



**WALIKOTA MAGELANG
PROVINSI JAWA TENGAH**

**PERATURAN WALI KOTA MAGELANG
NOMOR 7 TAHUN 2024
TENTANG
PEDOMAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH DAERAH**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALI KOTA MAGELANG,

- Menimbang :
- a. bahwa dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan yang baik dan terukur serta bertanggung jawab guna pencapaian kesejahteraan Masyarakat sesuai dengan tujuan negara dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945;
 - b. bahwa untuk memberikan acuan dalam pelaksanaan evaluasi atas implementasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah secara baku dan komprehensif, perlu menetapkan pedoman Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah;
 - c. bahwa dengan adanya dinamika perubahan situasi dan kondisi dalam pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan dan mekanisme evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, maka Peraturan Wali Kota Nomor 36 Tahun 2022 tentang Pedoman Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kota Magelang perlu diganti;
 - d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Wali Kota tentang Pedoman Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Daerah;
- Mengingat :
1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 2. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kota Kecil dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, dan Jawa Barat sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1954 tentang Pengubahan Undang-Undang Nomor 16 dan 17 Tahun 1950 tentang Pembentukan Kota-Kota Besar dan Kota-Kota Kecil di Jawa;

3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1569);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALI KOTA TENTANG PEDOMAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DAERAH.

Pasal 1

Dalam Peraturan Wali Kota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Magelang.
2. Pemerintah Daerah adalah Wali Kota sebagai unsur penyelenggara Pemerintah Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Wali Kota adalah Wali Kota Magelang.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Wali Kota dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Inspektorat Daerah adalah Inspektorat Daerah Kota Magelang.
6. Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disingkat AKIP adalah pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah melalui implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
7. Evaluasi AKIP adalah aktivitas analisis yang sistematis, pemberian nilai, atribut, apresiasi, dan pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi atas masalah yang ditemukan guna peningkatan akuntabilitas dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.
8. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang selanjutnya disingkat SAKIP adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Pasal 2

- (1) Peraturan Wali Kota ini dimaksudkan sebagai pedoman dan petunjuk teknis bagi APIP dalam melaksanakan Evaluasi AKIP.
- (2) Peraturan Wali Kota ini bertujuan untuk:
 - a. memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP;
 - b. menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
 - c. memberikan saran perbaikan untuk peningkatan akuntabilitas kinerja; dan
 - d. memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

Pasal 3

Ruang lingkup evaluasi AKIP meliputi:

- a. penilaian kualitas perencanaan kinerja;
- b. penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan;
- c. penilaian pelaporan kinerja yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja;
- d. penilaian evaluasi internal; dan
- e. Penilaian capaian kinerja atas *output* dan *outcome*.

Pasal 4

- (1) Aparat Pengawasan Internal Pemerintah melaksanakan Evaluasi AKIP pada Perangkat Daerah berdasarkan pada lembar kerja evaluasi.
- (2) Hasil Evaluasi AKIP pada Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dituangkan dalam bentuk Laporan Hasil Evaluasi AKIP.
- (3) Laporan Hasil Evaluasi AKIP pada Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menjadi bahan pelaporan kepada Wali Kota.
- (4) Evaluasi AKIP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan setiap tahun anggaran berdasarkan standar operasional prosedur yang telah ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (5) Pedoman pelaksanaan Evaluasi AKIP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Wali Kota ini.

Pasal 5

- (1) Evaluasi AKIP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 berdasarkan data dukung yang diunggah oleh Perangkat Daerah secara elektronik.
- (2) Pelaksanaan Evaluasi AKIP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat menggunakan instrumen evaluasi berbasis sistem elektronik.

Pasal 6

Pembiayaan Evaluasi AKIP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 bersumber dari anggaran pendapatan dan belanja daerah.

Pasal 7

Pada saat Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku, maka Peraturan Wali Kota Magelang Nomor 36 Tahun 2022 tentang Pedoman Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kota Magelang (Berita Daerah Kota Magelang Tahun 2022 Nomor 36) dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 8

Peraturan Wali Kota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Magelang
pada tanggal 3 Juni 2024

WALI KOTA MAGELANG,

MUCHAMAD NUR AZIZ



Diundangkan di Magelang
pada tanggal 3 Juni 2024

SEKRETARIS DAERAH KOTA MAGELANG,



HAMZAH KHOLIFI



BERITA DAERAH KOTA MAGELANG TAHUN 2024 NOMOR 7

LAMPIRAN
PERATURAN WALI KOTA MAGELANG
NOMOR 7 TAHUN 2024
TENTANG PEDOMAN EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH DAERAH

PEDOMAN PEDOMAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH DAERAH

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Untuk mengetahui sejauh mana Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Magelang telah mengimplementasikan SAKIP serta mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, maka perlu dilakukan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah atau evaluasi AKIP. Evaluasi AKIP ini diharapkan dapat mendorong komitmen Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kota Magelang untuk akuntabel terhadap kinerja dan secara konsisten meningkatkan kualitas implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan.

Evaluasi AKIP dilaksanakan oleh Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) Kota Magelang sesuai dengan kewenangannya, untuk itu diperlukan suatu pedoman yang dapat dijadikan panduan bagi para evaluator. Pedoman ini berisi perencanaan, pelaksanaan, pelaporan dan pengkomunikasian hasil evaluasi AKIP.

B. Maksud dan Tujuan

Pedoman Evaluasi AKIP di Lingkungan Pemerintah Kota Magelang dimaksudkan sebagai pedoman atau petunjuk teknis bagi APIP dalam melaksanakan Evaluasi AKIP.

Sementara tujuan Pedoman Evaluasi APIP di Lingkungan Pemerintah Kota Magelang adalah untuk:

1. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP;
2. Menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
3. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan akuntabilitas AKIP;
4. 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.

Dalam penerapannya, lingkup evaluasi akuntabilitas kinerja mencakup:

1. Penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras dan akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;
2. Penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;
3. Penilaian pelaporan kinerja yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, baik keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaan yang memberikan dampak besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya;
4. Penilaian evaluasi internal yang mencakup evaluasi atas akuntabilitas kinerja dan evaluasi atas hasil program yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja; dan
5. Penilaian capaian kinerja atas *output* maupun *outcome*.

BAB II PERENCANAAN EVALUASI AKIP

Dalam melakukan evaluasi AKIP di Lingkungan Pemerintah Kota Magelang secara umum terdapat beberapa kendala (*constraint*) yang secara umum dihadapi oleh evaluator. Kendala-kendala tersebut adalah waktu, Sumber Daya Manusia (SDM) yang kompeten dalam melakukan evaluasi dan fasilitas yang mendukung pelaksanaan evaluasi, untuk itu dibutuhkan perencanaan yang matang sebelum melaksanakan evaluasi AKIP.

Perencanaan evaluasi AKIP setidaknya memenuhi kebutuhan berikut ini:

A. Kebutuhan SDM Evaluator

Hal terpenting dalam evaluasi AKIP di Lingkungan Pemerintah Kota Magelang adalah ketersediaan SDM yang memenuhi persyaratan sebagai evaluator sesuai dengan standar dan kode etik. Persyaratan evaluator mencakup:

1. Telah mengikuti pelatihan/bimbingan teknis tentang SAKIP;
2. Telah mengikuti pelatihan evaluasi penerapan SAKIP.

Dalam melaksanakan evaluasi AKIP di Lingkungan Pemerintah Kota Magelang, susunan tim minimal terdiri atas:

- a. Penanggung Jawab;
- b. Wakil Penanggung Jawab;
- c. Pengendali Teknis (Supervisor);
- d. Ketua Tim;
- e. Anggota Tim.

B. Metode dan Tehnik Evaluasi AKIP

1. Metodologi Evaluasi AKIP

Metodologi yang dapat digunakan dalam evaluasi AKIP di Lingkungan Pemerintah Kota Magelang adalah kombinasi dari kualitatif dan kuantitatif dengan mempertimbangkan segi kepraktisan dan kegunaan (kemanfaatan) serta kendala yang ada. Evaluasi AKIP dilakukan dengan cara menilai setiap kriteria evaluasi dari masing-masing komponen dan sub-komponen yang telah ditetapkan dalam Lembar Kerja Evaluasi (LKE). Penilaian dilakukan dengan cara menilai sesuai fakta obyektif dan Profesional *judgement* dari para evaluator dan pengendali teknis (supervisor) berdasarkan kebenaran-kebenaran normatif yang secara umum dianggap baik.

2. Tehnik Evaluasi AKIP

Tehnik evaluasi yang digunakan dalam evaluasi AKIP di Lingkungan Pemerintah Kota Magelang antara lain:

- a. Pengumpulan data, dokumen dan informasi
Evaluator memberikan *checklist* kebutuhan data, dokumen dan informasi yang dibutuhkan kepada evaluan. Evaluan memberikan data, dokumen dan informasi melalui smart.magelangkota.go.id.
- b. Penelaahan/analisis atas data, dokumen dan informasi
Evaluator menelaah/menganalisis penyajian data dan informasi kinerja yang terdapat di dalam dokumen laporan kinerja, dokumen Rencana Strategis (Pohon Kinerja dan *Cross-Cutting Issues*), Rencana Kinerja Tahunan dan Penganggaran (RKA), dokumen Perjanjian Kinerja, dokumen Rencana Aksi, Indikator Kinerja Utama (Manual IKU).

- c. Pengujian
 - 1) Evaluator melakukan pengujian dan penelitian terbatas pada komponen akuntabilitas kinerja tertentu;
 - 2) Evaluator dapat melakukan pengujian dan pembuktian secara lebih mendalam terhadap uji petik (*sampling*) atau pemilihan beberapa elemen, unit ataupun kebijakan, program dan kegiatan;
 - 3) Evaluator dapat melakukan pengujian melalui studi literatur peraturan perundang-undangan dan media informasi baik cetak maupun elektronik/digital.
- d. Wawancara/klarifikasi/konfirmasi.
Evaluator melakukan wawancara/klarifikasi/konfirmasi melalui tanya jawab kepada evaluatan.

BAB III PELAKSANAAN EVALUASI AKIP

A. Penetapan Variabel dan Bobot Penilaian

Evaluasi AKIP difokuskan pada kriteria-kriteria yang telah ditetapkan, dengan tetap memperhatikan hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya. Data dan informasi yang digunakan merupakan data dan informasi terakhir yang digunakan dalam implementasi SAKIP saat evaluasi berjalan. Isu-isu penting yang perlu diungkap melalui evaluasi atas implementasi SAKIP adalah:

1. Perangkat daerah dalam menyusun, mereviu dan menyempurnakan perencanaan kinerja **berfokus pada hasil (result oriented)**;
2. Pembangunan sistem pengukuran dan pengumpulan data kinerja;
3. Pengungkapan informasi pencapaian kinerja;
4. Monitoring dan evaluasi terhadap pencapaian kinerja pelaksanaan program, khususnya program strategis;
5. Keterkaitan diantara seluruh komponen-komponen perencanaan kinerja dengan penganggaran, kebijakan pelaksanaan dan pengendalian serta pelaporannya;
6. Capaian kinerja utama dari masing-masing perangkat daerah;
7. Tingkat akuntabilitas kinerja perangkat daerah;
8. Memastikan disusunnya rencana aksi terhadap rekomendasi hasil evaluasi yang belum ditindaklanjuti.

Evaluasi atas implementasi SAKIP harus dapat memberikan simpulan hasil penilaian dari kriteria-kriteria yang terdapat dalam penerapan komponen manajemen kinerja yang meliputi: perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi internal serta capaian kinerja *output* dan *outcome*. Kriteria-kriteria penilaian tersebut kemudian dituangkan dalam Lembar Kerja Evaluasi (LKE), (ilustrasi LKE terdapat pada anak lampiran pedoman ini). LKE merupakan kertas kerja evaluator dalam melakukan pengumpulan, penilaian, analisis serta penyimpulan data, dokumen dan informasi.

LKE AKIP dilengkapi dengan:

1. Komponen
Komponen terdiri dari Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Internal serta Capaian Kinerja *Output* dan *Outcome*.
2. Sub-Komponen
Sub-komponen terdiri dari gradasi Keberadaan (Formalitas), Kualitas dan Pemanfaatan (Implementasi) pada setiap komponen.
3. Kriteria Penilaian
Merupakan gambaran kondisi yang perlu dicapai disetiap sub-komponen untuk dapat dinilai apakah kondisi tersebut sudah atau belum dicapai dan dapat digambarkan atau tidak.

LKE dilengkapi dengan bobot penilaian sebagai berikut:

Komponen	Sub-Komponen			Total Bobot
	Sub-Komponen I Keberadaan (Formalitas) (20)	Sub-Komponen II Kualitas (30)	Sub-Komponen III Pemanfaatan (Implementasi) (50)	
Perencanaan Kinerja	6	9	15	30
Pengukuran Kinerja	5	7,5	12,5	25
Pelaporan Kinerja	2	3	5	10

Evaluasi Internal: - Evaluasi Akuntabilitas Kinerja - Evaluasi Hasil Program	3	4,5	7,5	15
Capaian Kinerja:				
- Output				5
- Outcome				15
Nilai Akuntabilitas Kinerja				100

Berdasarkan data, dokumen dan informasi yang dikumpulkan dilakukan penyusunan LKE, kemudian dilakukan dianalisis dan hasilnya digunakan sebagai bahan dasar dalam menyusun Laporan Hasil Evaluasi (LHE). Variabel dan format LKE AKIP, sebagai berikut:

a. Variabel LKE AKIP

Komponen	Sub Komponen	Kriteria dan Penjelasan Penilaian
Perencanaan Kinerja	I. Perencanaan Strategis (10%)	
	a. Perencanaan Kinerja Jangka Menengah Telah Tersedia (2%)	
	1 Rencana Strategis (Renstra) telah disusun	Ya. Jika Evaluatan telah menyusun dokumen rencana strategis tersendiri atau dokumen tertentu yang menetapkan kondisi-kondisi terukur jangka menengah beserta strateginya.
	2 Renstra telah memuat tujuan	Ya. Jika Evaluatan telah memuat atau menetapkan tujuan atau hasil akhir dari program teknis (kondisi akhir tahun ke-5) yang menggambarkan kondisi terukur yang akan diwujudkan dengan program teknis tersebut.
	3 Tujuan/hasil program yang ditetapkan telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan/indikator (dapat diidentifikasi ukuran keberhasilannya).	a. Apabila seluruh tujuan/hasil program/kondisi akhir periode renstra, telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan; b. Apabila 80% < tujuan/hasil program yang telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan < 100%; c. Apabila 40% < tujuan/hasil program yang telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan < 80%; d. Apabila 20% < tujuan/hasil program yang telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan < 40%; e. Apabila tujuan/hasil program yang telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan < 20%. Ukuran keberhasilan tujuan atau program adalah ukuran atau parameter terukur yang merepresentasikan tercapainya tujuan atau hasil program (kondisi terukur yang terjadi akibat dilaksanakannya suatu program/perubahan terukur pada target grup setelah suatu program dijalankan) Catatan: Dalam kondisi tertentu, ukuran keberhasilan tujuan dapat direpresentasikan oleh indikator sasaran tahun terakhir dari periode Renstra
	4 Tujuan/Hasil Program telah disertai target keberhasilan tahunan (dapat diidentifikasi target keberhasilannya)	a. Apabila seluruh tujuan/hasil program telah dilengkapi dengan target pencapaian per tahun; b. Apabila 80% < tujuan/hasil program yang telah dilengkapi dengan target pencapaian per tahun < 100%; c. Apabila 40% < tujuan/hasil program yang telah dilengkapi dengan target pencapaian per tahun < 80%; d. Apabila 20% < tujuan/hasil program yang telah dilengkapi dengan target pencapaian per tahun < 40%; e. Apabila tujuan/hasil program yang telah dilengkapi dengan target pencapaian per tahun < 20%. Catatan: *) Dalam kondisi tertentu, target tujuan dapat direpresentasikan oleh target sasaran tahun terakhir dari periode Renstra;

Komponen	Sub Komponen	Kriteria dan Penjelasan Penilaian
		*) Kondisi yang akan diubah oleh suatu program, harus dapat diukur dan jelas targetnya, seberapa besar perubahan yang diinginkan.
	5 Dokumen Renstra telah memuat sasaran	Ya. Jika dokumen renstra memuat kondisi atau keadaan yang menggambarkan hasil atau manfaat di setiap akhir tahun (sasaran).
	6 Dokumen Renstra telah memuat indikator kinerja sasaran	a. Apabila seluruh sasaran telah dilengkapi dengan indikatornya; b. Apabila 80% < sasaran yang telah dilengkapi dengan indikatornya < 100%; c. Apabila 40% < sasaran yang telah dilengkapi dengan indikatornya < 80%; d. Apabila 20% < sasaran yang telah dilengkapi dengan indikatornya < 40%; e. Apabila sasaran yang telah dilengkapi dengan indikatornya < 20%.
	7 Dokumen Renstra telah memuat target tahunan	a. Apabila seluruh sasaran telah dilengkapi dengan target pencapaian per tahun; b. Apabila 80% < sasaran yang telah dilengkapi dengan target pencapaian per tahun < 100%; c. Apabila 40% < sasaran yang telah dilengkapi dengan target pencapaian per tahun < 80%; d. Apabila 20% < sasaran yang telah dilengkapi dengan target pencapaian per tahun < 40% e. Apabila sasaran yang telah dilengkapi dengan target pencapaian per tahun < 20%
	8 Renstra telah menyajikan IKU	a. Apabila seluruh IKU telah disajikan dalam Renstra; b. Apabila 80% < penyajian IKU dalam Renstra < 100%; c. Apabila 40% < penyajian IKU dalam Renstra < 80%; d. Apabila 20% < penyajian IKU dalam Renstra < 40%; e. Apabila penyajian IKU dalam Renstra < 20%. Catatan: *) Renstra dikatakan menyajikan (memanfaatkan) IKU jika tujuan/hasil program 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 yaitu, Dapat Diukur, Relevan dengan Kinerja Utama Evaluatan dan Cukup.
	9 Renstra telah dipublikasikan	Ya. Jika dokumen Renstra dapat diakses dengan mudah setiap saat (misalnya: website resmi atau media lain yang memudahkan publik untuk mengakses).
	10 Pohon Kinerja (Peta Strategi Kinerja) telah disusun	Ya. Jika Peta Strategi Kinerja (Pohon Kinerja) telah disusun. Tidak. - Jika Evaluatan menyusun pembagian kegiatan BERDASARKAN struktur yang sudah ada; - Jika Evaluatan menyusun atau menampilkan peta program dan kegiatan BERDASARKAN struktur yang sudah ada, maka jawabannya TIDAK .
	b. Kualitas Renstra (3%) Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil dengan ukuran kinerja yang SMART dan Cukup serta memperhatikan kinerja Bidang/sector lain (Crosscutting)	
	11 Tujuan/Hasil program (pada Renstra dan Pohon Kinerja) telah berorientasi hasil	a. Apabila seluruh tujuan atau hasil program yang ditetapkan telah berorientasi hasil; b. Apabila 80% < tujuan atau hasil program yang berorientasi hasil < 100%; c. Apabila 40% < tujuan atau hasil program yang berorientasi hasil < 80%;

Komponen	Sub Komponen	Kriteria dan Penjelasan Penilaian
		<p>d. Apabila 20% < tujuan atau hasil program yang berorientasi hasil < 40%;</p> <p>e. Apabila tujuan atau hasil program yang ditetapkan berorientasi hasil < 20%.</p> <p>Kriteria berorientasi hasil:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Berkualitas outcome atau output penting; - Bukan proses/kegiatan; - Menggambarkan kondisi atau perubahan kondisi dari target grup atau output penting yang ingin diwujudkan atau seharusnya terwujud; - Terkait dengan isu strategis organisasi; - Sesuai dengan tugas dan fungsi organisasi.
	<p>12 Ukuran keberhasilan tujuan (outcome)/Hasil Program (pada Renstra dan Pohon Kinerja) telah memenuhi kriteria ukuran keberhasilan yang baik</p>	<p>a. Apabila seluruh ukuran keberhasilan tujuan (outcome)/Hasil Program (pada Renstra dan Pohon Kinerja) telah memenuhi kriteria SMART dan Cukup;</p> <p>b. Apabila 80% < ukuran keberhasilan tujuan (outcome)/Hasil Program (pada Renstra dan Pohon Kinerja) yang SMART < 100%;</p> <p>c. Apabila 40% < ukuran keberhasilan tujuan (outcome)/Hasil Program (pada Renstra dan Pohon Kinerja) yang SMART < 80%;</p> <p>d. Apabila 20% < ukuran keberhasilan tujuan (outcome)/Hasil Program (pada Renstra dan Pohon Kinerja) yang SMART < 40%;</p> <p>e. Apabila ukuran keberhasilan tujuan (outcome)/Hasil Program (pada Renstra dan Pohon Kinerja) yang SMART < 20% .</p> <p>Kriteria ukuran keberhasilan yang baik; SMART</p> <ul style="list-style-type: none"> - Specific: Tidak berdwimakna; - Measureable: Dapat diukur, dapat diidentifikasi satuan atau parameternya; - Achievable: Dapat dicapai, relevan dengan tugas fungsinya (domainnya) dan dalam kendalinya (controllable); - Relevance: Terkait langsung dengan (merepresentasikan) apa yang akan diukur; - Timebound: Mengacu atau menggambarkan kurun waktu tertentu;
	<p>13 Pohon Kinerja telah dilengkapi dengan Kondisi, Indikator dan Target Jangka Menengah</p>	<p>- Cukup, dari segi jumlah, ukuran keberhasilan yang ada harus cukup mengindikasikan tercapainya tujuan, sasaran dan hasil program.</p> <p>a. Apabila Pohon Kinerja telah dilengkapi dengan Kondisi, Indikator dan Target Jangka Menengah;</p> <p>b. Apabila 80% < Pohon Kinerja telah dilengkapi dengan Kondisi, Indikator dan Target Jangka Menengah < 100%;</p> <p>c. Apabila 40% < Pohon Kinerja telah dilengkapi dengan Kondisi, Indikator dan Target Jangka Menengah < 80%;</p> <p>d. Apabila 20% < Pohon Kinerja telah dilengkapi dengan Kondisi, Indikator dan Target Jangka Menengah < 40%;</p> <p>e. Apabila Pohon Kinerja telah dilengkapi dengan Kondisi, Indikator dan Target Jangka Menengah < 20% .</p>
	<p>14 Sasaran telah berorientasi hasil</p>	<p>a. Apabila seluruh sasaran dalam renstra/hasil program telah berorientasi hasil;</p> <p>b. Apabila 80% < sasaran dalam renstra/hasil program telah berorientasi hasil < 100%;</p> <p>c. Apabila 40% < sasaran dalam renstra/hasil program telah berorientasi hasil < 80%;</p> <p>d. Apabila 20% < sasaran dalam renstra/hasil program telah berorientasi hasil < 40%;</p> <p>e. Apabila sasaran dalam renstra/hasil program telah berorientasi hasil < 20%.</p>

Komponen	Sub Komponen	Kriteria dan Penjelasan Penilaian
	15 Indikator kinerja sasaran (<i>outcome</i> dan <i>output</i>) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a. Apabila seluruh indikator kinerja sasaran dalam Renstra telah memenuhi kriteria SMART dan Cukup; b. Apabila 80% < Indikator kinerja sasaran dalam Renstra telah memenuhi kriteria SMART < 100%; c. Apabila 40% < Indikator kinerja sasaran dalam Renstra telah memenuhi kriteria SMART < 80%; d. Apabila 20% < Indikator kinerja sasaran dalam Renstra telah memenuhi kriteria SMART < 40%; e. Apabila indikator kinerja sasaran dalam Renstra telah memenuhi kriteria SMART < 20%.
	16 Target kinerja ditetapkan dengan baik	a. Apabila seluruh target yang ditetapkan memenuhi seluruh kriteria target yang baik; b. Apabila 80% < target yang memenuhi seluruh kriteria < 100%; c. Apabila 40% < target yang memenuhi seluruh kriteria < 80%; d. Apabila 20% < target yang memenuhi seluruh kriteria < 40%; e. Apabila target yang memenuhi seluruh kriteria < 20%. Kriteria Target yang baik: - Menggambarkan suatu tingkatan tertentu yang seharusnya dicapai (termasuk tingkat yang standar, generally accepted); - Selaras dengan RPJMN/RPJMD/Renstra yang lebih tinggi; - Berdasarkan (relevan dgn) indikator yang SMART; - Berdasarkan basis data yang memadai; - Berdasarkan argumen dan perhitungan yang logis.
	17 Program/kegiatan (inisiatif dalam Pohon Kinerja) merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program/hasil kegiatan	a. Apabila seluruh program/kegiatan telah dilaksanakan dan seluruh target kinerja tercapai ; b. Apabila seluruh program/kegiatan telah dilaksanakan dan capaian target kinerja < 100%; c. Apabila seluruh program/kegiatan telah dilaksanakan dan capaian target kinerja < 80%; d. Apabila seluruh program/kegiatan telah dilaksanakan dan capaian target kinerja < 60%; e. Apabila penetapan program/kegiatan mendahului (atau tidak disertai dengan) penetapan tujuan/hasil program dan sasaran. Program/Kegiatan dikatakan merupakan cara untuk mencapai (selaras dengan) tujuan/hasil program dan sasaran jika memenuhi kriteria sebagai berikut:
		- Menjadi penyebab langsung terwujudnya tujuan/hasil program dan sasaran; - Relevan; - Memiliki hubungan sebab akibat (kausalitas); - Cukup untuk mewujudkan tujuan/hasil program dan sasaran dalam Renstra.
	18 Dokumen Renstra (Pohon Kinerja) telah selaras dengan Dokumen RPJMN/RPJMD/Dokumen Renstra atasannya	a. Apabila seluruh tujuan/hasil program dan sasaran yang ditetapkan telah selaras; b. Apabila 80% < tujuan/hasil program dan sasaran yang selaras < 100%; c. Apabila 40% < tujuan/hasil program dan sasaran yang selaras < 80%; d. Apabila 20% < tujuan/hasil program dan sasaran yang selaras < 40%; e. Apabila tujuan/hasil program dan sasaran yang selaras < 20%. Kriteria keselarasan mengacu pada kondisi-kondisi berikut: - Tujuan/hasil program dan Sasaran-sasaran yang ada di Renstra merupakan tujuan/hasil program dan sasaran-sasaran yang akan diwujudkan dalam RPJMN/RPJMD/Renstra atasannya; - Target-target kinerja Renstra merupakan breakdown (turunan) dari target-target kinerja dalam RPJMN/RPJMD/Renstra atasannya;

Komponen	Sub Komponen	Kriteria dan Penjelasan Penilaian
		<p>- Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam Renstra menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan/hasil program dan sasaran yang ada di RPJMN/RPJMD/Renstra atasannya .</p>
	<p>19 Pohon kinerja telah mengidentifikasi kondisi terukur yang harus diwujudkan bersama bidang/sector lain (cross-cutting issues)</p>	<p>a. Apabila Pohon Kinerja memuat seluruh kondisi terukur beserta indikator dan target yang akan diwujudkan, dan seluruh kondisi tersebut telah disepakati oleh pihak lain yang terlibat;</p> <p>b. Apabila Pohon Kinerja memuat seluruh kondisi terukur beserta indikator dan target yang akan diwujudkan, dan sebagian kondisi tersebut telah disepakati oleh pihak lain yang terlibat;</p> <p>c. Apabila Pohon Kinerja memuat seluruh kondisi terukur beserta indikator dan target yang akan diwujudkan, namun belum ada kesepakatan dengan pihak lain yang terlibat;</p> <p>d. Apabila Pohon Kinerja memuat kondisi (tujuan/sasaran) dan (atau tanpa) indikator, tanpa disertai target kinerja yang akan diwujudkan;</p> <p>e. Apabila Pohon Kinerja hanya memuat penjenjangan TANPA disertai indikator, target maupun pihak-pihak lain yang terlibat.</p> <p>Pemilihan jawaban tersebut HARUS melihat dan mereviu Pohon Kinerja yang telah disusun.</p>
	<p>c. Pemanfaatan (Implementasi) Renstra (5%)</p>	<p>Jawaban tentang Implementasi Renstra harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas Renstra</p>
	<p>20 Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kinerja Tahunan</p>	<p>a. Apabila seluruh indikator tujuan/hasil program dan sasaran yang ada di Rencana Kinerja Tahunan telah selaras dengan indikator hasil/capaian program yang ada dalam Renstra;</p> <p>b. Apabila 80% < keselarasan indikator tujuan/hasil program dan sasaran di Rencana Kinerja Tahunan dengan indikator hasil/capaian program dalam Renstra < 100%;</p> <p>c. Apabila 40% < keselarasan indikator tujuan/hasil program dan sasaran di Rencana Kinerja Tahunan dengan indikator hasil/capaian program dalam Renstra < 80%;</p> <p>d. Apabila 20% < keselarasan indikator tujuan/hasil program dan sasaran di Rencana Kinerja Tahunan dengan indikator hasil/capaian program dalam Renstra < 40%;</p> <p>e. Apabila keselarasan indikator tujuan/hasil program dan sasaran di Rencana Kinerja Tahunan dengan indikator hasil/capaian program dalam Renstra < 20% .</p>
		<p>Kriteria Selaras atau (dapat) dijadikan acuan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Target-target kinerja jangka menengah dalam Renstra telah di-breakdown dalam (selaras dengan) target-target kinerja tahunan dalam rencana kinerja tahunan; - Sasaran-sasaran yang ada di Renstra dijadikan outcome atau hasil-hasil program yang akan diwujudkan dalam rencana kinerja tahunan; - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam perencanaan unit kerja menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya outcome atau hasil-hasil program yang ada di rencana kinerja tahunan. <p>Catatan: Pemilihan a/b/c/d/e dengan asumsi indikator tujuan/hasil program dan sasaran di Renstra telah memenuhi kriteria SMART *) Apabila indikator tujuan/hasil program dan sasaran di Renstra TIDAK memenuhi kriteria SMART, pilihan jawaban hanya "e"</p>
	<p>21 Target jangka menengah dalam Renstra telah dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan</p>	<p>a. Apabila target jangka menengah (JM) telah dimonitor dan memenuhi seluruh kriteria yang disebutkan dibawah;</p> <p>b. Apabila target JM telah dimonitor berdasarkan kriteria yang disebutkan dibawah, namun belum seluruh rekomendasi ditindaklanjuti;</p>

Komponen	Sub Komponen	Kriteria dan Penjelasan Penilaian
		<ul style="list-style-type: none"> 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 terjadwal, tanpa SOP atau mekanisme yang jelas; e. Target JM tidak dimonitor.
	<p>22</p> <p>Kondisi terukur yang harus diwujudkan bersama bidang/sector lain (<i>cross-cutting issues</i>) telah diukur dan ditindaklanjuti</p>	<p>Monitoring target (kinerja) jangka menengah mengacu pada kriteria sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Terdapat breakdown target kinerja jangka menengah kedalam target-target 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; - Terdapat rekomendasi atas hasil monitoring; - Terdapat tindak lanjut atas hasil monitoring (hasil monitoring dijadikan dasar penyempumaan target jangka menengah). <ul style="list-style-type: none"> a. Apabila seluruh target kinerja <i>cross-cutting issues</i> telah diukur dan memenuhi seluruh kriteria yang disebutkan dibawah; b. Apabila seluruh target kinerja <i>cross-cutting issues</i> telah diukur berdasarkan kriteria yang disebutkan dibawah, namun belum seluruh rekomendasi ditindaklanjuti; c. Apabila target kinerja <i>cross-cutting issues</i> telah diukur dengan kriteria tersebut namun tidak ada tindak lanjut terhadap rekomendasi yang diberikan; d. Apabila pengukuran target kinerja <i>cross-cutting issues</i> dilakukan secara insidental dan tidak terjadwal; e. Target kinerja <i>cross-cutting issues</i> tidak dimonitor. <p>Jawaban "a/b/c/d/e" diatas dipengaruhi oleh kualitas Pohon Kinerja. Kriteria diukur dan ditindaklanjuti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Terdapat breakdown target kinerja <i>cross-cutting issues</i> tahunan ke dalam target kinerja triwulanan pada masing-masing bidang/sector; - Terdapat pihak atau bagian yang bertanggungjawab melakukan pengukuran dan pelaporan kinerja (<i>cross-cutting issues</i>) pada masing-masing bidang/sector secara periodik (minimal setiap triwulanan);
	<p>23</p> <p>Pohon Kinerja dijadikan acuan mereviu dan menyempurnakan struktur organisasi</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Terdapat jadwal pengukuran dan pelaporan kinerja (<i>cross-cutting issues</i>) pada masing-masing bidang/sector secara periodik (minimal setiap triwulanan); - Terdapat pengukuran capaian kinerja <i>cross-cutting issues</i> (minimal setiap tiga bulan/triwulanan) pada masing-masing bidang/sector; - Terdapat rekomendasi/solusi atas permasalahan yang dihadapi dalam mencapai target kinerja (<i>cross-cutting issues</i>) pada masing-masing bidang/sector; - Terdapat dokumentasi hasil pengukuran dan pelaporan kinerja (<i>cross-cutting issues</i>) pada masing-masing bidang/sector secara periodik (minimal setiap triwulanan); - Terdapat tindak lanjut atas pengukuran dan pelaporan kinerja (<i>cross-cutting issues</i>) pada masing-masing bidang/sector (hasil pengukuran dijadikan acuan untuk mencapai target triwulan berikutnya). <ul style="list-style-type: none"> a. Apabila struktur organisasi menggambarkan penanggungjawab seluruh kondisi (tujuan/sasaran) yang ada pada Pohon Kinerja DAN seluruh kondisi terukur yang ada di Pohon Kinerja (baik secara internal maupun eksternal/pihak lain) dapat diidentifikasi penanggungjawab (pengampunya) DAN tercantum dalam Perjanjian Kinerja atau SKP masing-masing;

Komponen	Sub Komponen	Kriteria dan Penjelasan Penilaian
		<p>b. Sebagaimana kriteria "a" namun penanggungjawab kondisi masih bersifat ad-hoc;</p> <p>c. Apabila sebagian besar (> 50%) kondisi dalam Pohon Kinerja dapat diidentifikasi penanggungjawabnya ;</p> <p>d. Apabila hanya sebagian kecil (<) 50%) kondisi dalam Pohon Kinerja dapat diidentifikasi penanggungjawabnya;</p> <p>e. Apabila kondisi yang ada di Pohon Kinerja tidak dapat diidentifikasi Penanggungjawabnya.</p>
	II. Perencanaan Kinerja Tahunan (20%)	
	a. Pemenuhan (Keberadaan) Perencanaan Kinerja Tahunan (4%)	
	1 Dokumen perencanaan kinerja tahunan telah disusun	<p>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.</p> <p>Tidak. Jika rencana kinerja dimaksud tidak menjadi prasyarat dalam pengajuan anggaran, maka jawaban harus "Tidak"</p>
	2 Perjanjian Kinerja (PK) atau SKP telah disusun	<p>a. Apabila seluruh pegawai (struktural dan fungsional) telah menyusun PK atau SKP;</p> <p>b. Apabila 80% < pegawai yang menyusun PK atau SKP < 100%;</p> <p>c. Apabila 40% < pegawai yang menyusun PK atau SKP < 80%;</p> <p>d. Apabila 20% < pegawai yang menyusun PK atau SKP < 40%;</p> <p>e. Apabila pegawai yang menyusun PK atau SKP < 20%.</p>
	3 PK telah menyajikan IKU	<p>a. Apabila seluruh IKU telah diperjanjikan dalam PK;</p> <p>b. Apabila 80% < IKU yang diperjanjikan dalam PK < 100%;</p> <p>c. Apabila 40% < IKU yang diperjanjikan dalam PK < 80%;</p> <p>d. Apabila 20% < IKU yang diperjanjikan dalam PK < 40%;</p> <p>e. Apabila IKU yang diperjanjikan dalam PK < 20%.</p> <p>Catatan: *) PK dikatakan menyajikan (memanfaatkan) IKU jika tujuan/hasil program dan atau sasaran yang ada dapat direpresentasikan (relevan) dengan IKU yang sudah diformalkan;</p>
		*) Kriteria ini berlaku dengan asumsi IKU yang diformalkan telah memenuhi kriteria IKU yang baik seperti Spesifik, Dapat Diukur dan Relevan dengan Kinerja Utama Evaluatan;
		*) Dalam kondisi tertentu, IKU juga dapat direpresentasikan oleh Indikator Kinerja Individu.
	4 PK atau SKP telah dipublikasikan	<p>a. Apabila seluruh PK dan SKP telah dipublikasikan;</p> <p>b. Apabila 80% < PK dan SKP yang telah dipublikasikan < 100%;</p> <p>c. Apabila 40% < PK dan SKP yang telah dipublikasikan < 80%;</p> <p>d. Apabila 20% < PK dan SKP yang telah dipublikasikan < 40%;</p> <p>e. Apabila PK dan SKP yang telah dipublikasikan < 20%.</p>
	5 Rencana Aksi atas Kinerja sudah ada	Ya. Jika Rencana Aksi (RA) yang dimaksud merupakan penjabaran lebih lanjut dari target-target kinerja yang ada di Perjanjian Kinerja (PK) atau SKP.
	b. Kualitas Perencanaan Kinerja Tahunan (6%)	
	6 Sasaran telah berorientasi hasil	<p>a. Apabila seluruh sasaran yang ada di dokumen rencana kinerja tahunan dan di dokumen perjanjian kinerja telah berorientasi hasil;</p> <p>b. Apabila 80% < sasaran telah berorientasi hasil < 100%;</p> <p>c. Apabila 40% < sasaran telah berorientasi hasil < 80%;</p> <p>d. Apabila 20% < sasaran telah berorientasi hasil < 40%;</p> <p>e. Apabila sasaran telah berorientasi hasil < 20%.</p> <p>Sasaran dikatakan berorientasi hasil dengan kriteria sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Berkualitas outcome atau output penting; - Bukan proses/kegiatan; - Menggambarkan kondisi yang seharusnya atau output; - Penting yang ingin diwujudkan;

Komponen	Sub Komponen	Kriteria dan Penjelasan Penilaian
	<p>7 Indikator kinerja sasaran dan hasil program (<i>outcome</i>) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik</p>	<p>- <i>Terkait dengan isu strategis organisasi.</i></p> <p>a. <i>Apabila seluruh indikator sasaran dan hasil program dalam rencana kinerja tahunan dan PK telah memenuhi kriteria SMART dan Cukup;</i></p> <p>b. <i>Apabila 80% < Indikator SMART dan cukup < 100%;</i></p> <p>c. <i>Apabila 40% < Indikator SMART dan cukup < 80%;</i></p> <p>d. <i>Apabila 20% < Indikator SMART dan cukup < 40%;</i></p> <p>e. <i>Apabila indikator yang SMART dan cukup < 20%.</i></p> <p><i>Kriteria ukuran keberhasilan yang baik; SMART</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Spesific: Tidak berdwimakna;</i> - <i>Measureable: Dapat diukur, dapat diidentifikasi satuan atau parameternya;</i> - <i>Achievable: Dapat dicapai, relevan dengan tugas fungsinya (domainnya) dan dalam kendalinya (controllable);</i> - <i>Relevance: Terkait langsung dengan (merekpresentasikan) apa yang akan diukur;</i> - <i>Timebound: Mengacu atau menggambarkan kurun waktu tertentu;</i> - <i>Cukup, dari segi jumlah, ukuran keberhasilan yang ada harus cukup mengindikasikan tercapainya tujuan, sasaran dan hasil program.</i>
	<p>8 Target kinerja ditetapkan dengan baik</p>	<p>a. <i>Apabila seluruh target yang ditetapkan dalam rencana kinerja tahunan dan di PK memenuhi seluruh kriteria target yang baik;</i></p> <p>b. <i>Apabila 80% < target yang memenuhi seluruh kriteria < 100%;</i></p> <p>c. <i>Apabila 40% < target yang memenuhi seluruh kriteria < 80%;</i></p> <p>d. <i>Apabila 20% < target yang memenuhi seluruh kriteria < 40%;</i></p> <p>e. <i>Apabila target yang memenuhi seluruh kriteria < 20%.</i></p> <p><i>Kriteria Target yang baik:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Menggambarkan suatu tingkatan tertentu yang seharusnya dicapai (termasuk tingkatan yang standar, generally accepted);</i> - <i>Selaras dengan RPJMN/RPJMD/Renstra;</i> - <i>Berdasarkan (relevan dgn) indikator yang SMART;</i> - <i>Berdasarkan basis data yang memadai;</i> - <i>Berdasarkan argumen dan perhitungan yang logis.</i>
	<p>9 Kegiatan relevan sebagai cara untuk mencapai sasaran</p>	<p>a. <i>Apabila kegiatan yang ditetapkan memenuhi seluruh kriteria;</i></p> <p>b. <i>Apabila kegiatan yang ditetapkan telah memenuhi sebagian besar kriteria;</i></p> <p>c. <i>Apabila kegiatan yang ditetapkan menjadi penyebab tidak langsung terwujudnya sasaran;</i></p> <p>d. <i>Apabila kegiatan yang ditetapkan dianggap tidak cukup untuk mencapai sasaran dan masih terdapat kegiatan "titipan" (tidak relevan dengan pencapaian sasaran);</i></p> <p>e. <i>Apabila seluruh kegiatan yang ditetapkan tidak relevan dengan pencapaian sasaran.</i></p> <p><i>Kegiatan dikatakan relevan sebagai cara untuk mencapai sasaran jika memenuhi kriteria sebagai berikut:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Menjadi penyebab langsung terwujudnya sasaran;</i> - <i>Relevan;</i> - <i>Memiliki hubungan sebab akibat (kausalitas);</i> - <i>Cukup untuk mewujudkan sasaran dalam rencana kinerja tahunan.</i> <p><i>Pengertian kegiatan juga mencakup sub kegiatan/komponen kegiatan</i></p>
	<p>10 Dokumen PK telah selaras dengan Renstra</p>	<p>a. <i>Apabila seluruh sasaran dalam PK telah selaras dengan tujuan/sasaran Renstra;</i></p> <p>b. <i>Apabila 80% < keselarasan sasaran PK dengan Renstra < 100%;</i></p> <p>c. <i>Apabila 40% < keselarasan sasaran PK dengan Renstra < 80%;</i></p> <p>d. <i>Apabila 20% < keselarasan sasaran PK dengan Renstra < 40%;</i></p>

Komponen	Sub Komponen	Kriteria dan Penjelasan Penilaian
		<p>e. Apabila keselarasan sasaran PK dengan Renstra/RKP < 20%.</p> <p><i>Kriteria selaras:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Sasaran-sasaran yang ada di PK merupakan sasaran-sasaran yang akan diwujudkan dalam Renstra; - Target-target kinerja PK merupakan breakdown dari target-target kinerja dalam Renstra; - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam PK menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra. <p>Catatan: PK selaras dengan (mengacu kepada) Renstra yang up dated (telah direviu)</p>
	<p>11 Dokumen PK dan SKP telah selaras dengan Pohon Kinerja</p>	<p>a. Apabila seluruh sasaran dalam PK dan SKP telah selaras dengan Kondisi atau Kinerja dalam Pohon Kinerja;</p> <p>b. Apabila 80% < sasaran dalam PK dan SKP telah selaras dengan Kondisi atau Kinerja dalam Pohon Kinerja < 100%;</p> <p>c. Apabila 40% < sasaran dalam PK dan SKP telah selaras dengan Kondisi atau Kinerja dalam Pohon Kinerja < 80%;</p> <p>d. Apabila 20% < sasaran dalam PK dan SKP telah selaras dengan Kondisi atau Kinerja dalam Pohon Kinerja < 40%;</p> <p>e. Apabila sasaran dalam PK dan SKP telah selaras dengan Kondisi atau Kinerja dalam Pohon Kinerja ≤ 20%.</p> <p>Dokumen PK dan SKP dikatakan telah selaras dengan Pohon Kinerja jika memenuhi kriteria sebagai berikut:</p> <p>*) Sasaran-sasaran dalam PK dan SKP merupakan penjabaran dari Indikator kinerja dalam Pohon Kinerja</p> <p>*) Target indikator kinerja PK dan SKP dibreakdown dari indikator kinerja output dan outcome dalam Pohon Kinerja</p>
	<p>12 Dokumen PK dan SKP telah menjanjikan kondisi yang seharusnya diwujudkan (bukan sekedar memuat kegiatan/subkegiatan yang akan dilakukan sesuai tugas fungsi)</p>	<p>a. Apabila seluruh PK dan SKP telah menjanjikan kondisi terukur yang seharusnya diwujudkan;</p> <p>b. Apabila 80% < PK dan SKP yang menjanjikan kondisi terukur < 100%;</p> <p>c. Apabila 40% < PK dan SKP yang menjanjikan kondisi terukur < 80%;</p> <p>d. Apabila 20% < PK dan SKP yang menjanjikan kondisi terukur < 40%;</p> <p>e. Apabila PK dan SKP yang menjanjikan kondisi terukur < 20%.</p> <p>Penetapan kondisi terukur yang seharusnya mengacu pada kriteria sebagai berikut:</p>
	<p>13 Rencana Aksi atas Kinerja telah mencantumkan target secara periodik atas kinerja</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mengacu /selaras dengan Renstra dan Renja; - 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 Renstra/Renja); - Menggambarkan keadaan yang seharusnya terwujud pada tahun itu (memperhitungkan outcome yang seharusnya terwujud dalam tahun ybs akibat kegiatan tahun-tahun sebelumnya); - Bukan sekedar memuat kegiatan/subkegiatan yang akan dilakukan sesuai tugas fungsi; - Mengacu pada praktik-praktik terbaik; - Mengacu /selaras dengan tugas dan fungsi. <p>a. Apabila seluruh target kinerja dalam rencana/perjanjian kinerja tahunan dan SKP telah (dapat) dijabarkan lebih lanjut menjadi target periodik dalam Rencana Aksi (RA);</p> <p>b. Apabila 80% < keselarasan target PK dan SKP dengan target periodik dalam RA < 100%;</p> <p>c. Apabila 40% < keselarasan target PK dan SKP dengan target periodik dalam RA < 80%;</p>

Komponen	Sub Komponen	Kriteria dan Penjelasan Penilaian
		<p>d. Apabila 20% < keselarasan target PK dan SKP dengan target periodik dalam RA < 40%;</p> <p>e. Apabila keselarasan target PK dan SKP dengan target periodik dalam RA < 20% .</p> <p>Rencana atau Perjanjian Kinerja Tahunan dan SKP harus dapat dimanfaatkan dalam (selaras dengan) Rencana Aksi yang lebih detail. Keselarasan tersebut terwujud jika capaian target RKT/PK/SKP terkait dengan (disebabkan oleh) capaian target-target RA. Atau antara RKT/PK/SKP memiliki hubungan kausalitas dengan RA.</p>
	14 Rencana Aksi atas kinerja telah mencantumkan sub kegiatan/komponen rinci setiap periode yang akan dilakukan dalam rangka mencapai kinerja	<p>a. Apabila seluruh PK dan SKP telah di-breakdown dalam sub kegiatan/ komponen rinci setiap bulan (minimal triwulanan) yang akan dilakukan dalam rangka mencapai kinerja dalam perjanjian kinerja/SKP;</p> <p>b. Apabila 80% < PK dan SKP yang telah di-breakdown dalam sub kegiatan/komponen < 100%;</p> <p>c. Apabila 40% < PK dan SKP yang telah di-breakdown dalam sub kegiatan/komponen < 80%;</p> <p>d. Apabila 20% < PK dan SKP yang telah di-breakdown dalam sub kegiatan/komponen < 40%;</p> <p>e. Apabila PK dan SKP yang telah di-breakdown dalam sub kegiatan/komponen < 20%.</p>
	c. Pemanfaatan (Implementasi) Perencanaan Kinerja Tahunan (10%)	Jawaban tentang Implemetasi 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	<p>a. Apabila seluruh sasaran yang ditetapkan dapat diidentifikasi kegiatan dan anggarannya, baik yang bersifat langsung maupun tidak langsung;</p> <p>b. Apabila sasaran yang ditetapkan dapat diidentifikasi kegiatan dan anggarannya, baik yang bersifat langsung maupun tidak langsung (>80% - <100%);</p> <p>c. Apabila sasaran yang ditetapkan dapat diidentifikasi kegiatan dan anggarannya, baik yang bersifat langsung maupun tidak langsung (>40% - 80%);</p> <p>d. Apabila sasaran yang ditetapkan dapat diidentifikasi kegiatan dan anggarannya, baik yang bersifat langsung maupun tidak langsung (>20% - 40%);</p> <p>e. Apabila rencana kinerja formal tidak menjadi prasyarat dalam penyusunan atau revisi anggaran.</p>
	16 Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan	<p>a. Apabila seluruh PK/SKP yang di-ttd-i dijadikan dasar untuk mengukur keberhasilan;</p> <p>b. Apabila PK/SKP yang di-ttd-i dijadikan dasar untuk mengukur keberhasilan (>80% - <100%);</p> <p>c. Apabila PK/SKP yang di-ttd-i dijadikan dasar untuk mengukur keberhasilan (>40% - 80%);</p> <p>d. Apabila PK/SKP yang di-ttd-i dijadikan dasar untuk mengukur keberhasilan (>20% - 40%);</p> <p>e. Apabila PK/SKP yang di-ttd-i dijadikan dasar untuk mengukur keberhasilan < 20%.</p> <p>Jawaban "a/b/c/d/e" dipengaruhi oleh kualitas PK/SKP</p> <p>Kriteria Pemanfaatan target kinerja untuk mengukur keberhasilan;</p> <ul style="list-style-type: none"> - (Capaian) target kinerja dijadikan dasar untuk memberikan penghargaan (reward); - (Capaian) target kinerja dijadikan dasar untuk memilih dan memilah pegawai yang berkinerja dengan yang kurang (tidak) berkinerja; - (Capaian) target kinerja digunakan sebagai cara untuk menyimpulkan atau memberikan predikat (baik, cukup, kurang,

Komponen	Sub Komponen	Kriteria dan Penjelasan Penilaian
		<p>tercapai, tidak tercapai, berhasil, gagal, dll) suatu kondisi atau keadaan.</p>
	<p>17 Rencana Aksi atas Kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala</p>	<p>a. Apabila seluruh kegiatan telah dimonitor dan monitoring kegiatan tersebut telah memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan;</p> <p>b. Apabila sebagaimana kriteria (a), kecuali penerapan reward and punishment;</p> <p>c. Apabila monitoring dilakukan terbatas pada penyerahan atau pengumpulan hasil pengukuran capaian kegiatan;</p> <p>d. Apabila hasil monitoring tidak di TL;</p> <p>e. Apabila RA tidak dimonitor.</p> <p>Monitoring pencapaian target periodik dengan kriteria sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capaian target dalam rencana aksi secara periodik (minimal setiap 3 bulan) dipantau kemajuannya; - Setiap ada deviasi segera dilakukan analisis dan dicarikan alternatif solusinya; - Terdapat mekanisme yang memungkinkan pimpinan untuk mengetahui progress kinerja yang terbaru (up dated performance); - Terdapat mekanisme dan implementasi reward and punishment terhadap keberhasilan atau kegagalan pencapaian target kinerja.
	<p>18 Rencana Aksi telah dimanfaatkan dalam pengarah dan pengorganisasian kegiatan</p>	<p>a. Apabila pemanfaatan RA telah memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan;</p> <p>b. Apabila pemanfaatan RA memenuhi kriteria yang ditetapkan kecuali hal terkait dengan otorisasi dan eksekusi pelaksanaan atau penundaan kegiatan;</p> <p>c. Apabila pemanfaatan RA terbatas pada pelaporan atau dokumentasi semata tanpa ada tindakan nyata selanjutnya;</p> <p>d. Apabila capaian RA tidak berpengaruh terhadap penilaian atau penyimpulan capaian kinerja;</p> <p>e. Apabila RA tidak (tidak dapat) dimanfaatkan.</p> <p>Pemanfaatan rencana aksi dalam pengarah dan pengorganisasian kegiatan meliputi kriteria sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Target-target dalam rencana aksi dijadikan dasar (acuan) untuk (memulai) pelaksanaan setiap kegiatan; - Target-target kinerja dalam rencana aksi dijadikan acuan untuk mengevaluasi capaian output-output kegiatan; - Target-target kinerja dalam rencana aksi dijadikan alasan untuk memberikan otorisasi dan eksekusi diteruskan atau ditundanya suatu kegiatan;
	<p>19 Perjanjian Kinerja telah dimanfaatkan untuk penyusunan (identifikasi) kinerja sampai kepada tingkat eselon III, IV (atau yang disetarakan) dan individu</p>	<p>- Terdapat hubungan yang logis antara setiap output kegiatan dengan sasaran (outcome) yang akan dicapai.</p> <p>a. Apabila seluruh target kinerja dalam perjanjian kinerja telah (dapat) dijabarkan lebih lanjut menjadi target kinerja seluruh eselon III, IV (atau yang disetarakan) dan individu;</p> <p>b. Apabila 80% > target kinerja dalam perjanjian kinerja yang telah (dapat) dijabarkan lebih lanjut menjadi target kinerja eselon III, IV (atau yang disetarakan) dan individu <100%;</p> <p>c. Apabila 40% > target kinerja dalam rencana/perjanjian kinerja yang telah (dapat) dijabarkan lebih lanjut menjadi target kinerja eselon III, IV (atau yang disetarakan) dan individu < 80%);</p> <p>d. Apabila 20% > target kinerja dalam rencana/perjanjian kinerja yang telah (dapat) dijabarkan lebih lanjut menjadi target kinerja eselon III dan IV (atau yang disetarakan) dan individu < 40%);</p> <p>e. Jika target kinerja dalam rencana/perjanjian kinerja yang dapat dijabarkan lebih lanjut menjadi target kinerja eselon III, IV (atau yang disetarakan) dan individu < 20%.</p> <p>Kriteria keselarasan perjanjian kinerja atasan dengan bawahan:</p>

Komponen	Sub Komponen		Kriteria dan Penjelasan Penilaian
			<ul style="list-style-type: none"> - Target-target kinerja dalam PK atasan telah di-breakdown dalam (selaras dengan) target-target kinerja bawahan eselon III, IV (atau yang disetarakan) dan individu; - Sasaran, indikator dan target kinerja bawahan eselon III, IV (atau yang disetarakan) dan individu menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya outcome atau hasil-hasil program yang ada di PK atasan; <p>Catatan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pemilihan a/b/c/d/e dengan asumsi indikator sasaran/hasil program di PK atasan telah memenuhi kriteria SMART.
Pengukuran Kinerja (25%)	I.	Pemenuhan Pengukuran (5%)	
	1	Telah terdapat Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal	<p>Ya</p> <p>Apabila Evaluatan telah memiliki Indikator Kinerja Utama (IKU) atau manual IKU yang telah ditetapkan secara formal dalam suatu keputusan pimpinan.</p> <p>Catatan:</p> <p>Manual IKU adalah rincian teknis IKU berikut definisi, penjelasan,serta formulasi perhitungan yang lengkap dengan penjelasannya.</p>
	2	Telah terdapat ukuran kinerja sampai dengan individu sebagai turunan kinerja atasannya	<ul style="list-style-type: none"> a. Apabila seluruh eselon II, III, IV (atau yang disetarakan) serta individu telah memiliki ukuran kinerja yang terukur; b. Apabila eselon II, III, IV (atau yang disetarakan) serta individu yang telah memiliki ukuran kinerja yang terukur (> 80% - <100%); c. Apabila eselon II, III, IV (atau yang disetarakan) serta individu yang telah memiliki ukuran kinerja yang terukur (> 40% - 80%); d. Apabila eselon II, III, IV (atau yang disetarakan) serta individu yang telah memiliki ukuran kinerja yang terukur (> 20% - 40%); e. Jika eselon II, III, IV (atau yang disetarakan) serta individu yang memiliki ukuran kinerja yang terukur < 20%.
3	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja	<ul style="list-style-type: none"> 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 > 50% 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. <p>Mekanisme pengumpulan data yang memadai dengan kriteria sebagai berikut</p> <ul style="list-style-type: none"> - Terdapat pedoman atau SOP tentang pengumpulan data kinerja yang up to date; 	
			<ul style="list-style-type: none"> - Pengukuran kinerja TELAH DILAKUKAN mulai dari level tertinggi sampai dengan terendah (seluruh pegawai); - Ada kemudahan untuk menelusuri sumber datanya yang valid; - Ada kemudahan untuk mengakses data bagi pihak yang berkepentingan; - Terdapat penanggungjawab yang jelas; - Jelas waktu deliverynya (data bisa diakses sebagaimana waktu yang ditetapkan); - Terdapat SOP yang jelas jika terjadi kesalahan data.
	4	Indikator Kinerja Utama telah dipublikasikan	<p>Ya.</p> <p>Apabila dokumen yang memuat Indikator Kinerja Utama atau manual IKU dapat diakses dengan mudah setiap saat (baik melalui website resmi atau media lain yang memudahkan).</p>
	5	Pengukuran kinerja sudah dikembangkan menggunakan teknologi informasi	<p>Ya.</p> <p>Apabila telah dilakukan pengukuran kinerja secara berjenjang mulai dari staf, manajerial sampai kepada pimpinan tertinggi dan tingkat instansi dan pengukuran tersebut menggunakan bantuan teknologi informasi sehingga capaian atau progres kinerja dapat diidentifikasi secara lebih tepat dan cepat.</p>

Komponen	Sub Komponen	Kriteria dan Penjelasan Penilaian
		<p>catatan: Pengukuran kinerja dengan menggunakan TI harus dikaitkan dengan kualitas indikatornya. Jika indikatornya tidak berkualitas maka jawabannya harus "tidak"</p>
	<p>II. Kualitas Pengukuran (7,5%)</p>	
	<p>6 IKU telah memenuhi kriteria indikator yang baik (<i>Measureable</i> dan <i>Relevan</i>)</p>	<p>a. Apabila seluruh IKU telah memenuhi kriteria; b. Apabila 80% < IKU yang telah memenuhi kriteria < 100%; c. Apabila 40% < IKU yang telah memenuhi kriteria < 80%; d. Apabila 20% < IKU yang telah memenuhi kriteria < 40%; e. Apabila IKU yang telah memenuhi kriteria < 20%.</p> <p>Kinerja utama merupakan hasil kerja yang menggambarkan mandat dari instansi yang bersangkutan. menggambarkan prioritas instansi serta menjadi alasan keberadaan instansi tersebut. Kriteria minimal IKU yang baik adalah relevan dan dapat diukur (<i>measureable</i>). Indikator dikategorikan relevan apabila: - Terkait langsung dengan kinerja (sasaran) utama atau kondisi yang akan diukur; - Mewakili (<i>representatif</i>) kinerja (sasaran) utama atau kondisi yang akan diwujudkan; - IKU mengindikasikan (<i>mencerminkan</i>) terwujudnya Kinerja Utama atau sasaran strategis yang ditetapkan. Indikator dikategorikan dapat diukur apabila: - Jelas satuan ukurannya; - Formulasi perhitungan dapat diidentifikasi; - Dapat diverifikasi; - Metode (<i>cara</i>) perhitungannya disepakati banyak pihak.</p>
	<p>7 IKU telah cukup untuk mengukur kinerja</p>	<p>a. Apabila seluruh IKU yang ditetapkan telah cukup untuk mengukur atau menggambarkan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan; b. Apabila 80% < IKU yang cukup < 100%; c. Apabila 40% < IKU yang cukup < 80%; d. Apabila 20% < IKU yang cukup < 40%; e. Apabila IKU yang cukup < 20%.</p> <p>Kriteria cukup: - <i>Representatif</i> (alat ukur yang mewakili) untuk mengukur kinerja yang seharusnya; - Jumlahnya memadai untuk menyimpulkan tercapainya kondisi yang seharusnya (<i>kinerja utamanya</i>). Kinerja (kondisi) yang seharusnya mengacu pada kriteria sebagai berikut: - Mengacu /selaras dengan tugas dan fungsi; - Menggambarkan <i>core business</i> (sesuai karakteristik organisasi);</p>
		<p>- 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 praktik-praktik terbaik.</p>
	<p>8 IKU bawahan telah selaras dengan IKU atasan (Indikator Kinerja Individu selaras dengan IKU entitas atasnya)</p>	<p>a. Apabila seluruh IKU bawahan telah selaras dengan IKU atasan; b. Apabila 80% < IKU bawahan yang selaras < 100%; c. Apabila 40% < IKU bawahan yang selaras < 80%; d. Apabila 20% < IKU bawahan yang selaras < 40%; e. Apabila IKU bawahan yang selaras < 20%.</p> <p>Yang dimaksud Bawahan adalah entitas dibawah pimpinan OPD sampai dengan individu. Kriteria IKU yang selaras: - IKU bawahan merupakan <i>breakdown</i> dari IKU atasan;</p>

Komponen	Sub Komponen	Kriteria dan Penjelasan Penilaian
	<p>9 Ukuran (Indikator) kinerja bawahan telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Indikator Kinerja Utama bawahan menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ditetapkan atasan. <p>a. Apabila seluruh bawahan (dibawah pimpinan sampai dengan eselon IV/fungsional pertama) secara umum ($\geq 60\%$) memiliki ukuran kinerja yang baik (memenuhi kriteria);</p> <p>b. Apabila $80\% <$ bawahan dengan ukuran kinerja yang umumnya baik $< 100\%$;</p> <p>c. Apabila $40\% <$ bawahan dengan ukuran kinerja yang umumnya baik $< 80\%$;</p> <p>d. Apabila $20\% <$ bawahan dengan ukuran kinerja yang umumnya baik $< 40\%$;</p> <p>e. Apabila bawahan dengan ukuran kinerja yang umumnya baik $< 20\%$.</p> <p>Kriteria minimal indikator kinerja yang baik adalah dapat diukur (measurable), relevan dan cukup. Indikator dikategorikan relevan apabila:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Menggambarkan kinerja atau hasil sesuai dengan levelnya; - Terkait langsung dengan kinerja (sasaran) atau kondisi yang akan diukur; - Mewakili (representatif) kinerja (sasaran) atau kondisi yang akan diwujudkan; - Indikator tersebut mengindikasikan (mencerminkan) terwujudnya kinerja atau sasaran yang ditetapkan. <p>Indikator dikategorikan dapat diukur apabila:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Jelas satuan ukurannya; - Formulasi perhitungan dapat diidentifikasi; - Cara perhitungannya disepakati banyak pihak.
	<p>10 Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang</p>	<p>a. Apabila pengukuran kinerja sudah dilakukan sampai ke tingkat individu dengan memenuhi kriteria sebagaimana disebutkan dibawah;</p> <p>b. Apabila pengukuran kinerja sudah dilakukan terhadap seluruh pejabat struktural (sampai dengan fungsional pertama) dengan memenuhi kriteria sebagaimana disebutkan;</p> <p>c. Apabila pengukuran kinerja dilakukan TIDAK mengacu kepada penjenjangan kinerja yang memadai, melainkan hanya atas kegiatan-kegiatan yang dilakukan sesuai dengan struktur yang sudah ada;</p> <p>d. Apabila pengukuran kinerja dilakukan hanya sampai ke eselon II (pimpinan OPD) yang menyusun PK;</p> <p>e. Apabila tidak ada pengukuran kinerja yang berjenjang atau pengukuran kinerja setiap jenjang tidak menggambarkan relevansi atau tidak ada hubungan kausalitas antara tiap jenjangnya.</p> <p>Pengukuran berjenjang memenuhi kriteria sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Terdapat alur penjenjangan kinerja (pohon kinerja) yang jelas mulai dari pimpinan sampai dengan staf operasional (individu); BUKAN hanya pembagian kegiatan berdasarkan struktur yang sudah ada); - Indikator-indikator yang ada sudah SMART dan cukup; - 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.

Komponen	Sub Komponen	Kriteria dan Penjelasan Penilaian
	11 Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan	<p>a. Apabila seluruh data (capaian) kinerja yang dihasilkan dapat diandalkan;</p> <p>b. Apabila 80% < data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan < 100%;</p> <p>c. Apabila 40% < data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan < 80%;</p> <p>d. Apabila 20% < data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan < 40%;</p> <p>e. Apabila data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan < 20%.</p> <p>Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informasi capaian kinerja berdasarkan fakta sebenarnya atau bukti yang memadai dan dapat dipertanggungjawabkan; - Data yang dikumpulkan didasarkan suatu mekanisme yang memadai atau terstruktur (jelas mekanisme pengumpulan datanya, siapa yang mengumpulkan data, mencatat, dan siapa yang mensupervisi, tertelusur, serta sumber data valid); - Data kinerja yang diperoleh tepat waktu; - Data yang dikumpulkan memiliki tingkat kesalahan yang minimal.
	12 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).
	13 IKU telah direviu secara berkala	<p>a. Apabila IKU telah direvisi dan hasilnya menunjukkan kondisi yang lebih baik (inovatif);</p> <p>b. Apabila IKU telah direviu secara berkala dan hasilnya masih relevan dengan kondisi saat ini;</p> <p>c. Apabila IKU telah direviu, ada upaya perbaikan namun belum ada perbaikan yang signifikan ;</p> <p>d. Apabila IKU telah direviu;</p> <p>e. Tidak ada reviu.</p>
	III. Pemanfaatan (Implementasi) Pengukuran (12,5%)	Jawaban tentang Implementasi Pengukuran harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas Pengukuran.
	14 IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran	<p>a. Apabila seluruh IKU yang ditetapkan telah dimanfaatkan sesuai dengan kriteria yang ditetapkan;</p> <p>b. Apabila 80% < IKU yang telah dimanfaatkan < 100%;</p> <p>c. Apabila 40% < IKU yang telah dimanfaatkan < 80%;</p> <p>d. Apabila 20% < IKU yang telah dimanfaatkan < 40%;</p> <p>e. Apabila IKU yang telah dimanfaatkan < 20% ATAU IKU tidak berkualitas anggaran tetap dialokasikan.</p> <p>Kriteria dimanfaatkan dalam dokumen perencanaan dan penganggaran:</p>
		- Dijadikan alat ukur pencapaian kondisi jangka menengah/sasaran utama dalam dokumen Rencana Kinerja Jangka Menengah, Rencana Kinerja Tahunan;
		- Dokumen Penganggaran dan Perjanjian Kinerja dijadikan alat ukur tercapainya outcome atau hasil-hasil program yang ditetapkan dalam dokumen anggaran (RKA).
	15 IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja	<p>a. Apabila terdapat bukti yang cukup bahwa capaian IKU telah dimanfaatkan sepenuhnya sebagaimana kriteria yang ditetapkan;</p> <p>b. Apabila IKU telah memenuhi kriteria dan capaian minimal < 80%;</p> <p>c. Apabila IKU telah memenuhi kriteria dan capaian minimal < 40%;</p> <p>d. Apabila IKU telah memenuhi kriteria dan capaian minimal < 20%;</p> <p>e. Apabila hasil pengukuran IKU tidak berdampak apapun bagi entitas.</p> <p>Dimanfaatkan untuk penilaian kinerja memenuhi kriteria sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> - IKU telah memenuhi kriteria SMART dan Cukup;

Komponen	Sub Komponen	Kriteria dan Penjelasan Penilaian
		<ul style="list-style-type: none"> - Capaian IKU dijadikan dasar penilaian kinerja; - Capaian IKU dijadikan dasar insentif atau disinsentif; - Capaian IKU dijadikan dasar promosi atau kenaikan/penurunan peringkat.
	16 Hasil pengukuran (capaian) kinerja pegawai telah dikaitkan dengan (dimanfaatkan sebagai dasar pemberian) reward & punishment	<ul style="list-style-type: none"> a. Jika seluruh kinerja pegawai telah diukur dan hasil pengukuran tersebut dikaitkan dengan reward & punishment yang sebanding (terkait) dengan hasil pengukuran (capaian) kinerjanya; b. Jika 80% < pegawai yang memiliki keterkaitan capaian dengan reward & punishmentnya < 100%; c. Jika 40% < pegawai yang memiliki keterkaitan capaian dengan reward & punishmentnya < 80%; d. Jika 20% < pegawai yang memiliki keterkaitan capaian dengan reward & punishmentnya < 40%; e. Jika capaian kinerja tidak memiliki keterkaitan dengan reward & punishmentnya.
		<p>Hasil pengukuran dikatakan terkait dengan reward & punishment apabila terdapat perbedaan (dapat diidentifikasi) tingkat reward & punishment antara:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pejabat/pegawai yang berkinerja dengan yang tidak berkinerja (tidak jelas kinerjanya); - Pejabat/pegawai yang mencapai target dengan yang tidak mencapai target; - Pejabat/pegawai yang selesai tepat waktu dengan yang tidak tepat waktu (tidak selesai); - Pejabat/pegawai dengan capaian diatas standar dengan yang standar.
	17 Hasil pengukuran (capaian) kinerja organisasi telah dikaitkan dengan (dimanfaatkan sebagai dasar) alokasi anggaran	<ul style="list-style-type: none"> a. Apabila seluruh hasil pengukuran (capaian) kinerja Program/Kegiatan dimanfaatkan sebagai dasar penganggaran periode berikutnya; b. Apabila 80% < hasil pengukuran (capaian) kinerja Program/Kegiatan telah dimanfaatkan sebagai dasar penganggaran < 100%; c. Apabila 40% < hasil pengukuran (capaian) kinerja Program/Kegiatan telah dimanfaatkan sebagai dasar penganggaran < 80%; d. Apabila penganggaran tidak mensyaratkan capaian hasil program (perubahan kondisi) yang terukur; e. Apabila penganggaran (revisi anggaran) hanya mengacu pada perubahan volume kegiatan/sub kegiatan.
	18 Pengukuran kinerja atas Rencana Aksi digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala	<ul style="list-style-type: none"> a. Apabila seluruh hasil pengukuran Rencana Aksi (RA) telah dimanfaatkan sebagaimana kriteria yang ditetapkan. b. Apabila (rekomendasi) hasil pengukuran rencana aksi telah ditindaklanjuti minimal 80%; c. Apabila (rekomendasi) hasil pengukuran rencana aksi telah ditindaklanjuti minimal 40%; d. Apabila hasil pengukuran sebatas hanya untuk menyimpulkan (tidak sampai mempengaruhi strategi); e. Apabila hasil pengukuran RA tidak ditindaklanjuti. <p>Kriteria digunakan untuk pengendalian dan pemantauan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hasil pengukuran RA menjadi dasar untuk menyimpulkan kemajuan (progress) kinerja; - Hasil pengukuran RA menjadi dasar (ditindaklanjuti) untuk mengambil tindakan (action) dalam rangka mencapai target kinerja yang ditetapkan; - Hasil pengukuran RA menjadi dasar (ditindaklanjuti) untuk menyesuaikan strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran.
Pelaporan Kinerja (10%)	I. Pemuhan Pelaporan (2%) 1 Laporan Kinerja telah disusun	Cukup Jelas

Komponen	Sub Komponen	Kriteria dan Penjelasan Penilaian
	2 Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu	Ya. Jika laporan kinerja disampaikan sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan.
	3 Laporan Kinerja telah dipublikasikan	Ya. Jika laporan kinerja dapat diakses dengan mudah setiap saat (misalnya melalui website resmi Pemda/OPD atau media lain yang dapat diakses secara mudah oleh publik).
	4 Laporan Kinerja telah disertai pernyataan telah direviu oleh APIP	Cukup Jelas
	5 Laporan Kinerja menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU	<p>a. Apabila seluruh capaian IKU telah disajikan; b. Apabila 80% < capaian IKU yang disajikan < 100%; c. Apabila 40% < capaian IKU yang disajikan < 80%; d. Apabila 20% < capaian IKU yang disajikan < 40%; e. Apabila capaian IKU yang disajikan < 20% .</p> <p>IKU yang disajikan harus mengacu kepada kriteria IKU yang baik yaitu SMART dan menggambarkan kinerja utama yang seharusnya, dengan mengacu pada kriteria sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sesuai dengan tugas dan fungsi; - Menggambarkan core business; - Mempertimbangkan isu strategis yang berkembang; - Menggambarkan hubungan kausalitas (antara outcome - output - process - input); - Mengacu pada praktik-praktik terbaik.
	II. Penyajian Informasi Kinerja (3%)	
	6 Laporan Kinerja menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome	<p>a. Apabila seluruh sasaran yang disampaikan dalam Laporan Kinerja berorientasi outcome; b. Apabila 80% < sasaran outcome dalam Laporan Kinerja < 100%; c. Apabila 40% < sasaran outcome dalam Laporan Kinerja < 80%; d. Apabila 20% < sasaran outcome dalam Laporan Kinerja < 40%; e. Apabila sasaran outcome dalam Laporan Kinerja < 20%.</p> <p>Informasi Laporan Kinerja berorientasi outcome artinya:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informasi yang disajikan dalam Laporan Kinerja menggambarkan hasil-hasil (termasuk output-output 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 yang dilaporkan; - Laporan Kinerja tidak berorientasi hanya pada informasi tentang realisasi seluruh anggaran yang telah digunakan.
	7 Laporan Kinerja menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan	<p>a. Apabila seluruh capaian kinerja yang diperjanjikan (dalam PK) disajikan dalam Laporan Kinerja; b. Apabila 80% < capaian PK yang disajikan dalam Laporan Kinerja < 100%;</p>
	8 Laporan Kinerja menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja	<p>c. Apabila 40% < capaian PK yang disajikan dalam Laporan Kinerja < 80%; d. Apabila 20% < capaian PK yang disajikan dalam Laporan Kinerja < 40%; e. Apabila capaian PK yang disajikan dalam Laporan Kinerja < 20%</p> <p>a. Apabila seluruh sasaran yang diperjanjikan, dievaluasi dan dianalisis capaian kerjanya (outcomenya), bukan menceritakan proses atau aktivitasnya; b. Apabila 80% < sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya < 100%; c. Apabila 40% < sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya < 80%; d. Apabila 20% < sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya < 40%; e. Apabila sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya < 20%.</p>

Komponen	Sub Komponen	Kriteria dan Penjelasan Penilaian
	<p>9 Laporan Kinerja menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan</p>	<p>Menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja, artinya:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Laporan Kinerja menguraikan hasil evaluasi dan analisis tentang capaian-capaian kinerja outcome atau output penting, bukan hanya proses atau realisasi kegiatan-kegiatan yang ada di dokumen anggaran (DIPA) <p>a. Apabila Laporan Kinerja menyajikan seluruh perbandingan sebagaimana yang tercakup dalam kriteria dibawah;</p> <p>b. Apabila Laporan Kinerja menyajikan seluruh perbandingan sebagaimana yang tercakup dalam kriteria dibawah, kecuali perbandingan dengan standar nasional;</p> <p>c. Apabila Laporan Kinerja hanya menyajikan perbandingan Realisasi vs Target dan Kinerja tahun berjalan vs kinerja tahun sebelumnya;</p> <p>d. Apabila Laporan Kinerja hanya menyajikan perbandingan Realisasi vs Target;</p> <p>e. Apabila tidak ada perbandingan data kinerja (capaian sasaran).</p> <p>Pembandingan yang memadai mencakup:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Target vs Realisasi; - Realisasi tahun berjalan vs realisasi tahun sebelumnya; - Realisasi sampai dengan tahun berjalan vs target jangka menengah; - Realisasi atau capaian tahun berjalan dibanding standar nasional atau RPJMD/N; - Realisasi atau capaian organisasi/instansi dibanding realisasi atau capaian organisasi/instansi sejenis yang setara atau sekelas.
	<p>10 Laporan Kinerja menyajikan informasi tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya</p>	<p>a. Jika laporan kinerja menyajikan analisis efisiensi sumber daya atas seluruh kinerja (tujuan/sasaran) yang diperjanjikan;</p> <p>b. Jika analisis efisiensi sumber daya hanya mencakup > 80% - < 100% kinerja;</p> <p>c. Jika analisis efisiensi sumber daya hanya mencakup > 40% - < 80% kinerja;</p> <p>d. Jika analisis efisiensi sumber daya hanya mencakup > 20% - < 40% kinerja;</p> <p>e. Jika analisis efisiensi sumber daya hanya mencakup < 20% kinerja.</p>
	<p>11 Laporan Kinerja menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian sasaran kinerja instansi</p>	<p>Analisis efisiensi penggunaan sumberdaya adalah penjelasan yang memadai tentang penggunaan sumberdaya (terutama sumberdaya anggaran) dan kaitannya dengan pencapaian kinerja (outcome) yang direncanakan dan dijanjikan. Analisis tersebut seharusnya (setidaknya) bisa menjawab berapa kira-kira "cost per outcome" dari setiap sasaran atau kinerja yang direncanakan dan diperjanjikan, bagaimana perbandingan dengan periode sebelumnya, apakah terdapat dan berapa efisiensi yang dihasilkan.</p> <p>a. Apabila Laporan Kinerja mampu menyajikan informasi keuangan yang terkait langsung dengan seluruh pencapaian sasaran (outcome). Lihat penjelasan dibawah;</p> <p>b. Apabila Laporan Kinerja mampu menyajikan informasi keuangan atas > 80% sasaran;</p> <p>c. Apabila Laporan Kinerja hanya menyajikan informasi keuangan atas > 50% sasaran;</p> <p>d. Apabila Laporan Kinerja hanya menyajikan realisasi keuangan atas < 50% sasaran;</p> <p>e. Apabila Laporan Kinerja hanya menyajikan realisasi keuangan atas < 20% sasaran.</p>

Komponen	Sub Komponen	Kriteria dan Penjelasan Penilaian
		<p>Penjelasan pertanyaan ini agak mirip dengan penjelasan pertanyaan sebelumnya (no 10), hanya saja pertanyaan ini menekankan pada unsur "cost per outcome" dari setiap sasaran (kinerja) DAN penjelasan tentang efektivitas penggunaan anggaran. Apakah penggunaan anggaran selama ini oleh entitas memang menjadi penyebab terwujudnya kondisi (kinerja) yang direncanakan dan diperjanjikan.</p>
	<p>12 Informasi kinerja dalam Laporan Kinerja dapat diandalkan</p>	<p>a. Apabila seluruh realisasi kinerja dapat diandalkan sesuai dengan kriteria;</p> <p>b. Apabila 80% < keandalan data realisasi kinerja < 100%;</p> <p>c. Apabila 40% < keandalan data realisasi kinerja < 80%;</p> <p>d. Apabila 20% < keandalan data realisasi kinerja < 40%;</p> <p>e. Apabila keandalan data realisasi kinerja < 20%.</p> <p>Dapat diandalkan dengan kriteria:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Datanya valid; - Dapat ditelusuri kesumber datanya; - Diperoleh dari sumber yang kompeten; - Dapat diverifikasi; - Konsisten; - Full disclosure (mengungkapkan seluruh yang seharusnya diungkapkan, tidak ada yang disembunyikan). <p>Dapat diandalkan juga berarti sering dijadikan rujukan, dijadikan referensi (contoh), disitasi dan lain-lain.</p>
<p>III.</p>	<p>Pemanfaatan (Implementasi) Informasi Kinerja (5%)</p>	<p>Jawaban tentang pemanfaatan informasi kinerja harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan Pelaporan dan Penyajian Informasi Kinerja</p>
	<p>13 Informasi kinerja telah digunakan dalam pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja</p>	<p>Ya. Jika informasi kinerja dalam laporan kinerja dimanfaatkan dalam evaluasi AKIP</p> <p>Penting Istilah dapat dimanfaatkan sangat terkait dengan kualitas informasi kinerja. Jika capaian bobot kualitas informasi kinerja (C.II) kurang dari 60%. maka informasi kinerja dianggap tidak dapat dimanfaatkan (tidak bermanfaat) --> jika jawaban II.12 maks "c" maka Jawaban no 13 ini menjadi "Tidak"</p>
	<p>14 Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan</p>	<p>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan.</p> <p>Sebagai ilustrasi:</p> <p>a. Apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh;</p> <p>b. Apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian);</p> <p>c. Apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian;</p> <p>d. Apabila kurang dimanfaatkan;</p> <p>e. Apabila tidak ada pemanfaatan.</p> <p>Telah digunakan dalam perbaikan perencanaan. artinya:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informasi dan hasil analisis dalam Laporan Kinerja yang disusun sampai dengan saat ini telah berdampak kepada perbaikan perencanaan, baik perencanaan jangka menengah, tahunan maupun dalam penetapan atau perjanjian kinerja yang disusun.
	<p>15 Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi</p>	<p>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan.</p> <p>Sebagai ilustrasi:</p> <p>a. Apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh;</p> <p>b. Apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian);</p> <p>c. Apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian;</p> <p>d. Apabila kurang dimanfaatkan;</p> <p>e. Apabila tidak ada pemanfaatan.</p>

Komponen	Sub Komponen	Kriteria dan Penjelasan Penilaian
		<p>Telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan. artinya:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informasi yang disajikan dalam Laporan Kinerja telah mengakibatkan perbaikan dalam pengelolaan program dan kegiatan dan dapat menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program secara terukur
	16	<p>Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja</p>
		<p>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan. Sebagai ilustrasi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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.
		<p>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.</p>
Evaluasi Internal (15%)	I. Pemenuhan Evaluasi (3%)	
	1	<p>Terdapat pedoman atau SOP atau "guidance" tentang bagaimana mengetahui perkembangan penguatan akuntabilitas kinerja</p>
		<p>Ya. Apabila terdapat kebijakan, prosedur, tatacara atau praktik-praktik baik (best practices) yang dapat dijadikan acuan (pedoman) untuk melakukan pemantauan dan evaluasi (baik pemantauan AKIP maupun evaluasi hasil program);</p>
		<p>Tidak. Apabila kondisi tersebut diatas tidak ada atau tidak terjadi;</p>
		<p>Unit kerja atau Perangkat Daerah yang dievaluasi (evaluatan) harus memiliki (ada bagian yang menjalankan) fungsi pengawasan internal. Salah satu fungsi pengawasan internal adalah memastikan diterapkannya sistem AKIP . Untuk itu, fungsi pengawasan internal perlu semacam pedoman atau SOP.</p>
	2	<p>Terdapat pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya</p>
		<p>Ya. Apabila terdapat pemantauan kemajuan kinerja dan hambatan yang ekstensif dan memenuhi kriteria sebagaimana disebutkan dibawah;</p>
		<p>Tidak. Apabila pemantauan hanya melalui pertemuan-pertemuan yang tidak terjadwal, tidak terdokumentasi dan tidak ada tindak lanjutnya;</p>
		<p>Pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya. artinya:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mengidentifikasi, mencatat (membuat catatan), mencari tahu, mengadministrasikan kemajuan (progress) kinerja; - Dapat menjawab atau menyimpulkan posisi (prestasi atau capaian) kinerja terakhir; - Mengambil langkah yang diperlukan untuk mengatasi hambatan pencapaian kinerja; - Melaporkan hasil pemantauan tersebut kepada pimpinan.
	3	<p>Evaluasi program telah dilakukan</p>
		<p>Ya. Apabila seluruh program telah dievaluasi dan mampu menjawab seluruh kriteria sebagaimana ditetapkan;</p>
		<p>Tidak. Apabila evaluasi program hanya menginformasikan pelaksanaan program serta kegiatannya, tanpa menginformasikan atau menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program;</p>
		<p>Program dikatakan telah dievaluasi jika memenuhi kriteria sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Terdapat informasi tentang capaian hasil-hasil program; - Terdapat simpulan keberhasilan atau ketidakberhasilan program;

Komponen	Sub Komponen	Kriteria dan Penjelasan Penilaian
	4 Evaluasi atas pelaksanaan Rencana Aksi telah dilakukan	<ul style="list-style-type: none"> - Terdapat analisis dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu program; - Terdapat informasi dan analisis tentang perubahan target grup (perubahan kondisi) yang dituju oleh program tersebut; - Terdapat ukuran yang memadai tentang keberhasilan program. <p>a. Apabila kemajuan rencana aksi dapat diketahui setiap saat dibutuhkan;</p> <p>b. Pemantauan rencana aksi dilakukan periodik minimal triwulan;</p> <p>c. Pemantauan rencana aksi dilakukan periodik semesteran;</p> <p>d. Pemantauan rencana aksi dilakukan periodik tahunan;</p> <p>e. Tidak dilakukan evaluasi rencana aksi.</p> <p>Rencana Aksi telah dievaluasi. dengan kriteria:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Terdapat informasi tentang capaian hasil-hasil 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.
	5 Evaluasi akuntabilitas kinerja atas unit kerja (entitas dibawah OPD) telah dilakukan	<p>Ya. Jika > 60% unit kerja (unit yang lebih rendah) telah dievaluasi atau dipantau penerapan akuntabilitas kinerjanya</p> <p>Fungsi pengawasan internal Unit kerja atau Perangkat Daerah (evaluasi) harus melakukan pemantauan penerapan akuntabilitas kinerja di lingkungannya.</p> <p>Evaluasi Internal yang dilakukan oleh fungsi pengawasan internal OPD (unit kerja) LEBIH KEPADA memonitor dan memastikan diterapkannya sistem akuntabilitas kinerja (manajemen berbasis kinerja) dilingkungan OPD tersebut dan memastikan tersedianya informasi capaian hasil program utama pada OPD (unit kerja) tersebut.</p>
	6 Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan	<p>a. Apabila hasil evaluasi telah disampaikan atau dibahas dengan pihak yang dievaluasi (yang berkepentingan), terjadi kesepakatan dengan pihak yang terkait dan seluruh rekomendasi telah ditindaklanjuti;</p> <p>b. Apabila hasil evaluasi telah disampaikan atau dibahas dengan pihak yang dievaluasi (yang berkepentingan) dan terjadi kesepakatan mengenai tindak lanjutnya (namun belum ditindaklanjuti);</p> <p>c. Apabila hasil evaluasi telah disampaikan atau dibahas dengan pihak yang dievaluasi (yang berkepentingan) namun belum disepakati;</p> <p>d. Apabila hasil evaluasi disampaikan, tanpa ada pembahasan pendahuluan dengan pihak yang dievaluasi;</p> <p>e. Apabila hasil evaluasi tidak dikomunikasikan atau pihak yang dievaluasi tidak menerima simpulan hasil evaluasi.</p> <p>Pihak-pihak yang berkepentingan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pimpinan OPD; - Penanggungjawab Program; - Penanggungjawab kegiatan;
	II. Kualitas Evaluasi (4,5%) 7 Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja menggambarkan akuntabilitas kinerja yang dievaluasi	<ul style="list-style-type: none"> - Penanggungjawab anggaran/keuangan. <p>a. Apabila simpulan hasil evaluasi mencerminkan tingkat akuntabilitas unit kerja terhadap kinerja, atau outcome atau output penting. Bukan sekedar simpulan atas pelaksanaan kerja (kegiatan) semata;</p> <p>b. Apabila simpulan hasil evaluasi mencerminkan tingkat akuntabilitas unit kerja terhadap kinerja atau outcome atau output penting, bukan sekedar simpulan atas pelaksanaan kerja</p>

Komponen	Sub Komponen	Kriteria dan Penjelasan Penilaian
		(kegiatan) semata. Terdapat kesepakatan (diantara evaluator) terhadap minimal 70% dari simpulan tersebut;
		<ul style="list-style-type: none"> c. Apabila simpulan hasil evaluasi mencerminkan tingkat akuntabilitas unit kerja terhadap kinerja atau outcome atau output penting dan minimal 60% dari simpulan tersebut dapat diverifikasi kebenarannya; d. Apabila evaluator merasa yakin simpulan yang diberikan menggambarkan kondisi yang sebenarnya; e. Apabila simpulan hasil evaluasi tidak menggambarkan kondisi yang sebenarnya.
	8 Evaluasi akuntabilitas kinerja telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan manajemen kinerja yang dapat dilaksanakan	<ul style="list-style-type: none"> a. Apabila evaluasi telah disertai rekomendasi dan seluruh rekomendasi tersebut disetujui untuk dilaksanakan; b. Apabila 80% < hasil evaluasi telah disertai rekomendasi yang disetujui untuk dilaksanakan < 100%; c. Apabila 40% < hasil evaluasi telah disertai rekomendasi yang disetujui untuk dilaksanakan < 80%; d. Apabila 20% < hasil evaluasi telah disertai rekomendasi yang disetujui untuk dilaksanakan < 40%; e. Apabila hasil evaluasi telah disertai rekomendasi yang disetujui untuk dilaksanakan < 20%.
	9 Evaluasi program dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program	<ul style="list-style-type: none"> 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.
	10 Evaluasi program telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan	<ul style="list-style-type: none"> a. Apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yang terkait dengan perencanaan kinerja dan rekomendasi tersebut telah (disetujui untuk) dilaksanakan; b. Apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yang terkait dengan perencanaan kinerja dan 80% rekomendasi tersebut disetujui untuk dilaksanakan; c. Apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yang terkait dengan perencanaan kinerja dan 60% rekomendasi tersebut disetujui untuk dilaksanakan; d. Apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yang 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.
	11 Evaluasi program telah memberikan rekomendasi-rekomendasi peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan	<ul style="list-style-type: none"> a. Apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yang terkait dengan peningkatan kinerja dan rekomendasi tersebut telah (disetujui untuk) dilaksanakan;
		<ul style="list-style-type: none"> b. Apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yang terkait dengan peningkatan kinerja dan 80% rekomendasi tersebut disetujui untuk dilaksanakan; c. Apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yang terkait dengan peningkatan kinerja dan 60% rekomendasi tersebut disetujui untuk dilaksanakan; d. Apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yang terkait dengan peningkatan kinerja dan rekomendasi yang disetujui untuk dilaksanakan tidak lebih dari 50%;

Komponen	Sub Komponen	Kriteria dan Penjelasan Penilaian
		e. Apabila evaluasi program tidak disertai rekomendasi perbaikan peningkatan kinerja atau rekomendasi tersebut tidak dapat dilaksanakan.
	12 Pemantauan Rencana Aksi 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.
	13 Pemantauan Rencana Aksi telah memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan	a. Jika terdapat pemantauan atas seluruh aksi dan seluruh aksi yang tidak dapat dilaksanakan ada alternatifnya; b. Jika terdapat penilaian atas seluruh aksi dan > 80% aksi yang tidak dapat dilaksanakan ada alternatifnya; c. Jika terdapat penilaian atas seluruh aksi dan > 60% aksi yang tidak dapat dilaksanakan ada alternatifnya; d. Jika terdapat penilaian atas seluruh aksi dan > 20% aksi yang tidak dapat dilaksanakan ada alternatifnya; e. Jika tidak terdapat pemantauan, atau alternatif perbaikan < 20%.
	14 Hasil evaluasi Rencana Aksi telah menunjukkan perbaikan setiap periode	a. Jika seluruh rekomendasi hasil evaluasi RA telah ditindaklanjuti; b. Jika 80% < rekomendasi hasil evaluasi RA telah ditindaklanjuti < 100%; c. Jika 40% < hasil evaluasi telah menunjukkan perbaikan ≤ 80%; d. Jika 20% < hasil evaluasi telah menunjukkan perbaikan ≤ 40%; e. Jika perbaikan RA hanya menambah atau mengurangi kegiatan, TANPA mengaitkannya dengan Kinerja atau IKU organisasi.
	III. Pemanfaatan (Implementasi) Evaluasi (7,5%)	Jawaban tentang pemanfaatan evaluasi harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan Evaluasi dan Kualitas Evaluasi
	15 Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah dimanfaatkan untuk perbaikan perencanaan	a. Jika seluruh rekomendasi yang terkait dengan perencanaan telah ditindaklanjuti; b. Jika 80% < rekomendasi yang terkait dengan perencanaan yang ditindaklanjuti < 100%; c. Jika 40% < rekomendasi yang terkait dengan perencanaan yang ditindaklanjuti ≤ 80%; d. Jika 20% < rekomendasi yang terkait dengan perencanaan yang ditindaklanjuti ≤ 40%; e. Jika rekomendasi yang terkait dengan perencanaan yang ditindaklanjuti ≤ 20%.
	16 Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah dimanfaatkan untuk perbaikan penerapan manajemen kinerja	a. Jika seluruh rekomendasi yang terkait dengan penerapan manajemen kinerja telah ditindaklanjuti; b. Jika 80% < rekomendasi yang ditindaklanjuti < 100%; c. Jika 40% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 80%; d. Jika 20% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 40%; e. Jika rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 20%.
	17 Hasil evaluasi program telah dimanfaatkan untuk perbaikan perencanaan program di masa yang akan datang	a. Jika seluruh rekomendasi yang terkait dengan perencanaan program telah ditindaklanjuti; b. Jika 80% < tindaklanjut rekomendasi yang terkait dengan perencanaan program < 100%; c. Jika 40% < tindaklanjut rekomendasi yang terkait dengan perencanaan program ≤ 80%; d. Jika 20% < tindaklanjut rekomendasi yang terkait dengan perencanaan program ≤ 40%; e. Jika tindaklanjut rekomendasi yang terkait dengan perencanaan program ≤ 20%.
	18 Hasil evaluasi program telah dimanfaatkan untuk	a. Jika seluruh rekomendasi yang terkait dengan perencanaan telah ditindaklanjuti;

Komponen	Sub Komponen	Kriteria dan Penjelasan Penilaian
	perbaikan pelaksanaan program di masa yang akan datang	b. Jika $80\% < \text{tindaklanjut rekomendasi yang terkait dengan perencanaan} < 100\%$; c. Jika $40\% < \text{tindaklanjut rekomendasi yang terkait dengan perencanaan} \leq 80\%$; d. Jika $20\% < \text{tindaklanjut rekomendasi yang terkait dengan perencanaan} \leq 40\%$; e. Jika $\text{tindaklanjut rekomendasi yang terkait dengan perencanaan} \leq 20\%$.
	19 Hasil evaluasi Rencana Aksi telah dimanfaatkan untuk perbaikan langkah selanjutnya	a. Jika seluruh rekomendasi hasil evaluasi telah ditindaklanjuti; b. Jika $80\% < \text{rekomendasi yang ditindaklanjuti} < 100\%$; c. Jika $40\% < \text{rekomendasi yang ditindaklanjuti} \leq 80\%$; d. Jika $20\% < \text{rekomendasi yang ditindaklanjuti} \leq 40\%$; e. Jika $\text{rekomendasi yang ditindaklanjuti} \leq 20\%$. Kriteria telah ditindaklanjuti dalam bentuk langkah nyata adalah terdapat perbaikan nyata yang dapat diidentifikasi pada setiap periode dibutuhkan (bulanan, triwulanan, semesteran)
Pencapaian Sasaran/Kinerja Organisasi (20%)	I Kinerja yang Dilaporkan (Output) (5%)	
	1 Target dapat dicapai	a. Apabila kinerja mencapai 100% ; b. Apabila $80\% < \text{rata-rata capaian kinerja} < 100\%$; c. Apabila $60\% < \text{rata-rata capaian kinerja} < 80\%$; d. Apabila $20\% < \text{rata-rata capaian kinerja} < 60\%$; e. Apabila $\text{rata-rata capaian kinerja} < 20\%$.
	2 Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	a. Apabila lebih dari 120% rata-rata capaian kinerja tahun berjalan melebihi capaian tahun sebelumnya; b. Apabila $110\% < \text{rata-rata capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya} < 120\%$; c. Apabila $90\% < \text{rata-rata capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya} < 110\%$; d. Apabila $60\% < \text{rata-rata capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya} < 90\%$; e. Apabila $\text{rata-rata capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya} < 60\%$.
	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 sebagai berikut: - Diperoleh dari dasar perhitungan (formulasi) yang valid; - Dihasilkan dari sumber-sumber atau basis data yang dapat dipercaya (kompeten); - Dapat ditelusuri sumber datanya; - Dapat diverifikasi; - Up to date.
	II Kinerja yang Dilaporkan (Outcome) (15%)	
	4 Target dapat dicapai	a. Apabila rata-rata capaian kinerja lebih dari 110% ; b. Apabila $90\% < \text{rata-rata capaian kinerja} < 110\%$; c. Apabila $60\% < \text{rata-rata capaian kinerja} < 90\%$; d. Apabila $40\% < \text{rata-rata capaian kinerja} < 60\%$; e. Apabila $\text{rata-rata capaian kinerja} < 40\%$. (Jawaban ditulis pada lembar "Capaian Kinerja")
	5 Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	a. Apabila lebih dari 120% rata-rata capaian kinerja tahun berjalan melebihi capaian tahun sebelumnya; b. Apabila $110\% < \text{rata-rata capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya} < 120\%$;

Komponen	Sub Komponen	Kriteria dan Penjelasan Penilaian
		c. Apabila 90% < rata-rata capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya < 110%; d. Apabila 60% < rata-rata capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya < 90%; e. Apabila rata-rata capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya < 60%. (Jawaban ditulis pada lembar "Capaian Kinerja")
	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: <ul style="list-style-type: none"> - Diperoleh dari dasar perhitungan (formulasi) yang valid; - Dihasilkan dari sumber-sumber atau basis data yang dapat dipercaya (kompeten); - Dapat ditelusuri sumber datanya; - Dapat diverifikasi; - Up to date.

b. Format LKE AKIP

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	BOBOT	OPD	
			JAWABAN	NILAI
A. PERENCANAAN KINERJA (30%)		30.00		
I.	PERENCANAAN STRATEGIS (10%)	10.00		
a.	PERENCANAAN KINERJA JANGKA MENENGAH TELAH TERSEDIA (2%)	2.00		
1	Rencana Strategis (Renstra) telah disusun		Y/T	
2	Renstra telah memuat tujuan		Y/T	
3	Tujuan/hasil program yang ditetapkan telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan/indikator (dapat diidentifikasi ukuran keberhasilannya).		A/B/C/D/E	
4	Tujuan/Hasil Program telah disertai target keberhasilan (dapat diidentifikasi target keberhasilannya)		A/B/C/D/E	
5	Dokumen Renstra telah memuat sasaran		Y/T	
6	Dokumen Renstra telah memuat indikator kinerja sasaran		A/B/C/D/E	
7	Dokumen Renstra telah memuat target tahunan		A/B/C/D/E	
8	Renstra telah menyajikan IKU		A/B/C/D/E	
9	Renstra telah dipublikasikan		Y/T	
10	Pohon Kinerja (Peta Strategi Kinerja) telah disusun		Y/T	
b.	KUALITAS RENSTRA (3%) Dokumen Perencanaan kinerja telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil dengan ukuran kinerja yang SMART dan Cukup serta memperhatikan kinerja Bidang/sector lain (<i>Crosscutting</i>)	3.00		
11	Tujuan/Hasil program (pada Renstra dan Pohon Kinerja) telah berorientasi hasil			

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	BOBOT	OPD	
			JAWABAN	NILAI
12	Ukuran keberhasilan tujuan (<i>outcome</i>)/Hasil Program (pada Renstra dan Pohon Kinerja) telah memenuhi kriteria ukuran keberhasilan yang baik			
13	Pohon Kinerja telah dilengkapi dengan Kondisi, Indikator dan Target Jangka Menengah		A/B/C/D/E	
14	Sasaran telah <i>berorientasi hasil</i>			
15	Indikator kinerja sasaran (<i>outcome</i> dan <i>output</i>) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik			
16	Target kinerja ditetapkan dengan baik		A/B/C/D/E	
17	Program/kegiatan (inisiatif dalam Pohon Kinerja) merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program/hasil kegiatan		A/B/C/D/E	
18	Dokumen Renstra (Pohon Kinerja) telah selaras dengan Dokumen RPJMN/RPJMD/Dokumen Renstra atasannya		A/B/C/D/E	
19	Pohon Kinerja telah mengidentifikasi kondisi terukur yang harus diwujudkan bersama bidang/sector lain (<i>cross-cutting issues</i>)		A/B/C/D/E	
c.	PEMANFAATAN (IMPLEMENTASI) RENSTRA (5%) Perencanaan Kinerja telah dimanfaatkan untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan	5.00		
20	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kinerja Tahunan		A/B/C/D/E	
21	Target jangka menengah dalam Renstra telah dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan		A/B/C/D/E	
22	Kondisi terukur yang harus diwujudkan bersama bidang/sector lain (<i>cross-cutting issues</i>) telah diukur dan ditindaklanjuti		A/B/C/D/E	
23	Pohon Kinerja dijadikan acuan mereviu dan menyempurnakan struktur organisasi		A/B/C/D/E	
II.	PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (20%)	20.00		
a.	PEMENUHAN (KEBERADAAN) PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (4%)	4.00		
1	Dokumen perencanaan kinerja tahunan telah disusun		Y/T	
2	Perjanjian Kinerja (PK) atau SKP telah disusun		A/B/C/D/E	
3	PK telah menyajikan IKU		A/B/C/D/E	
4	PK atau SKP telah dipublikasikan		A/B/C/D/E	
5	Rencana Aksi atas Kinerja sudah ada		Y/T	
b.	KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (6%) Dokumen Perencanaan kinerja tahunan telah memenuhi standar yang baik, yaitu untuk mencapai hasil dengan ukuran kinerja yang SMART serta memperhatikan kinerja Bidang/sector lain (<i>Crosscutting</i>)	6.00		
6	Sasaran telah <i>berorientasi hasil</i>			
7	Indikator kinerja sasaran dan hasil program (<i>outcome</i>) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik			
8	Target kinerja ditetapkan dengan baik		A/B/C/D/E	
9	Kegiatan relevan sebagai cara untuk mencapai sasaran		A/B/C/D/E	
10	Dokumen PK dan SKP telah selaras dengan Renstra		A/B/C/D/E	
11	Dokumen PK dan SKP telah selaras dengan Pohon Kinerja		A/B/C/D/E	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	BOBOT	OPD	
			JAWABAN	NILAI
12	Dokumen PK dan SKP telah menjanjikan kondisi yang seharusnya diwujudkan (bukan sekedar memuat kegiatan/subkegiatan yang akan dilakukan sesuai tugas fungsi)		A/B/C/D/E	
13	Rencana Aksi atas Kinerja telah mencantumkan target secara periodik atas kinerja		A/B/C/D/E	
14	Rencana Aksi atas kinerja telah mencantumkan sub kegiatan/komponen rinci setiap periode yang akan dilakukan dalam rangka mencapai kinerja		A/B/C/D/E	
c.	PEMANFAATAN (IMPLEMENTASI) PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (10%)	10.00		
15	Rencana kinerja tahunan dimanfaatkan dalam penyusunan anggaran		A/B/C/D/E	
16	Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan		A/B/C/D/E	
17	Rencana Aksi atas Kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala		A/B/C/D/E	
18	Rencana Aksi telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan		A/B/C/D/E	
19	Perjanjian Kinerja telah dimanfaatkan untuk penyusunan (identifikasi) kinerja sampai kepada tingkat eselon III dan IV (atau yang disetarakan) dan individu		A/B/C/D/E	
	B. PENGUKURAN KINERJA (25%)	25.00		
I.	PEMENUHAN PENGUKURAN (5%)	5.00		
1	Telah terdapat Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal		Y/T	
2	Telah terdapat ukuran kinerja sampai dengan individu sebagai turunan kinerja atasannya		A/B/C/D/E	
3	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja		A/B/C/D/E	
4	Indikator Kinerja Utama telah dipublikasikan		Y/T	
5	Pengukuran kinerja sudah dikembangkan menggunakan teknologi informasi		Y/T	
II.	KUALITAS PENGUKURAN (7,5%) Pengukuran Kinerja telah menjadi Kebutuhan dalam mewujudkan Kinerja secara Efektif dan Efisien dan telah dilakukan secara berkelanjutan	7.50		
6	IKU telah memenuhi kriteria indikator yang baik (<i>Measureable dan Relevan</i>)			
7	IKU telah <i>cukup untuk mengukur</i> kinerja			
8	IKU bawahan telah selaras dengan IKU atasan (Indikator Kinerja Individu selaras dengan IKU entitas atasnya)		A/B/C/D/E	
9	Ukuran (Indikator) kinerja bawahan telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik		A/B/C/D/E	
10	Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang		A/B/C/D/E	
11	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan		A/B/C/D/E	
12	Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester)		Y/T	
13	IKU telah <i>direviu secara berkala</i>		A/B/C/D/E	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	BOBOT	OPD	
			JAWABAN	NILAI
III.	PEMANFAATAN (IMPLEMENTASI) PENGUKURAN (12,5%)	12.50		
14	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran		A/B/C/D/E	
15	IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja		A/B/C/D/E	
16	Hasil pengukuran (capaian) kinerja pegawai telah dikaitkan dengan (dimanfaatkan sebagai dasar pemberian) <i>reward & punishment</i>		A/B/C/D/E	
17	Hasil pengukuran (capaian) kinerja organisasi telah dikaitkan dengan (dimanfaatkan sebagai dasar) alokasi anggaran		A/B/C/D/E	
18	Pengukuran kinerja atas Rencana Aksi digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala		A/B/C/D/E	
C.	PELAPORAN KINERJA (10%)	10.00		
I.	PEMENUHAN PELAPORAN (2%)	2.00		
1	Laporan Kinerja telah disusun		Y/T	
2	Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu		Y/T	
3	Laporan Kinerja telah dipublikasikan		Y/T	
4	Laporan Kinerja telah disertai pernyataan telah direviu oleh APIP		Y/T	
5	Laporan Kinerja menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU		A/B/C/D/E	
II.	PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (3%) Lap Kinerja telah menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, informasi keberhasilan /kegagalan Kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya	3.00		
6	Laporan Kinerja menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi <i>outcome</i>		A/B/C/D/E	
7	Laporan Kinerja menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan		A/B/C/D/E	
8	Laporan Kinerja menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja		A/B/C/D/E	
9	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	
10	Laporan Kinerja menyajikan informasi tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya		A/B/C/D/E	
11	Laporan Kinerja menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian sasaran kinerja instansi		A/B/C/D/E	
12	Informasi kinerja dalam Laporan Kinerja dapat diandalkan		A/B/C/D/E	
III.	PEMANFAATAN (IMPLEMENTASI) INFORMASI KINERJA (5%)	5.00		
13	Informasi kinerja telah digunakan dalam pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja		Y/T	
14	Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan		A/B/C/D/E	
15	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi		A/B/C/D/E	
16	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja		A/B/C/D/E	
D.	EVALUASI INTERNAL (15%)	15.00		
I.	PEMENUHAN EVALUASI (3%)	3.00		
1	Terdapat pedoman atau SOP atau "guidance" tentang bagaimana mengetahui perkembangan penguatan akuntabilitas kinerja		Y/T	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	BOBOT	OPD	
			JAWABAN	NILAI
2	<i>Terdapat pemantauan mengenai kemajuan</i> pencapaian kinerja beserta hambatannya		Y/T	
3	<i>Evaluasi program</i> telah dilakukan		Y/T	
4	Evaluasi atas pelaksanaan Rencana Aksi telah dilakukan		A/B/C/D/E	
5	Evaluasi akuntabilitas kinerja atas unit kerja (entitas dibawah OPD) telah dilakukan		Y/T	
6	<i>Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan</i> kepada pihak-pihak yang berkepentingan		A/B/C/D/E	
II.	KUALITAS EVALUASI (4,5%) Evaluasi Internal telah dilaksanakan secara berkualitas dengan Sumber Daya yang Memadai	4.50		
7	Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja menggambarkan <u>akuntabilitas kinerja yang dievaluasi</u>		A/B/C/D/E	
8	Evaluasi akuntabilitas kinerja telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan manajemen kinerja yang dapat dilaksanakan		A/B/C/D/E	
9	Evaluasi program dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program		A/B/C/D/E	
10	Evaluasi program telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan		A/B/C/D/E	
11	Evaluasi program telah memberikan rekomendasi-rekomendasi peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan		A/B/C/D/E	
12	Pemantauan Rencana Aksi dilaksanakan dalam rangka mengendalikan kinerja		A/B/C/D/E	
13	Pemantauan Rencana Aksi telah memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan		A/B/C/D/E	
14	Hasil evaluasi Rencana Aksi telah menunjukkan perbaikan setiap periode		A/B/C/D/E	
III.	PEMANFAATAN (IMPLEMENTASI) EVALUASI (7,5%)	7.50		
15	Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah dimanfaatkan untuk perbaikan perencanaan		A/B/C/D/E	
16	Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah dimanfaatkan untuk perbaikan penerapan manajemen kinerja		A/B/C/D/E	
17	Hasil evaluasi program telah dimanfaatkan untuk perbaikan perencanaan program di masa yang akan datang		A/B/C/D/E	
18	Hasil evaluasi program telah dimanfaatkan untuk perbaikan pelaksanaan program di masa yang akan datang		A/B/C/D/E	
19	Hasil evaluasi Rencana Aksi telah dimanfaatkan untuk perbaikan langkah selanjutnya		A/B/C/D/E	
	E. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI (20%)	20.00		
I.	KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (5%)	5.00		
1	Target dapat dicapai		A/B/C/D/E	
2	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya		A/B/C/D/E	
3	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan		A/B/C/D/E	
II.	KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (15%)	15.00		
4	Target dapat dicapai			
5	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya			
6	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan			

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	BOBOT	OPD	
			JAWABAN	NILAI
	HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (100%)	100.00		

B. Pengisian LKE AKIP

Penyusunan dan pengisian LKE dilakukan berdasarkan penelaahan/analisis, pengujian data, dokumen dan informasi yang diperoleh dari evaluasi, serta wawancara/klarifikasi/konfirmasi melalui tanya jawab kepada evaluasi. Pengisian tersebut berpedoman pada kriteria dan penjelasan yang telah ditetapkan pada sub-komponen evaluasi AKIP. Dalam hal kriteria dan penjelasan dianggap belum cukup, maka dibutuhkan "Professional Judgement" dari evaluator, terutama yang terkait dengan penilaian kualitatif.

C. Penyimpulan Data dan Informasi setelah Pengisian LKE AKIP

Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen evaluasi AKIP memberikan gambaran tingkat Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dengan kategori predikat sebagai berikut:

Predikat	Interpretasi
AA (Nilai > 90 – 100)	Sangat Memuaskan. Telah terwujud <i>Good Governance</i> . Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan. Telah terbentuk perangkat daerah yang dinamis, adaptif dan efisien (<i>reform</i>). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level individu.
A (Nilai > 80 – 90)	Memuaskan. Terdapat gambaran bahwa perangkat daerah dapat memimpin perubahan dalam mewujudkan pemerintahan yang berorientasi hasil, karena pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon IV/Pengawas (atau yang setara).
BB (Nilai > 70 – 80)	Sangat Baik. Terdapat gambaran bahwa AKIP sangat baik pada 2/3 bidang/sekretariat. Akuntabilitas yang sangat baik ditandai dengan mulai terwujudnya efisiensi penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal dan berbasis teknologi informasi serta pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level eselon III (atau yang setara).
B (Nilai > 60 – 70)	Baik. Terdapat gambaran bahwa AKIP sudah baik pada 1/3 bidang/sekretariat. Namun masih perlu adanya sedikit perbaikan serta komitmen dalam manajemen kinerja. Pengukuran kinerja baru dilaksanakan sampai dengan level eselon II.
CC (Nilai > 50 – 60)	Cukup (Memadai). Terdapat gambaran bahwa AKIP cukup baik. Namun demikian, masih perlu banyak perbaikan walaupun tidak mendasar khususnya akuntabilitas kinerja pada bidang/sekretariat.
C (Nilai > 30 – 50)	Kurang.

Predikat	Interpretasi
	Sistem dan tatanan dalam AKIP kurang dapat diandalkan. Belum terimplementasi sistem manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan mendasar.
D (Nilai > 0 – 30)	Sangat Kurang. Sistem dan tatanan dalam AKIP sama sekali tidak dapat diandalkan. Sama sekali belum terdapat penerapan manajemen kinerja sehingga masih perlu banyak perbaikan/perubahan yang sifatnya sangat mendasar, khususnya dalam Implementasi SAKIP.

D. Pemantauan Berkelanjutan

Untuk menjaga obyektivitas dalam penilaian, perlu dilakukan reviu secara berjenjang atas proses dan hasil evaluasi dari APIP dengan pengaturan sebagai berikut:

1. Reviu tingkat 1 dilakukan di masing-masing APIP oleh pengendali teknis (supervisor) tim;
2. Reviu tingkat 2 dilakukan dalam bentuk forum panel seluruh APIP, terutama untuk menentukan standarisasi nilai dan penetapan kategori hasil evaluasi.

BAB IV PELAPORAN DAN PENGKOMUNIKASIAN HASIL EVALUASI AKIP

Setiap surat tugas yang diterbitkan untuk pelaksanaan evaluasi AKIP harus menghasilkan Lembar Kerja Evaluasi (LKE) dan Laporan Hasil Evaluasi (LHE). LHE AKIP disusun berdasarkan hasil pengumpulan data dan fakta serta analisis yang telah didokumentasikan dalam LKE. LKE tersebut berisi fakta dan data yang dianggap relevan dan berarti untuk perumusan temuan permasalahan serta saran rekomendasi perbaikan peningkatan AKIP. Data dan deskripsi fakta ditulis kemudian dianalisis (pemilahan, perbandingan, pengukuran dan penyusunan argumentasi) sampai pada simpulan LHE. Pada perangkat daerah yang sudah pernah dievaluasi, pelaporan hasil evaluasi diharapkan menyajikan informasi tindak lanjut dari rekomendasi tahun sebelumnya, sehingga diperoleh data yang dapat diperbandingkan dan dapat diketahui perbaikan-perbaikan yang telah dilakukan.

LHE AKIP pada perangkat daerah yang dievaluasi oleh evaluator, disampaikan kepada pimpinan perangkat daerah yang dievaluasi dengan tembusan kepada Kepala Daerah. Ikhtisar keseluruhan dari LHE tersebut kemudian disampaikan kepada Kementerian PANRB.

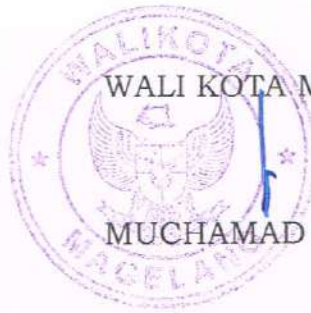
Format LHE selain berbentuk surat (*short-form*), juga dapat berbentuk bab yang dikenal dengan bentuk penyajian yang panjang (*long-form*). Secara garis besar penyusunan LHE AKIP dapat disampaikan seperti berikut ini:

1. Pendahuluan
 - a. Dasar Hukum Evaluasi
 - b. Latar Belakang Evaluasi
 - c. Tujuan Evaluasi
 - d. Ruang Lingkup Evaluasi
 - e. Metodologi Evaluasi
 - f. Gambaran Umum Perangkat Daerah
 - g. Gambaran Umum Implementasi SAKIP pada Perangkat Daerah
 - h. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya (jika periode sebelumnya dievaluasi)
2. Gambaran Hasil Evaluasi
 - a. Kondisi berupa gambaran baik maupun catatan kekurangan tentang kondisi sebelum, sesudah serta dampak keberhasilan pada:
 - 1) Evaluasi atas Perencanaan Kinerja
 - 2) Evaluasi atas Pengukuran Kinerja
 - 3) Evaluasi atas Pelaporan Kinerja
 - 4) Evaluasi atas Evaluasi Internal
 - 5) Evaluasi atas Capaian Kinerja
 - b. Rekomendasi atas catatan kekurangan untuk perbaikan
3. Penutup
 - a. Simpulan
 - b. Dorongan terhadap implementasi SAKIP yang lebih baik

BAB V
PENUTUP

Evaluasi AKIP merupakan bagian dari siklus manajemen kinerja. Dengan ditetapkannya Pedoman Evaluasi AKIP ini, diharapkan para evaluator dapat memiliki acuan yang sama dalam melaksanakan evaluasi. Namun demikian, diharapkan para evaluator juga dapat menggunakan inovasi-inovasi baru, serta dapat mengembangkan secara terus-menerus metode dan tehnik evaluasi AKIP yang lebih optimal dan lebih efisien.

Pada akhirnya keberhasilan pelaksanaan evaluasi AKIP diharapkan dapat mewujudkan tujuan dari implementasi SAKIP itu sendiri, yaitu meningkatnya kinerja perangkat daerah serta meningkatnya akuntabilitas terhadap kinerjanya.



WALI KOTA MAGELANG,

MUCHAMAD NUR AZIZ

