RPJMD/ Renstra; - Target2 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)	a. apabila lebih dari 90% Sasaran dan indikator PK telah mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan; b. apabila lebih dari 75% Sasaran dan indikator PK telah mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan; 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; d. apabila Sasaran dan indikator PK yang mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan tidak lebih dari 10%; e. apabila lebih dari 75% Sasaran dan indikator PK yang ditetapkan tidak menggambarkan core business dan isu strategis yang berkembang	
		Penetapan hal-hal yg seharusnya mengacu pada kriteria sbib: - 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 praktik2 terbaik - Menggambarkan keadaan yang seharusnya terwujud pada tahun itu (memperhatikan outcome yang seharusnya terwujud dalam tahun ybs akibat kegiatan tahun2 sebelumnya)	
12	Rencana Aksi atas Kinerja sudah ada	ya. jika Rencana Aksi (RA) yang dimaksud merupakan penjabaran lebih lanjut dari target2 kinerja yang ada di Perjanjian Kinerja (PK)	
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 b. Rencana Aksi (RA); c. apabila $75\% < \text{keselarasan target PK dengan target periodik dalam RA} \leq 90\%$; d. apabila $40\% < \text{keselarasan target PK dengan target periodik dalam RA} \leq 75\%$; e. apabila $10\% < \text{keselarasan target PK dengan target periodik dalam RA} \leq 40\%$ f. apabila keselarasan target PK dengan target periodik dalam RA $\leq 10\%$	
14	Rencana Aksi atas kinerja telah mencantumkan sub kegiatan/ komponen rinci setiap periode yang akan dilakukan dalam rangka mencapai kinerja	Rencana atau Perjanjian Kinerja Tahunan harus dapat dimanfaatkan dalam: 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. Jika target-target kinerja sasaran dalam rencana kinerja tahunan menjadi prasyarat dalam pengajuan dan pengalokasian anggaran. Jika target-target kinerja sasaran dalam rencana kinerja dimaksud tidak menjadi prasyarat dalam pengajuan anggaran, maka jawaban harus "Tidak"	
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 tersebut telah dilakukan monitoring e. apabila terhadap PK yang ditandatangan tidak dilakukan pengukuran atau monitoring	
		Kriteria Pemanfaatan target kinerja untuk mengukur keberhasilan;	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		SKPD	
1	2	3	
			(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	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 30%; e. apabila monitoring atau pengukuran capaian target periodik < 50%	
		Monitoring pencapaian target periodik dengan kriteria sbb:	
			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
	Rencana Aksi telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan	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 target2 dalam RA yang disusun memiliki keselarasan < 50% dari target2 kinerja dalam PK	
		Pemanfaatan rencana aksi dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan:	
			- Target2 dalam rencana aksi dijadikan dasar (acuan) untuk (memulus) pelaksanaan setiap kegiatan; - Target2 kinerja dalam rencana aksi dijadikan acuan untuk mengevaluasi capaian output2 kegiatan; - Target2 kinerja dalam rencana aksi dijadikan alasan untuk memberikan otorisasi dan eksekusi diteruskan atau ditundanya suatu kegiatan - Terdapat hubungan yang logis antara setiap output kegiatan dengan sasaran (outcome) yang akan dicapai;
19	Perjanjian Kinerja telah dimanfaatkan untuk penyusunan (identifikasi) kinerja sampai kepada tingkat eselon III dan IV	a. apabila lebih dari 90% target kinerja dalam rencana/perjanjian kinerja tahunan telah (dapat) dijadikan lebih lanjut menjadi target kinerja eselon III dan IV; b. apabila 75% < keselarasan target PK dengan target kinerja eselon III dan IV ≤ 90%; c. apabila 40% < keselarasan target PK dengan target kinerja eselon III dan IV ≤ 75%; d. apabila 10% < keselarasan target PK dengan target kinerja eselon III dan IV ≤ 40% e. apabila keselarasan target PK dengan target kinerja eselon III dan IV ≤ 10%	
		Kriteria keselarasan perjanjian kinerja atasan dengan bawahan:	
			- 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 Catatan: - pemilihan a/ b/ c/ d/ e dengan asumsi indikator sasaran/ hasil program di PK atasan telah memenuhi kriteria SMART
B. PENGUKURAN KINERJA (25%)			
I. PEMENUHAN PENGUKURAN (5%)			
1	Telah terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal	Ya	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.

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		SKPD	
1	2	3	
2	Telah terdapat ukuran kinerja tingkat eselon III dan IV sebagai turunan kinerja atasannya	a.	apabila lebih dari 90% eselon III dan IV telah memiliki ukuran kinerja yang terukur;
		b.	apabila 75% < eselon III dan IV yang memiliki ukuran kinerja yang terukur ≤ 90%;
		c.	apabila 40% < eselon III dan IV yang memiliki ukuran kinerja yang terukur ≤ 75%;
		d.	apabila 10% < eselon III dan IV yang memiliki ukuran kinerja yang terukur ≤ 40%;
		e.	apabila eselon III dan IV yang memiliki ukuran kinerja yang terukur ≤ 10%
3	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja	a.	apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan;
		b.	apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi kriteria yang ditetapkan kecuali penanggung jawab yang jelas;
		c.	apabila > 80% capaian (realisasi) kinerja dapat diyakini validitas datanya;
		d.	apabila realisasi data kinerja kurang dapat diyakini validitasnya (validitas sumber data diragukan);
		e.	apabila realisasi data kinerja tidak dapat diverifikasi
		Mekanisme pengumpulan data yang sesuai dengan kriteria sbb:	
		- Terdapat pedoman atau SOP tentang pengumpulan data kinerja yang up to date;	
		- Ada kemudahan untuk menelusuri sumber datanya yang valid;	
		- Ada kemudahan untuk mengakses data bagi pihak yang berkepentingan;	
		- Terdapat penanggungjawab yang jelas;	
		- Jelas waktu deliverynya;	
		- Terdapat SOP yang jelas jika terjadi kesalahan data	
	Indikator Kinerja Utama telah dipublikasikan	ya.	jika dokumen yang memuat IKU dapat diakses dengan mudah setiap saat (misalnya: melalui website resmi pemerintah prov/ kab/ kota)
II. KUALITAS PENGUKURAN (12,5%)			
5	IKU telah memenuhi kriteria indikator yang baik	a.	apabila lebih dari 90% IKU telah memenuhi kriteria;
		b.	apabila 75% < IKU yang telah memenuhi kriteria ≤ 90%;
		c.	apabila 40% < IKU yang telah memenuhi kriteria ≤ 75%;
		d.	apabila 10% < IKU yang telah memenuhi kriteria ≤ 40%;
		e.	apabila IKU yang telah memenuhi kriteria < 10%
		Kinerja Utama merupakan hasil kerja yang menggambarkan:	
		- mandat dan pemerintah daerah/ satuan kerja	
		- prioritas daerah atau satuan kerja	
		- isu strategis di daerah tersebut	
		- alasan keberadaan pemerintah di daerah dan alasan dibentuknya satuan kerja tersebut	
		Kriteria minimal IKU yang baik adalah relevan dan dapat diukur (measurable)	
		Indikator dikategorikan relevan apabila:	
		- 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	
		Indikator dikategorikan dapat diukur apabila:	
		- jelas satuan ukurannya;	
		- formulasi perhitungan dapat diidentifikasi	
		- cara penghitungannya disepakati banyak pihak	
6	IKU telah cukup untuk mengukur kinerja	a.	apabila lebih dari 90% IKU yang ditetapkan telah cukup untuk mengukur atau menggambarkan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan;
		b.	apabila 75% < IKU yang cukup ≤ 90%;
		c.	apabila 40% < IKU yang cukup ≤ 75%;
		d.	apabila 10% < IKU yang cukup ≤ 40%;
		e.	apabila IKU yang cukup ≤ 10%
		kriteria cukup:	
		- Representatif (alat ukur yg mewakili) untuk mengukur kinerja yang seharusnya	
		- Jumlahnya memadai utk menyimpulkan tercapainya kondisi yang seharusnya (kinerja utamanya)	
		Kinerja (kondisi) yang seharusnya mengacu pada kriteria sbb:	
		- Mengacu / selaras dengan tugas dan fungsi	
		- menggambarkan 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	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		SKPD	
1	2	3	
7	IKU unit kerja telah selaras dengan IKU IP	a. apabila lebih dari 90% IKU unit kerja telah selaras dengan IKU KEM/LPND; apabila 75% < keselarasan IKU ≤ 90%; b. apabila 40% < keselarasan IKU ≤ 75%; c. apabila 10% < keselarasan IKU < 40% d. apabila keselarasan IKU < 10% e.	
		Kriteria IKU yang selaras: - 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	a. apabila lebih dari 90% indikator yang ditetapkan telah memenuhi kriteria; b. apabila 75% < indikator yang ditetapkan yang telah memenuhi kriteria ≤ 90%; c. apabila 40% < indikator yang ditetapkan yang telah memenuhi kriteria ≤ 75%; d. apabila 10% < indikator yang ditetapkan yang telah memenuhi kriteria ≤ 40% e. apabila indikator yang ditetapkan yang telah memenuhi kriteria ≤ 10%	
		Kriteria minimal indikator kinerja yang baik adalah relevan dan dapat diukur Indikator dikategorikan relevan apabila: - 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 ditunjukkan - Indikator tersebut mengindikasikan (mencerminkan) terwujudnya kinerja atau sasaran yang ditetapkan	
		Indikator dikategorikan dapat diukur apabila: - jelas satuan ukurannya; - formulasi perhitungan dapat diidentifikasi - cara perhitungannya disepakati banyak pihak	
9	Indikator kinerja eselon III dan IV telah selaras dengan indikator kinerja atasannya	a. apabila lebih dari 90% indikator kinerja eselon III dan IV kerja telah selaras dengan indikator kinerja atasannya; b. apabila 75% ≤ keselarasan indikator ≤ 90%; c. apabila 40% < keselarasan indikator < 75%; d. apabila 10% < keselarasan indikator ≤ 40% e. apabila keselarasan indikator ≤ 10%	
		Kriteria indikator yang selaras: - 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	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 ≤ 90%; c. apabila 40% < individu yang telah memiliki keselarasan indikator (alat ukur) kinerja < 75%; d. apabila 10% < individu yang telah memiliki keselarasan indikator (alat ukur) kinerja ≤ 40% e. apabila individu yang telah memiliki keselarasan indikator (alat ukur) kinerja ≤ 10%	
		Keselarasan IKU: - 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	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	
		SKPD	
1	2	3	
		Pengukuran berjenjang memenuhi kriteria sbb:	
		- 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	a. apabila lebih dari 90% data (capaian) kinerja yang dihasilkan dapat diandalkan; b. apabila $75\% < \text{data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan} \leq 90\%$; c. apabila $40\% < \text{data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan} \leq 75\%$; d. apabila $10\% < \text{data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan} \leq 40\%$; e. apabila data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan $\leq 10\%$	
		Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan;	
		- 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)	ya. apabila seluruh target yang ada dalam Rencana Aksi telah diukur realisasinya secara berkala (bulanan/triwulanan/ semester)	
14	Pengukuran kinerja sudah dikembangkan menggunakan teknologi informasi	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	
III. IMPLEMENTASI PENGUKURAN (7,5%)		Jawaban tentang Implementasi Pengukuran harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas Pengukuran	
15	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran	a. apabila lebih dari 90% IKU yang ditetapkan telah dimanfaatkan sesuai dengan kriteria yang ditetapkan; b. apabila $75\% < \text{IKU yang telah dimanfaatkan} \leq 90\%$; c. apabila $40\% < \text{IKU yang telah dimanfaatkan} \leq 75\%$; d. apabila IKU tidak dimanfaatkan pada dokumen penganggaran (RKA) e. apabila IKU yang ada tidak dimanfaatkan, baik dalam perencanaan maupun dalam penganggaran	
		Kriteria dimanfaatkan dalam dokumen perencanaan dan penganggaran:	
		- 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	a. apabila terdapat bukti yang cukup IKU telah dimanfaatkan sepenuhnya sebagaimana kriteria yang ditetapkan; b. apabila IKU yang ada dimanfaatkan sesuai kriteria namun tidak termasuk pengenaan sanksi atau punishment; c. apabila hasil pengukuran IKU tidak berdampak apapun bagi entitas	
		Dimanfaatkan untuk penilaian kinerja memenuhi kriteria sbb:	
		- Capaian IKU dijadikan dasar penilaian kinerja - Capaian IKU dijadikan dasar reward atau punishment - Capaian IKU dijadikan dasar promosi atau kenaikan/pemutihan peringkat	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN
1	2	SKPD 3
17	Target kinerja eselon III dan IV telah dimonitor pencapaiannya	a. apabila target kinerja telah dimonitor dan memenuhi seluruh kriteria yang disebutkan dibawah; b. apabila target kinerja telah dimonitor berdasarkan kriteria yang disebutkan dibawah, namun belum seluruh rekomendasi ditindaklanjuti; c. apabila target kinerja telah dimonitor dengan kriteria tersebut namun tidak ada tindak lanjut terhadap rekomendasi yang diberikan d. apabila monitoring target kinerja dilakukan secara insidental, tidak terjadwal, tanpa SOP atau mekanisme yang jelas; e. Target kinerja tidak dimonitor
		Monitoring target (kinerja) mengacu pada prasyarat sbb: Terdapat breakdown target kinerja tahunan kedalam target2 bulanan/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 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) reward & punishment	a. Jika seluruh jabatan setingkat eselon IV keatas telah menerima reward & punishment yang sebanding (terkait) dengan hasil pengukuran (capaian) kinerjanya b. Jika $70\% \leq$ pejabat yg memiliki keterkaitan capaian dengan reward & punishmentnya $< 100\%$ c. Jika $50\% \leq$ pejabat yg memiliki keterkaitan capaian dengan reward & punishmentnya $< 70\%$ d. Jika $10\% \leq$ pejabat yg memiliki keterkaitan capaian dengan reward & punishmentnya $< 50\%$ e. Jika capaian kinerja tidak memiliki keterkaitan dengan reward & punishmentnya
		hasil pengukuran dikaitkan terkait dengan reward & punishment apabila terdapat - 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 direvisi secara berkala	a. apabila IKU telah direvisi dan hasilnya menunjukkan kondisi yang lebih baik (inovatif); b. apabila IKU telah direvisi secara berkala dan hasilnya masih relevan dengan kondisi saat ini; c. apabila IKU telah direvisi, ada upaya perbaikan namun belum ada perbaikan yang signifikan ; d. apabila IKU telah direvisi e. Tidak ada revisi
20	Pengukuran kinerja atas Rencana Aksi digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala	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
		Kriteria digunakan untuk pengendalian dan pemantauan: - 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%)		
1. 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	a. apabila lebih dari 90% capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU); b. apabila $75\% <$ capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) $\leq 90\%$; c. apabila $40\% <$ capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) $\leq 75\%$; d. apabila $10\% <$ capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) $\leq 40\%$; e. apabila capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) $\leq 10\%$

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		SKPD	
1	2	3	
		IKU yang disajikan harus mengacu kepada kriteria IKU yang baik yaitu SMART	
		- 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	a.	apabila lebih dari 90% sasaran yang disampaikan dalam Laporan Kinerja berorientasi outcome;
		b.	apabila 75% < sasaran outcome dalam Laporan Kinerja < 90%;
		c.	apabila 40% < sasaran outcome dalam Laporan Kinerja < 75%;
		d.	apabila 10% < sasaran outcome dalam Laporan Kinerja < 40%
		e.	apabila sasaran outcome dalam Laporan Kinerja < 10%
		Informasi Laporan Kinerja berorientasi outcome artinya:	
		- 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	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 ≤ 90%;
		c.	apabila 40% < capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK ≤ 75%;
		d.	apabila 10% < capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK ≤ 40%
		e.	apabila capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK < 10%
7	Laporan Kinerja menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja	a.	apabila Laporan Kinerja menyajikan lebih dari 90% sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan
		b.	proses;
		c.	apabila 75% < sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses < 90%;
		d.	apabila 40% < sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses < 75%;
		e.	apabila 10% < sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses < 40%
			apabila sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses < 10%
		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)	
8	Laporan Kinerja menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan	a.	apabila Laporan Kinerja menyajikan seluruh perbandingan sebagaimana yang tercakup dalam kriteria dibawah;
		b.	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;
		d.	apabila Laporan Kinerja hanya menyajikan perbandingan Realisasi vs Target;
		e.	apabila tidak ada perbandingan data kinerja (capaian sasaran)
		Perbandingan yang memadai, mencakup:	
		- 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	a.	Jika besaran efisiensi yang terjadi dapat dikuantifikasikan
		b.	Jika hanya berupa info tentang efisiensi yang telah dilakukan
		c.	Jika hanya berupa info tentang upaya efisiensi yang dilakukan
		d.	Jika tidak ada informasi tentang efisiensi

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		SKPD	
1	2	3	
10	Laporan Kinerja menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian sasaran kinerja instansi	a. apabila Laporan Kinerja mampu menyajikan informasi keuangan yang terkait langsung dengan seluruh pencapaian sasaran (outcome); b. apabila Laporan Kinerja mampu menyajikan informasi keuangan atas $\geq 80\%$ sasaran; c. apabila Laporan Kinerja hanya menyajikan informasi keuangan atas $\geq 50\%$ sasaran; d. apabila Laporan Kinerja hanya menyajikan realisasi keuangan atas $< 50\%$ sasaran; e. apabila tidak ada informasi keuangan yang dapat dikaitkan dengan sasaran atau kinerja tertentu	
11	Informasi kinerja dalam Laporan Kinerja dapat diandalkan	a. apabila lebih dari 90% realisasi kinerja dapat diandalkan sesuai dengan kriteria; b. apabila $75\% < \text{keandalan data realisasi kinerja} \leq 90\%$; c. apabila $40\% < \text{keandalan data realisasi kinerja} \leq 75\%$; d. apabila $10\% < \text{keandalan data realisasi kinerja} \leq 40\%$; e. apabila keandalan data realisasi kinerja $\leq 10\%$;	
		Dapat diandalkan dengan kriteria:	
		- 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	
	Informasi kinerja telah digunakan dalam pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja	ya, jika informasi kinerja dalam laporan kinerja dapat dimanfaatkan dalam evaluasi AKIP	
		Istilah dapat dimanfaatkan sangat terkait dengan kualitas informasi kinerja.	
13	Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan	Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan. Sebagai ilustrasi: a. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh b. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian) c. apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian d. apabila kurang dimanfaatkan e. apabila tidak ada pemanfaatan	
		telah digunakan dalam perbaikan perencanaan, artinya:	
		Laporan Kinerja yang disusun sampai dengan saat ini telah berdaya guna kepada perbaikan perencanaan, baik perencanaan jangka menengah, tahunan maupun dalam penetapan atau perjanjian kinerja yang disusun.	
14	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi	Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan. Sebagai ilustrasi: a. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh b. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian) c. apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian d. apabila kurang dimanfaatkan e. apabila tidak ada pemanfaatan	
		telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan yang disajikan dalam Laporan Kinerja telah mengakibatkan perbaikan dalam pengelolaan program dan kegiatan dan dapat menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program secara terukur	
15	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja	Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan. Sebagai ilustrasi: a. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh b. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian) c. apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian d. apabila kurang dimanfaatkan e. apabila tidak ada pemanfaatan	
		telah digunakan untuk peningkatan kinerja, artinya:	
		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	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		SKPD	
1	2	3	
16	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja		Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan. Sebagai ilustrasi: a. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh b. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian) c. apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian d. apabila kurang dimanfaatkan e. apabila tidak ada pemanfaatan
			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 hambatan	Ya	apabila terdapat pemantauan kemajuan kinerja dan hambatan yang ekstensif dan memenuhi kriteria sebagaimana disebutkan dibawah;
		Tidak	apabila pemantauan hanya melalui pertemuan-pertemuan yang tidak terdokumentasi;
			pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatan
			- 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	apabila seluruh program telah dievaluasi dan mampu menjawab seluruh kriteria sebagaimana ditetapkan;
		Tidak	apabila evaluasi program hanya menginformasikan pelaksanaan program serta kegiatannya, tanpa menginformasikan atau menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program;
			Program telah dievaluasi:
			- Terdapat informasi tentang capaian hasil/2 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	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
			Rencana Aksi telah dievaluasi, dengan kriteria:
			- Terdapat informasi tentang capaian hasil/2 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	Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan	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 merencanakan 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
II. KUALITAS EVALUASI (5%)			

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		SKPD	
1	2	3	
5	Evaluasi <u>program</u> dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program	a.	apabila terdapat simpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan program yang dievaluasi dan terdapat bukti yang cukup rekomendasi telah (akan) ditindaklanjuti
		b.	apabila terdapat simpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan program yang dievaluasi
		c.	apabila evaluasi program telah dilaksanakan namun belum menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program (karena ukuran keberhasilan program masih belum jelas)
		d.	apabila evaluasi telah dilakukan sebatas pelaksanaan program dan kegiatan serta penyerapan anggaran
		e.	belum dilakukan evaluasi program
6	Evaluasi <u>program</u> telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan	a.	apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan perencanaan kinerja dan rekomendasi tsb telah (disetujui untuk) dilaksanakan
		b.	apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan perencanaan kinerja dan 80% rekomendasi tsb disetujui untuk dilaksanakan
		c.	apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan perencanaan kinerja dan 60% rekomendasi tsb disetujui untuk dilaksanakan;
		d.	apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan perencanaan kinerja dan rekomendasi yang disetujui untuk dilaksanakan tidak lebih dari 50%
		e.	apabila evaluasi program tidak disertai rekomendasi perbaikan perencanaan atau rekomendasi tersebut tidak dapat dilaksanakan
7	Evaluasi <u>program</u> telah memberikan rekomendasi-rekomendasi peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan	a.	apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan peningkatan kinerja dan rekomendasi tsb telah (disetujui untuk) dilaksanakan
		b.	apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan peningkatan kinerja dan 80% rekomendasi tsb disetujui untuk dilaksanakan
		c.	apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan peningkatan kinerja dan 60% rekomendasi tsb disetujui untuk dilaksanakan;
		d.	apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan peningkatan kinerja dan rekomendasi yang disetujui untuk dilaksanakan tidak lebih dari 50%
		e.	apabila evaluasi program tidak disertai rekomendasi perbaikan peningkatan kinerja atau rekomendasi tersebut tidak dapat dilaksanakan
8	Pemantauan <u>Rencana Aksi</u> dilaksanakan dalam rangka mengendalikan kinerja	a.	apabila pemantauan atas Rencana aksi telah dilakukan secara bulanan;
		b.	apabila pemantauan atas Rencana aksi telah dilakukan secara triwulan;
		c.	apabila pemantauan atas Rencana aksi telah dilakukan secara semesteran;
		d.	apabila evaluasi atas Rencana aksi telah dilakukan secara tahunan;
		e.	apabila tidak dilakukan pemantauan Rencana aksi
9	Pemantauan <u>Rencana Aksi</u> telah memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan	a.	jika terdapat penilaian atas seluruh aksi yang dilaksanakan dan alternatif yang diberikan;
		b.	jika terdapat penilaian atas seluruh aksi yang dilaksanakan dan sebagian alternatif yang diberikan
		c.	jika terdapat penilaian atas seluruh aksi yang dilaksanakan dan tidak ada alternatif yang diberikan
		d.	jika tidak terdapat penilaian dan tidak ada alternatif yang diberikan
		e.	jika tidak terdapat pemantauan
10	Hasil evaluasi Rencana Aksi telah menunjukkan perbaikan setiap periode	a.	Jika setiap triwulan menunjukkan perbaikan
		b.	Jika tidak setiap triwulan menunjukkan perbaikan
		c.	Jika setiap semester menunjukkan perbaikan
		d.	Jika tidak ada perbaikan
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 <u>program</u> telah ditindaklanjuti untuk perbaikan pelaksanaan program di masa yang akan datang	a.	Jika > 90% rekomendasi yang terkait dengan perencanaan telah ditindaklanjuti
		b.	Jika 75% < tindaklanjuti rekomendasi yang terkait dengan perencanaan ≤ 90%
		c.	Jika 40% < tindaklanjuti rekomendasi yang terkait dengan perencanaan ≤ 75%
		d.	Jika 10% < tindaklanjuti rekomendasi yang terkait dengan perencanaan ≤ 40%
		e.	Jika tindaklanjuti rekomendasi yang terkait dengan perencanaan ≤ 10%

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		SKPD	
1	2	3	
12	Hasil evaluasi Rencana Aksi telah ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata	a. Jika > 90% rekomendasi hasil evaluasi telah ditindaklanjuti b. Jika 75% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 90% c. Jika 40% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 75% d. Jika 10% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 40% e. Jika rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 10%	
E. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI (20%)			
KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (5%)			
1	Target dapat dicapai	a. apabila rata2 capaian kinerja lebih dari 110% ; b. apabila 90% < rata2 capaian kinerja ≤ 110% ; c. apabila 60% < rata2 capaian kinerja ≤ 90% ; d. apabila 40% < rata2 capaian kinerja ≤ 60% ; e. apabila rata2 capaian kinerja ≤ 40%	
2	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	a. apabila lebih dari 120% rata2 capaian kinerja tahun berjalan melebihi capaian tahun sebelumnya; b. apabila 110% < rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya ≤ 120% ; c. apabila 90% < rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya ≤ 110% ; d. apabila 60% < rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya ≤ 90% ; e. apabila rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya ≤ 60%	
3	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	a. apabila informasi capaian output memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan; b. apabila lebih dari 80% capaian output memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan; c. apabila lebih dari 60% capaian output memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan; d. apabila sebagian besar informasi capaian output sangat diragukan validitas datanya; e. apabila capaian output tidak dapat diandalkan	
		Informasi kinerja dapat diandalkan dengan kriteria sbb: - 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) (5%)			
4	Target dapat dicapai	a. apabila rata2 capaian kinerja lebih dari 110% ; b. apabila 90% < rata2 capaian kinerja ≤ 110% ; c. apabila 60% < rata2 capaian kinerja ≤ 90% ; d. apabila 40% < rata2 capaian kinerja ≤ 60% ; e. apabila rata2 capaian kinerja ≤ 40%	
		(Jawaban ditulis pada lembar KKE1-I Capaian)	
5	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	a. apabila lebih dari 120% rata2 capaian kinerja tahun berjalan melebihi capaian tahun sebelumnya; b. apabila 110% < rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya ≤ 120% ; c. apabila 90% < rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya ≤ 110% ; d. apabila 60% < rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya ≤ 90% ; e. apabila rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya ≤ 60%	
		(Jawaban ditulis pada lembar KKE1-I Capaian)	
6	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	a. apabila informasi capaian outcome memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan; b. apabila lebih dari 80% capaian outcome memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan; c. apabila lebih dari 60% capaian outcome memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan; d. apabila sebagian besar informasi capaian outcome sangat diragukan validitas datanya; e. apabila capaian outcome tidak dapat diandalkan	
		Informasi kinerja dapat diandalkan artinya: - 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	

KERTAS KERJA EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
PROVINSI/KABUPATEN/KOTA
DINAS/BADAN

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	SKPD		KONTROL KERANGKA LOGIS
		Y	NILAI	
1	2	3	4	5
A. PERENCANAAN KINERJA (30%)				
	I. PERENCANAAN STRATEGIS (10%)	#DIV/0!	#DIV/0!	
	a. PEMENUHAN RENSTRA (2%)	#DIV/0!	#DIV/0!	
1	Renstra SKPD 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%)	#DIV/0!	#DIV/0!	

10	Tujuan telah berorientasi hasil					#DIV/0!
11	ukuran keberhasilan (indikator) tujuan (outcome) telah memenuhi kriteria ukuran keberhasilan yang baik					#DIV/0!
12	Sasaran telah berorientasi hasil					#DIV/0!
13	Indikator kinerja sasaran (outcome dan output) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik					#DIV/0!
14	Target kinerja ditetapkan dengan baik				A/B/C/D/E	Belum diisi
15	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program/hasil kegiatan				A/B/C/D/E	Belum diisi
16	Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMD				A/B/C/D/E	Belum diisi
17	Dokumen Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan				A/B/C/D/E	Belum diisi
c.	IMPLEMENTASI RENSTRA (3%)	3,00				#DIV/0!
18	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran				A/B/C/D/E	Belum diisi
19	Target jangka menengah dalam Renstra telah dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan				A/B/C/D/E	Belum diisi
20	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala				A/B/C/D/E	Belum diisi
II.	PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (20%)	20,00				#DIV/0!
a.	PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (4%)	4,00				#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
b. KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (10%)		10,00	#DIV/0!	#DIV/0!	
5	Sasaran telah <i>berorientasi hasil</i>		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
6	Indikator kinerja sasaran dan hasil program (outcome) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik		#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!
7	Target kinerja ditetapkan dengan baik		A/B/C/D/E	Belum diisi	#DIV/0!
8	Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran		A/B/C/D/E	Belum diisi	#DIV/0!
9	Kegiatan dalam rangka mencapai sasaran telah didukung oleh anggaran yang memadai		A/B/C/D/E	Belum diisi	#DIV/0!
10	Dokumen PK telah selaras dengan RPJMD/Renstra		A/B/C/D/E	Belum diisi	#DIV/0!
11	Dokumen PK telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)		A/B/C/D/E	Belum diisi	#DIV/0!
12	Rencana Aksi atas Kinerja sudah ada		Y/T	Belum diisi	OK
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!	
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%)					
I.	PEMENUHAN PENGUKURAN (5%)	25,00	#DIV/0!	#DIV/0!	
1	Telah terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal	5,00	#DIV/0!	#DIV/0!	
2	Telah terdapat ukuran kinerja tingkat eselon III dan IV sebagai turunan kinerja atasannya		Y/T	Belum diisi	
3	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja		A/B/C/D/E	Belum diisi	
4	Indikator Kinerja Utama telah dipublikasikan		A/B/C/D/E	Belum diisi	OK
II. KUALITAS PENGUKURAN (12,5%)					
5	IKU telah memenuhi kriteria indikator yang baik	12,50	#DIV/0!	#DIV/0!	
			#DIV/0!	#DIV/0!	#DIV/0!

6	IKU telah cukup untuk mengukur kinerja					
7	IKU unit kerja telah selaras dengan IKU IP				A/B/C/D/E	Belum diisi
8	Ukuran (Indikator) kinerja eselon III dan IV telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik				A/B/C/D/E	Belum diisi
9	Indikator kinerja eselon III dan IV telah selaras dengan indikator kinerja atasannya				A/B/C/D/E	Belum diisi
10	Sudah terdapat ukuran (indikator) kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi/atasannya				A/B/C/D/E	Belum diisi
11	Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang				A/B/C/D/E	Belum diisi
12	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan				A/B/C/D/E	Belum diisi
13	Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester)				Y/T	Belum diisi
14	Pengukuran kinerja sudah dikembangkan menggunakan teknologi informasi				Y/T	Belum diisi
	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
16	IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja				A/B/C	Belum diisi
17	Target kinerja eselon III dan IV telah dimonitor pencapaiannya				A/B/C	Belum diisi
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

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!
	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 di upload kedalam website			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/O!	#DIV/O!	
5	Evaluasi <u>program</u> dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan <u>program</u>		A/B/C/D/E	Belum diisi	OK
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/O!	#DIV/O!	
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/O!
12	Hasil evaluasi <u>Rencana Aksi</u> telah ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata		A/B/C/D/E	Belum diisi	#DIV/O!
E. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI (20%)		20,00	#DIV/O!	#DIV/O!	
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	

