



PROVINSI GORONTALO  
BUPATI GORONTALO  
PERATURAN BUPATI GORONTALO  
NOMOR 25 TAHUN 2017  
TENTANG

PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI  
SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN GORONTALO

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI GORONTALO,

- Menimbang :
- a. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 6 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
  - b. bahwa untuk optimalisasi pelaksanaan Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah bagi Tim Evaluasi di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Gorontalo, perlu menetapkan Petunjuk Pelaksanaan dimaksud;
  - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Organisasi Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Gorontalo;

- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 29 Tahun 1959 tentang Pembentukan Daerah-daerah Tingkat II di Sulawesi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 74, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1822);
  2. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421);
  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 beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5679);
  4. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1979 tentang Pemindahan Ibukota Kabupaten Dati II Gorontalo dari Isimu ke Limboto (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1979 Nomor 45, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3147);
  5. Peraturan Pemerintah Nomor 8 tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
  6. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
  7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik

KEPADA	SIKIP	AS 3	SIKIP	WABUP
2	10	✓	1	1

8. Peraturan Daerah Kabupaten Gorontalo Nomor 9 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Gorontalo (Lembaran Daerah Kabupaten Gorontalo Tahun 2016 Nomor 9);
9. Peraturan Bupati Gorontalo Nomor 31 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Tata Kerja Inspektorat Kabupaten Gorontalo (Berita Daerah Kabupaten Gorontalo Tahun 2016 Nomor 31);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan: PERATURAN BUPATI TENTANG PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH ORGANISASI PERANGKAT DAERAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN GORONTALO.

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Kabupaten adalah Kabupaten Gorontalo.
2. Bupati adalah Bupati Gorontalo.
3. Inspektorat adalah Inspektorat Kabupaten Gorontalo.
4. Organisasi Perangkat Daerah adalah Organisasi Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Gorontalo.
5. Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disingkat AKIP adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui alat pertanggungjawaban secara periodik.
6. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disingkat SAKIP adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk

KABAG HUKUM	SKPD	AS 3	SEKDA	WABUP
2	2	1	1	1

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.

7. Evaluasi SAKIP adalah aktivitas analisis kritis, penilaian yang sistematis, pemberian atribut, pengenalan permasalahan serta pemberian solusi untuk tujuan peningkatan kinerja dan akuntabilitas instansi pemerintah.
8. Laporan Hasil Evaluasi yang selanjutnya disingkat LHE merupakan bentuk interpretasi, simpulan hasil evaluasi yang mengungkapkan hal-hal penting bagi perbaikan kinerja Instansi Pemerintah.

#### Pasal 2

Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), digunakan sebagai acuan untuk melakukan evaluasi atas implementasi SAKIP pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Gorontalo.

#### Pasal 3

Proses evaluasi atas Implementasi SAKIP Organisasi Perangkat Daerah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pelaporan dilakukan oleh Inspektorat Kabupaten Gorontalo.

#### Pasal 4

Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi atas Implementasi SAKIP Organisasi Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Gorontalo sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2, tercantum dalam Lampiran Peraturan Bupati ini.

KABAG HUKUM	SKPD	AS 3	SEKDA	WABUP
2	1	1	1	1

Pasal 5

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Gorontalo.

Ditetapkan di Limboto

pada tanggal 13 Maret 2017

BUPATI GORONTALO,

NELSON POMALINGO

Diundangkan di Limboto  
pada tanggal 13 Maret 2017

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN GORONTALO,

HADIJAH U. TAYEB

BERITA DAERAH KABUPATEN GORONTALO TAHUN 2017 NOMOR 25

Salinan sesuai dengan aslinya  
KEPALA BAGIAN HUKUM

MUH. RAHMAT I. BULOTO, SH.  
NIP. 19700805 199903 1 006

**LAMPIRAN : PERATURAN BUPATI GORONTALO**

NOMOR : 25 TAHUN 2017

TANGGAL : 13 MARET 2017

TENTANG : PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI ATAS  
IMPLEMENTASI SISTEM AKUNTABILITAS  
KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DI  
LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN  
GORONTALO

---

**PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI  
SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH**

**A. Pendahuluan**

1. Latar Belakang

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu program yang dilaksanakan dalam rangka reformasi birokrasi untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bebas dari KKN, meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat, dan meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi. Penguatan akuntabilitas ini dilaksanakan dengan penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem AKIP.

Untuk mengetahui sejauh mana instansi pemerintah mengimplementasikan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), serta sekaligus untuk mendorong adanya peningkatan kinerja instansi pemerintah, maka perlu dilakukan suatu evaluasi implementasi Sistem AKIP. Evaluasi ini diharapkan dapat mendorong SKPD untuk secara konsisten meningkatkan implementasi Sistem AKIP-nya dan mewujudkan capaian kinerja (hasil) instansinya sesuai yang diamanahkan dalam RPJMD.

Pelaksanaan evaluasi atas implementasi Sistem AKIP harus dilakukan dengan sebaik-baiknya. Untuk itu diperlukan suatu Petunjuk Pelaksanaan evaluasi atas implementasi Sistem AKIP yang dapat dijadikan panduan bagi evaluator.

## 2. Pengertian, Tujuan dan Ruang Lingkup Evaluasi

### a. Pengertian

Evaluasi atas implementasi SAKIP adalah aktivitas analisis yang sistematis, pemberian nilai, atribut, apresiasi, dan pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi atas masalah yang ditemukan untuk tujuan peningkatan akuntabilitas dan kinerja organisasi perangkat daerah pemerintah.

Berbeda dengan audit, evaluasi lebih memfokuskan pada pengumpulan data dan analisis untuk membangun argumentasi bagi perumusan saran/rekomendasi perbaikan. Sifat evaluasi lebih persuasif, analitik, dan memperhatikan kemungkinan penerapannya.

### b. Tujuan

Secara umum, tujuan evaluasi atas implementasi SAKIP adalah untuk:

- 1) memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP;
- 2) menilai tingkat implementasi SAKIP;
- 3) memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP; dan
- 4) memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

### c. Ruang Lingkup

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. Luasnya ruang lingkup evaluasi tentunya akan mempertimbangkan sumber daya yang tersedia. Pertimbangan ini merupakan konsekuensi logis karena adanya keterbatasan sumber daya.

KEPADA	SRPD	AS	SEDA	WASUP
MURAH	2	3	4	5

## B. PERENCANAAN EVALUASI

Perencanaan evaluasi merupakan aktivitas yang dimulai sebelum pelaksanaan evaluasi yang bertujuan untuk mempersiapkan segala sesuatu yang diperlukan dalam melakukan evaluasi. Kegiatan ini harus dilakukan sebaik-baiknya agar evaluasi dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien.

Kegiatan perencanaan evaluasi mencakup perencanaan waktu penugasan, sumber daya evaluasi, penerbitan surat tugas, serta koordinasi dengan objek evaluasi terkait dengan rencana evaluasi.

Dalam melakukan evaluasi, perlu diperhatikan beberapa kendala (constraint) yang secara umum dihadapi oleh evaluator. Kendala-kendala tersebut antara lain: waktu, dana, personil yang kompeten dalam melakukan evaluasi, lokasi, dan fasilitas yang mendukung pelaksanaan evaluasi serta ketersediaan data. Persiapan yang matang sebelum melaksanakan evaluasi dapat dilakukan dengan menyusun desain evaluasi yang baik agar pelaksanaan dapat berjalan dengan lancar dan berhasil.

Secara umum, kegiatan perencanaan dalam evaluasi Implementasi SAKIP mencakup aspek sebagai berikut:

1. pembekalan pra evaluasi;
2. pembentukan tim evaluasi;
3. koordinasi awal dengan Organisasi Perangkat Daerah;
4. penyusunan program kerja;
5. penyusunan surat tugas; dan
6. penyusunan anggaran penugasan.

Uraian aspek-aspek kegiatan perencanaan sebagai berikut:

### 1. Pembekalan Pra Evaluasi

Pembekalan pra evaluasi merupakan kegiatan yang dilaksanakan di dalam kantor berupa pelatihan kantor sendiri yang ditujukan khususnya kepada evaluator agar evaluator dapat memiliki pemahaman yang baik mengenai:

- a. Peraturan mengenai SAKIP, yaitu Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
- b. Petunjuk Pelaksanaan evaluasi Implementasi SAKIP, mencakup tujuan, ruang lingkup, dan prosedur evaluasi yang akan dilaksanakan serta template Lembar Kerja Evaluasi.
- c. Target yang harus dicapai oleh tim evaluasi, seperti batas waktu penyampaian laporan evaluasi.

## 2. Pembentukan Calon Tim Evaluasi

Pembentukan Calon Tim Evaluasi merupakan penunjukan awal tim evaluasi.

Sesuai Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Persyaratan evaluator mencakup:

- a) Telah mengikuti pelatihan/bimbingan teknis tentang Sistem AKIP;
- b) Telah mengikuti pelatihan evaluasi penerapan SAKIP.

Persyaratan ini secara bertahap akan dipenuhi, namun untuk sementara pemenuhannya dengan mempersyaratkan evaluator yang ditugaskan untuk melakukan evaluasi SAKIP (mulai dari anggota tim sampai dengan penanggung jawab evaluasi) adalah telah mengikuti pelatihan di kantor sendiri (in house training).

## 3. Koordinasi Awal dengan Organisasi Perangkat Daerah

Koordinasi awal dengan Organisasi Perangkat Daerah merupakan komunikasi mengenai rencana pelaksanaan evaluasi Implementasi SAKIP yang akan dilaksanakan oleh tim evaluasi yang telah dibentuk. Kegiatan ini dapat dilakukan secara serentak melalui Pertemuan atau melalui kunjungan langsung pada seluruh Organisasi Perangkat Daerah (OPD) sasaran Evaluasi. Tujuannya agar tim evaluasi mendapatkan data/informasi yang cukup baik mengenai:

- a. Tugas, fungsi, dan kewenangan OPD;

KABUPATEN	SKPD	AS 3	SEKOA	WABUP
2	2	1	1	1

- d. Sumber pembiayaan;
- e. Sistem informasi yang digunakan;
- f. Perencanaan Strategis, Rencana Kinerja, Rencana Kerja dan Anggaran, serta Perjanjian Kinerja yang dimiliki organisasi perangkat daerah atau instansi/unit kerja atasannya;
- g. Laporan Kinerja organisasi perangkat daerah;
- h. Sistem pengukuran kinerja dan manajemen kinerja pada umumnya, serta
- i. Hasil evaluasi dan reviu periode sebelumnya.

Dalam tahapan ini para evaluator hendaknya tidak terjebak pada pengumpulan data yang mendetail, karena pada dasarnya kegiatan ini dititikberatkan untuk memahami OPD yang akan dievaluasi secara umum dan hasilnya digunakan sebagai data awal dalam merencanakan atau melakukan kegiatan evaluasi.

#### 4. Penyusunan Surat Tugas

Perencanaan waktu penugasan, penggunaan sumber daya evaluasi (tim evaluasi) akan termuat pada surat tugas evaluasi.

Dalam Surat Tugas susunan tim evaluasi terdiri dari:

- a. Penanggung Jawab/Pengendali Mutu;
- b. Pengendali Teknis (supervisor);
- c. Ketua Tim;
- d. Anggota Tim.

Surat Tugas ditujukan kepada Pimpinan Organisasi Perangkat Daerah dengan tembusan kepada Bupati Gorontalo (sebagai laporan) dan Wakil Bupati Gorontalo (sebagai laporan).

#### 5. Penyusunan Anggaran Penugasan

Anggaran penugasan disesuaikan dengan ketersediaan anggaran pada DPA-SKPD Inspektorat Kabupaten Gorontalo dengan prinsip efisien dan akuntabel. Satuan biaya penugasan didasarkan kepada peraturan perundang-undangan yang berlaku.

KABAG HUKUM	SKPD	AS 3	SEKDA	WABUP
2	AS	1	1	1

### C. Pelaksanaan Evaluasi

Kegiatan pelaksanaan evaluasi meliputi hal-hal sebagai berikut:

#### 1. Tahapan Evaluasi

a) Penetapan Organisasi Perangkat Daerah yang dievaluasi

Evaluasi dapat meliputi seluruh atau hanya sebagian Organisasi Perangkat Daerah (metode sampling) dengan mempertimbangkan sumber daya, biaya dan waktu yang tersedia minimal sampel 50%. Untuk melakukan sampling, Organisasi Perangkat Daerah yang dipilih terdiri dari Inspektorat, Badan Perencanaan, Badan Penelitian dan Pengembangan, Badan Kepegawaian dan Diklat, Dinas Pendidikan, Dinas Kesehatan, Dinas Pertanian ditambah dengan Organisasi Perangkat Daerah teknis yang menggambarkan kinerja utama (core business) atau prioritas Pemerintah Daerah Kabupaten Gorontalo.

b) Pengumpulan, analisis, dan interpretasi data

Kegiatan utama dalam pelaksanaan evaluasi adalah pengumpulan dan analisis data serta menginterpretasikan hasilnya. Hal ini sesuai dengan tujuan evaluasi atas implementasi SAKIP, yaitu untuk memberikan keyakinan bahwa evaluasi yang dilakukan oleh OPD telah memadai dan memberikan saran atau rekomendasi guna peningkatan akuntabilitas kinerja. Ketersediaan data sebagai bahan evaluasi sangat membantu evaluator dalam menjalankan tugas. Namun, dalam kenyataannya dapat terjadi data yang diperlukan oleh evaluator tidak seluruhnya tersedia di organisasi perangkat daerah yang dievaluasi. Apabila hal ini terjadi, evaluator harus pandai menggunakan waktu agar tidak terfokus pada satu kegiatan, sehingga kegiatan yang lain yang diperlukan tidak dilaksanakan.

c) Penyusunan draft Laporan Hasil Evaluasi (LHE)

Penyusunan draft LHE biasanya dilakukan oleh ketua tim evaluasi. Sebelum menyusun draft LHE evaluator, pengendali teknis, pengendali mutu, dan penanggung jawab evaluasi telah menyetujui permasalahan yang diperoleh tim.

KABAG KORUM	SKPD	AS 3	SEKDA	WABUP
				

d) Pembahasan dan review draft LHE

Meskipun sebelum penyusunan draft LHE telah diadakan pertemuan antara pihak yang terlibat dalam tim evaluasi dengan pihak yang dievaluasi, dalam penerapannya sering terjadi pembahasan draft LHE secara bersama.

Draft LHE yang disusun oleh Pemerintah Provinsi termasuk KKE-nya direview terlebih dahulu oleh Kementerian PANRB sebelum disampaikan kepada Pemerintah Kabupaten.

e) Finalisasi LHE

Finalisasi LHE merupakan tahap akhir dalam penulisan laporan. Hal ini dilakukan setelah adanya review dari pihak-pihak yang berwenang terhadap draft LHE yang telah disusun sebelumnya.

f) Penyebaran dan Pengomunikasian LHE

Penyebaran LHE sebaiknya dilakukan secara langsung dengan mengomunikasikan hal-hal yang penting dan mendesak. Untuk mendapatkan respon atau tindakan dari para pengambil keputusan pada organisasi perangkat daerah yang dievaluasi.

2. Penilaian dan Penyimpulan

Evaluasi atas akuntabilitas kinerja instansi akan menyimpulkan hasil penilaian atas fakta obyektif Organisasi Perangkat Daerah dalam mengimplementasikan perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja dan capaian kinerja sesuai dengan kriteria masing-masing komponen yang ada dalam LKE. Langkah penilaian dilakukan sebagai berikut:

- a. Dalam melakukan penilaian, terdapat tiga variable yaitu: (i) komponen; (ii) sub-komponen; dan (iii) kriteria.
- b. Setiap komponen dan sub-komponen penilaian diberikan alokasi nilai sebagai berikut:

KABAG HUKUM	SKPD	AS 3	SEKDA	WABUP
				

No	Komponen	Bobot	Sub Komponen
1	Perencanaan Kinerja	30%	a. Rencana Strategis (10%), meliputi: Pemenuhan Renstra (2%), Kualitas Renstra (5%) dan Implementasi Renstra (3%) b. Perencanaan Kinerja Tahunan (20%), meliputi: Pemenuhan RKT (4%), Kualitas RKT (10%) dan Implementasi RKT (6%).
2	Pengukuran Kinerja	25%	a. Pemenuhan pengukuran (5%) b. Kualitas Pengukuran (12,5%) c. Implementasi pengukuran (7,5%)
3	Pelaporan Kinerja	15%	a. Pemenuhan pelaporan (3%) b. Kualitas pelaporan (7,5%) c. Pemanfaatan pelaporan (4,5%)
4	Evaluasi Internal	10%	a. Pemenuhan evaluasi (2%) b. Kualitas evaluasi (5%) c. Pemanfaatan hasil evaluasi (3%)
5	Capaian Kinerja	20%	a. Kinerja yang dilaporkan (output) (5%) b. Kinerja yang dilaporkan (outcome) (10%) c. Kinerja tahun berjalan (benchmark) (5%)
	Total	100%	

Penilaian terhadap komponen nomor 1 sampai 4 terkait dengan penerapan Sistem AKIP pada SKPD, sedangkan nomor 5 terkait dengan capaian kinerja baik yang telah tertuang dalam dokumen LAKIP maupun dalam dokumen lainnya, penilaian atas nomor 5 a dan b didasarkan pada capaian kinerja yang telah disajikan dalam laporan kinerja maupun dokumen lainnya.

- c. Setiap sub-komponen akan dibagi kedalam beberapa pertanyaan sebagai kriteria pemenuhan sub-komponen tersebut. Setiap pertanyaan akan disediakan pilihan jawaban **ya/tidak** atau **a/b/c/d/e**. Jawabab **ya/tidak** diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan yang langsung dapat dijawab sesuai dengan pemenuhan kriteria. Jawaban **a/b/c/d/e** diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan yang membutuhkan "*judgements*" dari evaluator dan biasanya terkait dengan kualitas dan pemanfaatan suatu sub-komponen tertentu.

KABAG HUKUM	SKPD	AS 3	SEKDA	WABUP
<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>

- 3) Tahap berikutnya adalah melakukan penjumlahan seluruh nilai sub-komponen yang ada sehingga ditemukan suatu angka tertentu untuk total nilai dengan *range* nilai antara 0 s.d 100.
- i. Setelah setiap pertanyaan diberikan nilai maka penyimpulan akan dilakukan sebagai berikut:
- 1) Penyimpulan atas hasil revidu terhadap akuntabilitas kinerja instansi dilakukan dengan menjumlahkan angka tertimbang dari masing-masing komponen.
  - 2) Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen akan dipergunakan untuk menentukan tingkat akuntabilitas instansi yang bersangkutan terhadap kinerjanya, dengan kategori sebagai berikut:

No.	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1	AA	>90 - 100	Sangat Memuaskan
2	A	>80 - 90	<b>Memuaskan</b> , Memimpin perubahan, berkinerja tinggi, dan sangat akuntabel
3	BB	>70 - 80	<b>Sangat Baik</b> , Akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal.
4	B	>60 - 70	<b>Baik</b> , Akuntabilitas kinerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, dan perlu sedikit perbaikan.
5	CC	>50 - 60	<b>Cukup (Memadai)</b> , Akuntabilitas kinerjanya cukup baik, taat kebijakan, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk memproduksi informasi kinerja untuk pertanggung jawaban, perlu banyak perbaikan tidak mendasar.
6	C	>30 - 50	<b>Kurang</b> , Sistem dan tatanan kurang dapat diandalkan, memiliki sistem untuk manajemen kinerja tapi perlu banyak perbaikan minor dan perbaikan yang mendasar.
7	D	0 - 30	<b>Sangat Kurang</b> , Sistem dan tatanan tidak dapat diandalkan untuk penerapan manajemen kinerja; Perlu banyak perbaikan, sebagian perubahan yang sangat mendasar.

Aktivitas dalam penilaian, perlu dilakukan review secara berjenjang atas proses dan hasil evaluasi dari tim evaluator oleh supervisor tim. Reviu juga dilakukan dalam bentuk forum panel, khusus untuk menentukan pemeringkatan nilai dan penentuan kategori hasil evaluasi.

#### D. Pelaporan Hasil Evaluasi Sakip

##### 1. Umum

- a. Pelaksanaan evaluasi atas implementasi SAKIP harus dituangkan dalam Kertas Kerja Evaluasi (KKE) dan Laporan Hasil Evaluasi (LHE). LHE ini disusun berdasarkan berbagai hasil pengumpulan data dan fakta serta analisis yang didokumentasikan dalam KKE.
- b. Setiap langkah evaluator yang cukup penting dan setiap penggunaan teknik evaluasi harus didokumentasikan dalam KKE. Kertas kerja tersebut berisi fakta dan data yang dianggap relevan dan berarti untuk perumusan temuan permasalahan. Data dan deskripsi fakta ini ditulis mulai dari uraian fakta yang ada, analisis (pemilahan, perbandingan, pengukuran, dan penyusunan argumentasi), sampai pada simpulannya.
- c. Bagi SKPD 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.
- d. LHE disusun berdasarkan prinsip kehati-hatian dan mengungkapkan hal-hal penting bagi perbaikan manajemen kinerja OPD yang dievaluasi. Permasalahan atau temuan sementara hasil evaluasi (*tentative finding*) dan saran perbaikannya harus diungkapkan secara jelas dan dikomunikasikan kepada pihak Organisasi Perangkat Daerah yang dievaluasi untuk mendapatkan konfirmasi ataupun tanggapan secukupnya.
- e. Penulisan LHE mengikuti kaidah-kaidah umum penulisan laporan yang baik.
- f. LHE disusun dalam bentuk surat (*short-form*).

KABAG HUKUM	SKPD	AS J	SEKDA	WABUP

2. Penyampaian Laporan Hasil Evaluasi

- a. LAKIP/Laporan Kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Gorontalo disampaikan kepada Bupati Gorontalo dengan tembusan disampaikan kepada Badan Perencanaan dan Inspektorat Kabupaten Gorontalo paling lambat akhir Bulan Pebruari.
- b. Laporan Hasil Evaluasi (LHE) Implementasi SAKIP kinerja unit kerja yang dievaluasi Inspektorat Kabupaten Gorontalo, disampaikan kepada pimpinan Organisasi Perangkat Daerah yang dievaluasi dengan tembusan kepada Bupati paling lambat pada Bulan Maret.
- c. Ikhtisar dari laporan hasil evaluasi tersebut disampaikan kepada Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi RI, dengan tembusan disampaikan kepada Gubernur Gorontalo dan Kepala Perwakilan BPKP Perwakilan Provinsi Gorontalo paling lambat Bulan April.

**E. Kriteria Evaluasi Implementasi SAKIP Organisasi Perangkat Daerah:**

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
<b>A. PERENCANAAN KINERJA (30%)</b>			
<b>I.</b>	<b>PERENCANAAN STRATEGIS (10%)</b>		
<b>a.</b>	<b>PEMENUHAN (2%)</b>		
1	Renstra SKPD telah disusun		<i>cukup jelas</i>
2	Renstra telah memuat tujuan		<i>cukup jelas</i>
3	Tujuan yang ditetapkan telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan (indikator)	a. b. c. d. e.	<i>apabila seluruh tujuan telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan;</i> <i>apabila &gt; 90% tujuan telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan;</i> <i>apabila 75% &lt; tujuan yang telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan &lt; 90%;</i> <i>apabila 20% &lt; tujuan yang telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan &lt; 75%</i> <i>apabila tujuan yang telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan &lt; 20%</i>

KABAG BUDKUM	SKPD	AS 3	SEKDA	WABUP
<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>

- d. Setiap jawaban “ya” diberi nilai 1, sedangkan jawaban “tidak” diberi nilai 0.
- e. Pemilihan jawaban a/b/c/d/e, didasarkan pada kriteria tertentu dan *judgement evaluator*. Kriteria sebagaimana tertera dalam penjelasan template, merupakan acuan dalam menentukan jawaban a/b/c/d/e.
- f. Penilaian atau penyimpulan atas pertanyaan yang terdiri dari beberapa sub-kriteria dilakukan berdasarkan banyaknya jawaban “ya” atau “tidak” pada masing-masing sub kriteria tersebut. (Misalnya untuk menyimpulkan kondisi sasaran atau indikator kinerja, dimana berhubungan dengan lebih dari satu sasaran atau lebih dari satu indikator kinerja, maka penilaian ‘ya” atau “tidak” dilakukan atas masing-masing sasaran dan/atau masing-masing indikator kinerja, baru kemudian ditarik simpulan secara menyeluruh).
- g. Dalam memberikan penilaian “ya” atau “tidak” maupun “a/b/c/d/e”, selain mengacu pada kriteria yang ada, evaluator juga harus menggunakan *professional judgements-nya* dengan mempertimbangkan hal-hal yang mempengaruhi pada setiap kriteria, dan didukung dengan suatu kertas kerja evaluasi.
- h. Setelah setiap pertanyaan diberikan nilai maka penyimpulan akan dilakukan sebagai berikut:
  - 1) Tahap pertama dijumlahkan nilai pada setiap pertanyaan pada setiap sub-komponen sehingga ditemukan suatu angka tertentu. Misalnya: sub-komponen indikator kinerja mempunyai alokasi nilai 10% dan memiliki 10 (sepuluh) pertanyaan. Dari 10 pertanyaan tersebut, apabila terdapat 3 (tiga) jawaban “ya” maka nilai untuk sub-komponen tersebut adalah:  $[3/10] \times 10 = 3$ ;
  - 2) Untuk kriteria yang berhubungan dengan kondisi yang memerlukan penyimpulan, karena terdiri dari beberapa sub-kriteria, penyimpulan tentang kriteria dilakukan melalui nilai rata-rata;

KABAG HUKUM	SKPD	AS 3	SEKDA	WAKIL
a	A	r	t	g

3	Tujuan yang ditetapkan telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan (indikator)	a. b. c. d. e.	apabila seluruh tujuan telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan; apabila > 90% tujuan telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan; apabila 75% < tujuan yang telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan < 90%; apabila 20% < tujuan yang telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan < 75% apabila tujuan yang telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan < 20%
			ukuran keberhasilan tujuan adalah ukuran atau parameter terukur yang merepresentasikan tercapai/terwujud atau tidaknya tujuan yang ditetapkan
			<u>catatan:</u> Dalam kondisi tertentu, ukuran keberhasilan tujuan dapat direpresentasikan oleh indikator sasaran tahun terakhir dari periode Renstra
4	Tujuan telah disertai target keberhasilannya	a. b. c. d. e.	apabila seluruh tujuan telah dilengkapi dengan target pencapaiannya; apabila > 90% tujuan telah dilengkapi dengan target pencapaiannya; apabila 75% < tujuan yang telah dilengkapi dengan target pencapaiannya < 90%; apabila 20% < tujuan yang telah dilengkapi dengan target pencapaiannya < 75% apabila tujuan yang telah dilengkapi dengan target pencapaiannya < 20%
			<u>Catatan:</u> Dalam kondisi tertentu, target tujuan dapat direpresentasikan oleh target sasaran tahun terakhir dari periode Renstra
5	Dokumen Renstra telah memuat sasaran		cukup jelas
6	Dokumen Renstra telah memuat indikator kinerja sasaran	a. b. c. d. e.	apabila seluruh sasaran telah dilengkapi dengan indikatornya; apabila > 90% sasaran telah dilengkapi dengan indikatornya; apabila 75% < sasaran yang telah dilengkapi dengan indikatornya < 90%; apabila 20% < sasaran yang telah dilengkapi dengan indikatornya < 75% apabila sasaran yang telah dilengkapi dengan indikatornya < 20%

7	Dokumen Renstra telah memuat target tahunan	a. b. c. d. e.	<p>apabila seluruh sasaran telah dilengkapi dengan target pencapaiannya;                  apabila &gt; 90% sasaran telah dilengkapi dengan target pencapaiannya;                  apabila 75% &lt; sasaran yang telah dilengkapi dengan target pencapaiannya &lt; 90%;                  apabila 20% &lt; sasaran yang telah dilengkapi dengan target pencapaiannya &lt; 75%                  apabila sasaran yang telah dilengkapi dengan target pencapaiannya &lt; 20%</p>
8	Renstra telah menyajikan IKU	a. b. c. d. e.	<p>apabila lebih dari 90% indikator yang ada di Renstra telah menggambarkan kinerja utama satuan kerja;                  apabila 75% &lt; indikator yang menggambarkan kinerja utama satuan kerja ≤ 90%;                  apabila 40% ≤ indikator yang menggambarkan kinerja utama satuan kerja ≤ 75%;                  apabila 10% &lt; indikator yang menggambarkan kinerja utama satuan kerja ≤ 40%                  apabila indikator yang menggambarkan kinerja utama satuan kerja ≤ 10%</p>
		*) *)	<p>Renstra dikatakan menyajikan (memanfaatkan) IKU jika tujuan dan atau sasaran yang ada dapat direpresentasikan (relevan) dengan IKU yang sudah diformalkan.                  Kriteria ini berlaku dengan asumsi IKU yang diformalkan telah memenuhi kriteria IKU yang baik seperti Spesifik, Dapat Diukur dan Relevan dengan Kinerja Utama Unit Kerja</p>
9	Renstra telah dipublikasikan	ya.	<p>jika dokumen RPJMD/renstra dapat diakses dengan mudah setiap saat (misalnya: melalui website resmi Pemerintah Provinsi/ Kabupaten/ Kotya atau media lain yang memudahkan publik untuk mengakses)</p>
b.	<b>KUALITAS RENSTRA (5%)</b>		

10	Tujuan telah berorientasi hasil	<p>a. apabila lebih dari 90% tujuan yang ditetapkan telah berorientasi hasil;</p> <p>b. apabila 75% &lt; tujuan yang berorientasi hasil ≤ 90%;</p> <p>c. apabila 40% &lt; tujuan yang berorientasi hasil ≤ 75%;</p> <p>d. apabila 10% &lt; tujuan yang berorientasi hasil ≤ 40%</p> <p>e. apabila tujuan yang ditetapkan berorientasi hasil &lt; 10%</p>
		<b>Kriteria berorientasi hasil:</b>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- berkualitas outcome atau output penting</li> <li>- bukan proses/kegiatan</li> <li>- menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan <b>atau seharusnya terwujud</b></li> <li>- terkait dengan isu strategis organisasi sesuai dengan tugas dan fungsi organisasi</li> </ul>
11	ukuran keberhasilan (indikator) tujuan (outcome) telah memenuhi kriteria ukuran keberhasilan yang baik	<p>a. apabila lebih dari 90% ukuran keberhasilan tujuan dalam Renstra telah memenuhi kriteria SMART dan Cukup;</p> <p>b. apabila 75% &lt; ukuran keberhasilan SMART &lt; 90%;</p> <p>c. apabila 40% &lt; ukuran keberhasilan SMART &lt; 75%;</p> <p>d. apabila 10% &lt; ukuran keberhasilan SMART &lt; 40%</p> <p>e. apabila ukuran keberhasilan yang SMART &lt; 10%</p>
		<b>Kriteria ukuran keberhasilan yang baik; SMART</b>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Spesific:</b> Tidak berdwimakna</li> <li>- <b>Measureable:</b> Dapat diukur, dapat diidentifikasi satuan atau parameternya</li> <li>- <b>Achievable:</b> Dapat dicapai, relevan dengan tugas fungsinya (domainnya) dan dalam kendalinya (controllable)</li> <li>- <b>Relevance:</b> Terkait langsung dengan (merepresentasikan) apa yang akan diukur</li> <li>- <b>Timebound:</b> Mengacu atau menggambarkan kurun waktu tertentu</li> <li>- <b>Cukup,</b> dari segi jumlah, ukuran keberhasilan yang ada harus cukup mengindikasikan tercapainya tujuan, sasaran dan hasil program</li> </ul>

12	Sasaran telah <b>berorientasi hasil</b>	a. apabila lebih dari 90% sasaran dalam renstra/ hasil program telah berorientasi hasil; b. apabila 75% < berorientasi hasil < 90%; c. apabila 40% < berorientasi hasil ≤ 75%; d. apabila 10% < berorientasi hasil ≤ 40% apabila kondisi jangka menengah dan sasaran yg berorientasi hasil ≤ 10%
13	Indikator kinerja sasaran (outcome dan output) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a. apabila lebih dari 90% indikator sasaran dalam RPJMD/Renstra telah memenuhi kriteria SMART dan Cukup; b. apabila 75% < Indikator SMART < 90%; c. apabila 40% < Indikator SMART < 75%; d. apabila 10% < Indikator SMART < 40% e. apabila indikator yang SMART < 10%
14	Target kinerja ditetapkan dengan baik	a. apabila > 90% target yang ditetapkan memenuhi seluruh kriteria target yang baik; b. apabila 75% < target yang memenuhi seluruh kriteria ≤ 90%; c. apabila sebagian besar (> 75%) target yang ditetapkan tidak berdasarkan basis data yang memadai dan argumen yang logis; d. apabila sebagian besar (> 75%) target yang ditetapkan tidak berdasarkan indikator yang SMART; e. apabila sebagian besar (> 75%) target yang ditetapkan tidak memenuhi seluruh kriteria target yang baik.
<b>Kriteria Target yg baik:</b>		
		a. Menggambarkan suatu tingkatan tertentu yang seharusnya dicapai (termasuk tingkatan yang standar, generally accepted) b. Selaras dengan RPJMN/RPJMD/Renstra; c. Berdasarkan (relevan dgn) indikator yg SMART; d. Berdasarkan basis data yang memadai Berdasarkan argumen dan perhitungan yang logis
15	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program/hasil kegiatan	a. apabila program/kegiatan yang ditetapkan telah memenuhi seluruh kriteria; b. apabila program/kegiatan yang ditetapkan telah memenuhi sebagian besar kriteria; c. apabila program/kegiatan yang ditetapkan menjadi penyebab tidak langsung terwujudnya tujuan dan sasaran; d. apabila program/kegiatan yang ditetapkan dianggap tidak cukup untuk mencapai tujuan dan sasaran; e. apabila penetapan program/kegiatan

			<i>mendahului (atau tidak disertai dengan) penetapan tujuan dan sasaran</i>
			<i>Program/Kegiatan dikatakan merupakan cara untuk mencapai (selaras dengan) tujuan dan sasaran jika memenuhi kriteria sbb: - Menjadi penyebab langsung terwujudnya tujuan dan sasaran; - Relevan; - Memiliki hubungan sebab akibat (kausalitas) - Cukup untuk mewujudkan tujuan dan sasaran dalam Renstra</i>
16	Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMD	a. b. c. d. e.	<i>apabila &gt; 90% tujuan dan sasaran yg ditetapkan telah selaras; apabila 75% &lt; tujuan dan sasaran yg selaras &lt; 90%; apabila 40% &lt; tujuan dan sasaran yg selaras &lt; 75%; apabila 10% &lt; tujuan dan sasaran yg selaras &lt; 40% apabila tujuan dan sasaran yg selaras &lt; 10%</i>
			<i>Kriteria keselarasan mengacu pada kondisi-kondisi berikut:</i>
		a. b. c.	<i>tujuan dan Sasaran2 yang ada di Renstra merupakan tujuan dan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam RPJMD; Target2 kinerja Renstra merupakan breakdown dari target2 kinerja dalam RPJMD; Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam Renstra menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di RPJMD</i>

17	Dokumen Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan	a. b. c. d. e.	<p>apabila lebih dari 90% tujuan, Sasaran dan indikator Renstra telah mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan;</p> <p>apabila lebih dari 75% tujuan, Sasaran dan indikator Renstra telah mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan;</p> <p>apabila tujuan, Sasaran dan indikator Renstra tidak mengacu pada isu strategis atau praktik terbaik;</p> <p>apabila tujuan, Sasaran dan indikator Renstra yang mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan tidak lebih dari 10%</p> <p>apabila lebih dari 75% tujuan, Sasaran dan indikator Renstra yang ditetapkan tidak menggambarkan core business dan isu strategis yang berkembang</p>
			Penetapan hal-hal yg seharusnya mengacu pada kriteria sbb:
		a. b. c. d. e. f. g. h.	<p>Mengacu / selaras dengan RPJMN/RPJMD</p> <p>Mengacu / selaras dengan kontrak kinerja (jika ada)</p> <p>Mengacu / selaras dengan tugas dan fungsi</p> <p>menggambarkan core business</p> <p>menggambarkan isu strategis yang berkembang di daerah (local issue)</p> <p>menggambarkan hubungan kausalitas</p> <p>mengacu pada praktik2 terbaik</p>
c.	<b>IMPLEMENTASI RENSTRA (3%)</b>		Jawaban tentang Implemetasi Renstra harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas Renstra
18	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen rencana kinerja tahunan	a. b. c. d. e.	<p>apabila lebih dari 90% indikator tujuan dan sasaran yang ada di Renstra telah selaras dengan indikator hasil/capaian program yang ada dalam rencana kinerja tahunan;</p> <p>apabila 75% &lt; keselarasan indikator tujuan dan sasaran RPJMD/Renstra dengan indikator hasil/capaian program dalam rencana kinerja tahunan &lt; 90%;</p> <p>apabila 40% &lt; keselarasan indikator tujuan dan sasaran RPJMD/Renstra dengan indikator hasil/capaian program dalam rencana kinerja tahunan &lt; 75%;</p> <p>apabila 10% &lt; keselarasan indikator tujuan dan sasaran RPJMD/Renstra dengan indikator hasil/capaian program dalam rencana kinerja tahunan &lt; 40%</p> <p>apabila keselarasan indikator tujuan dan</p>

			<p>sasaran RPJMD/Renstra dengan indikator hasil/capaian program dalam rencana kinerja tahunan &lt; 10%</p>
		<p><i>Kriteria Selaras atau (dapat) dijadikan acuan:</i></p>	
		<p>a. Target2 kinerja jangka menengah dalam RPJMD/Renstra telah di-breakdown dalam (selaras dengan) target2 kinerja tahunan dalam rencana kinerja tahunan</p> <p>b. Sasaran2 yang ada di RPJMD/Renstra dijadikan outcome atau hasil2 program yang akan diwujudkan dalam rencana kinerja tahunan</p> <p>c. Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam perencanaan satuan kerja menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya outcome atau hasil2 program yang ada di rencana kinerja tahunan</p> <p>Catatan: pemilihan a/b/c/d/e dengan asumsi indikator tujuan dan sasaran di RPJMD/Renstra telah memenuhi kriteria SMART</p>	
19	<p>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> <p>c. apabila target JM telah dimonitor dengan kriteria tersebut namun tidak ada tindak lanjut terhadap rekomendasi yang diberikan</p> <p>d. apabila monitoring target JM dilakukan secara insidental, tidak terjadual, tanpa SOP atau mekanisme yang jelas;</p> <p>e. Target JM tidak dimonitor</p>	

		<i>Monitoring target (kinerja) jangka menengah mengacu pada kriteria sbb:</i>	
		a.	<i>Terdapat breakdown target kinerja jangka menengah kedalam target2 tahunan dan periodik yang selaras dan terukur;</i>
		b.	<i>Terdapat pihak atau bagian yang bertanggungjawab untuk melaporkan dan yang memonitor kinerja secara periodik;</i>
		c.	<i>Terdapat jadwal, mekanisme atau SOP yang jelas tentang mekanisme monitoring Renstra secara periodik;</i>
		d.	<i>Terdapat dokumentasi hasil monitoring/ capaian kinerja jangka menengah</i>
		e.	<i>dilaporkan progressnya dalam laporan kinerja</i>
		<i>Terdapat tindak lanjut atas hasil monitoring</i>	
20	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala	a.	<i>apabila Renstra telah direviu dan hasilnya menunjukkan kondisi yang lebih baik (terdapat inovasi);</i>
		b.	<i>apabila Renstra telah direviu secara berkala dan hasilnya masih relevan dengan</i>
		c.	<i>kondisi saat ini;</i>
		d.	<i>apabila Renstra telah direviu, ada upaya perbaikan namun belum ada perbaikan</i>
		e.	<i>yang signifikan;</i>
		<i>apabila Renstra telah direviu</i>	
		<i>Tidak ada reviu/tidak diketahui apakah Renstra masih relevan dengan kondisi saat ini</i>	
<b>II. PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (20%)</b>			
<b>a. PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (4%)</b>			
1	Dokumen perencanaan kinerja tahunan telah disusun	ya.	<i>apabila secara formal ada dokumen atau media yang memuat sasaran (kinerja/hasil), indikator dan target kinerja (<b>bukan kerja</b>) tahunan yang akan dicapai serta strategi (program dan kegiatan) untuk mencapai sasaran tersebut dan dibuat <b>sebelum</b> mengajukan anggaran.</i>
			<i>Jika rencana kinerja dimaksud tidak menjadi prasyarat dalam pengajuan anggaran, maka jawaban harus "Tidak"</i>
2	Perjanjian Kinerja (PK) telah disusun	ya.	<i>apabila terdapat dokumen PK yang secara formal telah ditandatangani oleh (para) pihak yang berkepentingan (Sesuai PerMenpan No 53/2014)</i>

3	PK telah menyajikan IKU	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. apabila lebih dari 95% IKU telah diperjanjikan dalam PK Pemda/ Satuan Kerja</li> <li>b. apabila 80% &lt; IKU yang telah diperjanjikan dalam PK Pemda/ Satuan Kerja <math>\leq</math> 95%;</li> <li>c. apabila 50% <math>\leq</math> IKU yang telah diperjanjikan dalam PK Pemda/ Satuan Kerja <math>\leq</math> 80%;</li> <li>d. apabila 10% <math>\leq</math> IKU yang telah diperjanjikan dalam PK Pemda/ Satuan Kerja <math>\leq</math> 50%</li> <li>e. apabila IKU yang telah diperjanjikan dalam PK Pemda/ Satuan Kerja <math>\leq</math> 10%</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>*) PK dikatakan menyajikan (memanfaatkan) IKU jika tujuan dan atau sasaran yang ada dapat direpresentasikan (relevan) dengan IKU yang sudah diformalkan.</li> <li>*) Kriteria ini berlaku dengan asumsi IKU yang diformalkan telah memenuhi kriteria IKU yang baik seperti Spesifik, Dapat Diukur dan Relevan dengan Kinerja Utama Pemda atau Satuan Kerja</li> </ul>
4	PK telah dipublikasikan	<ul style="list-style-type: none"> <li>ya. jika dokumen Perjanjian Kinerja dapat diakses dengan mudah setiap saat (misalnya: melalui website resmi Pemerintah Provinsi/ Kabupaten/ Kota atau media lain yang memudahkan publik untuk mengakses)</li> </ul>
<b>b. KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (10%)</b>		
5	Sasaran telah <b>berorientasi hasil</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. apabila lebih dari 90% sasaran yang ada di dokumen rencana kinerja tahunan dan di dokumen perjanjian kinerja telah berorientasi hasil;</li> <li>b. apabila 75% &lt; sasaran telah berorientasi hasil <math>\leq</math> 90%;</li> <li>c. apabila 40% &lt; sasaran telah berorientasi hasil <math>\leq</math> 75%;</li> <li>d. apabila 10% &lt; sasaran telah berorientasi hasil <math>\leq</math> 40%</li> <li>e. apabila sasaran telah berorientasi hasil <math>\leq</math> 10%</li> </ul>
		sasaran dikatakan berorientasi hasil dengan kriteria sbb:
		<ul style="list-style-type: none"> <li>a. berkualitas outcome atau output penting</li> <li>b. bukan proses/ kegiatan</li> <li>c. menggambarkan kondisi yang seharusnya atau output penting yang ingin diwujudkan</li> <li>d. terkait dengan isu strategis organisasi</li> </ul>

6	Indikator kinerja sasaran dan hasil program (outcome) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a. b. c. d. e.	apabila lebih dari 90% indikator sasaran dan hasil program dalam rencana kinerja tahunan dan PK telah memenuhi kriteria SMART dan Cukup; apabila 75% < Indikator SMART < 90%; apabila 40% < Indikator SMART < 75%; apabila 10% < Indikator SMART < 40% apabila indikator yang SMART < 10%
		<i>Kriteria ukuran keberhasilan yang baik; SMART</i>	
		a. b. c. d. e. f.	<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>
7	Target kinerja ditetapkan dengan baik	a. b. c. d. e.	apabila > 90% target yang ditetapkan dalam rencana kinerja tahunan dan di PK memenuhi seluruh kriteria target yang baik; apabila 75% < target yang memenuhi seluruh kriteria ≤ 90%; apabila sebagian besar (> 75%) target yang ditetapkan tidak berdasarkan basis data yang memadai dan argumen yang logis; apabila sebagian besar (> 75%) target yang ditetapkan tidak berdasarkan indikator yang SMART; apabila sebagian besar (> 75%) target yang ditetapkan tidak memenuhi seluruh kriteria target yang baik.
		<i>Kriteria Target yg baik:</i>	
		a. b. c. d.	<i>Menggambarkan suatu tingkatan tertentu yang seharusnya dicapai (termasuk tingkatan yang standar, generally accepted)</i> <i>Selaras dengan RPJMD/Renstra;</i> <i>Berdasarkan (relevan dgn) indikator yg SMART;</i> <i>Berdasarkan basis data yang memadai Berdasarkan argumen dan perhitungan yang logis</i>

8	Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. apabila kegiatan yang ditetapkan memenuhi seluruh kriteria</li> <li>b. apabila kegiatan yang ditetapkan telah memenuhi sebagian besar kriteria;</li> <li>c. apabila kegiatan yang ditetapkan menjadi <b>penyebab tidak langsung</b> terwujudnya sasaran;</li> <li>d. apabila kegiatan yang ditetapkan dianggap <b>tidak cukup</b> untuk mencapai sasaran;</li> <li>e. apabila kegiatan yang ditetapkan <b>tidak relevan</b> dengan pencapaian sasaran</li> </ul>
		Kegiatan dikatakan merupakan cara untuk mencapai (selaras dengan) sasaran jika memenuhi kriteria sbb:
		<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Menjadi penyebab langsung terwujudnya sasaran;</li> <li>b. Relevan;</li> <li>c. Memiliki hubungan sebab akibat (kausalitas)</li> <li>d. Cukup untuk mewujudkan sasaran dalam rencana kinerja tahunan</li> </ul>
		Pengertian kegiatan juga mencakup sub kegiatan/komponen kegiatan
9	Kegiatan dalam rangka mencapai sasaran telah didukung oleh anggaran yang memadai	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Jika untuk setiap sasaran yang ditetapkan dapat diidentifikasi kegiatan dan anggarannya, baik yang bersifat langsung maupun tidak langsung.</li> <li>b. Jika sasaran yang teridentifikasi sampai kepada anggarannya (langsung dan tidak langsung) <math>\geq 80\%</math></li> <li>c. Jika <math>&gt; 50\%</math> sasaran hanya dapat dikaitkan dengan anggaran yang bersifat langsung saja</li> <li>d. Jika sasaran yang terkait dengan anggaran langsung <math>\leq 50\%</math></li> <li>e. Jika sasaran ditetapkan setelah adanya kegiatan dan anggaran</li> </ul>
10	Dokumen PK telah selaras dengan Renstra	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. apabila lebih dari 90% sasaran dalam PK telah selaras dengan tujuan/sasaran Renstra;</li> <li>b. apabila <math>75\% &lt; \text{keselarasan sasaran PK dengan Renstra} \leq 90\%</math>;</li> <li>c. apabila <math>40\% &lt; \text{keselarasan sasaran PK dengan Renstra} \leq 75\%</math>;</li> <li>d. apabila <math>10\% &lt; \text{keselarasan sasaran PK dengan Renstra} \leq 40\%</math></li> <li>e. apabila keselarasan sasaran PK dengan Renstra <math>\leq 10\%</math></li> </ul>
		kriteria selaras:

		<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Sasaran2 yang ada di PK merupakan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam Renstra;</li> <li>b. Target2 kinerja PK merupakan breakdown dari target2 kinerja dalam Renstra;</li> <li>c. Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam PK menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra</li> </ul>
11	Dokumen PK telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. apabila lebih dari 90% Sasaran dan indikator PK telah mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan;</li> <li>b. apabila lebih dari 75% Sasaran dan indikator PK telah mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan;</li> <li>c. apabila Sasaran dan indikator PK tidak mengacu pada isu strategis atau praktik terbaik dan tidak menggambarkan kondisi (outcome) yang seharusnya terwujud pada tahun ybs;</li> <li>d. apabila Sasaran dan indikator PK yang mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan tidak lebih dari 10%</li> <li>e. apabila lebih dari 75% Sasaran dan indikator PK yang ditetapkan tidak menggambarkan core business dan isu strategis yang berkembang</li> </ul>
		Penetapan hal-hal yg seharusnya mengacu pada kriteria sbb:
		<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Mengacu / selaras dengan RPJMD/RKPD/Renstra</li> <li>b. Mengacu / selaras dengan kontrak kinerja atau kontrak lain yang pernah dibuat (jika ada)</li> <li>c. Mengacu / selaras dengan tugas dan fungsi</li> <li>d. Menggambarkan core business</li> <li>e. Menggambarkan isu strategis yang berkembang dan menjawab permasalahan yang teridentifikasi saat proses perencanaan</li> <li>f. Menggambarkan hubungan kausalitas, (menjadi penyebab terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra</li> <li>g. Mengacu pada praktik2 terbaik</li> <li>h. Menggambarkan keadaan yang seharusnya terwujud pada tahun itu (memperhitungkan outcome yang seharusnya terwujud dalam tahun ybs akibat kegiatan tahun2</li> </ul>

			sebelumnya
12	Rencana Aksi atas Kinerja sudah ada	ya.	<i>jika Rencana Aksi (RA) yang dimaksud merupakan penjabaran lebih lanjut dari target2 kinerja yang ada di Perjanjian Kinerja (PK)</i>
13	Rencana Aksi atas Kinerja telah mencantumkan target secara periodik atas kinerja	a. b. c. d. e.	<i>apabila lebih dari 90% target kinerja dalam rencana/perjanjian kinerja tahunan telah (dapat) dijabarkan lebih lanjut menjadi target periodik dalam Rencana Aksi (RA); apabila 75% &lt; keselarasan target PK dengan target periodik dalam RA ≤ 90%; apabila 40% &lt; keselarasan target PK dengan target periodik dalam RA ≤ 75%; apabila 10% &lt; keselarasan target PK dengan target periodik dalam RA ≤ 40% apabila keselarasan target PK dengan target periodik dalam RA &lt; 10%</i>
			<i>Rencana atau Perjanjian Kinerja Tahunan harus dapat dimanfaatkan dalam (selaras dengan) Rencana Aksi yang lebih detail. Keselarasan tersebut terwujud jika capaian target RKT/PK terkait dengan (disebabkan oleh) capaian target2 RA. Atau antara RKT/PK memiliki hubungan kausalitas dengan RA</i>
14	Rencana Aksi atas kinerja telah mencantumkan sub kegiatan/ komponen rinci setiap periode yang akan dilakukan dalam rangka mencapai kinerja		<i>Cukup jelas (Y/T)</i>
c.	<b>IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (6%)</b>		Jawaban tentang Implementasi perencanaan kinerja tahunan harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan

			Kualitas perencanaan kinerja tahunan
15	Rencana kinerja tahunan dimanfaatkan dalam penyusunan anggaran	Ya.	<p><i>Jika target-target kinerja sasaran dalam rencana kinerja tahunan menjadi prasyarat dalam pengajuan dan pengalokasian anggaran</i></p> <p><i>Jika target-target kinerja sasaran dalam rencana kinerja dimaksud tidak menjadi prasyarat dalam pengajuan anggaran, maka jawaban harus "Tidak"</i></p>
16	Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan	a. b. c. d. e.	<p><i>apabila terdapat bukti yang cukup bahwa pemanfaatan PK yang di-ttd-i memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan;</i></p> <p><i>apabila terdapat bukti yang cukup bahwa PK yang di-ttd-i dijadikan dasar untuk mengukur dan menyimpulkan keberhasilan maupun kegagalan ;</i></p> <p><i>apabila terdapat bukti yang cukup bahwa PK yang di-ttd-i telah diukur dan hasil pengukuran telah diketahui oleh atasan (pemberi amanah);</i></p> <p><i>apabila PK yang di-ttd-i sebatas telah dilakukan monitoring apabila terhadap PK yang ditandatangani tidak dilakukan pengukuran atau monitoring</i></p>
			<i>Kriteria Pemanfaatan target kinerja untuk mengukur keberhasilan;</i>
		a. b. c.	<p><i>(Capaian) target kinerja dijadikan dasar untuk memberikan penghargaan (reward);</i></p> <p><i>(Capaian) target kinerja dijadikan dasar untuk memilih dan memilah yang berkinerja dengan yang kurang (tidak) berkinerja;</i></p> <p><i>(Capaian) target kinerja digunakan sebagai cara untuk menyimpulkan atau memberikan predikat (baik, cukup, kurang, tercapai, tidak tercapai, berhasil, gagal, dll) suatu kondisi atau keadaan</i></p>
17	Rencana Aksi atas Kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala	a. b. c. d.	<p><i>apabila monitoring kinerja telah memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan;</i></p> <p><i>apabila monitoring dilakukan sesuai kriteria, kecuali penerapan reward and punishment;</i></p> <p><i>apabila monitoring dilakukan terbatas pada penyerahan atau pengumpulan hasil pengukuran capaian kinerja;</i></p> <p><i>apabila pengukuran capaian kinerja</i></p>

		e.	<i>periodik tidak lebih dari 80%; apabila monitoring atau pengukuran capaian target periodik <math>\leq</math> 50%</i>
		<i>Monitoring pencapaian target periodik dengan kriteria sbb:</i>	
		a.	<i>Capaian target dalam rencana aksi secara periodik (minimal setiap 3 bulan) dipantau kemajuannya;</i>
		b.	<i>Setiap ada deviasi segera dilakukan analisis dan dicarikan alternatif solusinya;</i>
		c.	<i>Terdapat mekanisme yang memungkinkan pimpinan untuk mengetahui progress kinerja yang terbaru (up dated performance)</i>
		d.	<i>Terdapat mekanisme dan implementasi reward and punishment terhadap keberhasilan atau kegagalan pencapaian target kinerja</i>
18	Rencana Aksi telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan	a.	<i>apabila pemanfaatan RA telah memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan;</i>
		b.	<i>apabila pemanfaatan RA memenuhi kriteria yang ditetapkan kecuali hal terkait dengan otorisasi dan eksekusi pelaksanaan atau penundaan kegiatan;</i>
		c.	<i>apabila pemanfaatan RA terbatas pada pelaporan atau dokumentasi semata tanpa ada tindakan nyata selanjutnya;</i>
		d.	<i>apabila capaian RA tidak berpengaruh terhadap penilaian atau penyimpulan capaian kinerja;</i>
		e.	<i>apabila target2 dalam RA yang disusun memiliki keselarasan <math>&lt;</math> 50% dari target2 kinerja dalam PK</i>
		<i>Pemanfaatan rencana aksi dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan meliputi kriteria sbb:</i>	
		a.	<i>Target2 dalam rencana aksi dijadikan dasar (acuan) untuk (memulai) pelaksanaan setiap kegiatan;</i>
		b.	<i>Target2 kinerja dalam rencana aksi dijadikan acuan untuk mengevaluasi capaian output2 kegiatan;</i>
		c.	<i>Target2 kinerja dalam rencana aksi dijadikan alasan untuk memberikan otorisasi dan eksekusi diteruskan atau</i>

		d.	<i>ditundanya suatu kegiatan Terdapat hubungan yang logis antara setiap output kegiatan dengan sasaran (outcome) yang akan dicapai;</i>
19	Perjanjian Kinerja telah dimanfaatkan untuk penyusunan (identifikasi) kinerja sampai kepada tingkat eselon III dan IV	a. b. c. d. e.	<i>apabila lebih dari 90% target kinerja dalam rencana/perjanjian kinerja tahunan telah (dapat) dijabarkan lebih lanjut menjadi target kinerja eselon III dan IV; apabila 75% &lt; keselarasan target PK dengan target kinerja eselon III dan IV ≤ 90%; apabila 40% &lt; keselarasan target PK dengan target kinerja eselon III dan IV ≤ 75%; apabila 10% &lt; keselarasan target PK dengan target kinerja eselon III dan IV ≤ 40% apabila keselarasan target PK dengan target kinerja eselon III dan IV &lt; 10%</i>
		<i>Kriteria keselarasan perjanjian kinerja atasan dengan bawahan:</i>	
		a. b.	<i>Target2 kinerja dalam PK atasan telah di-breakdown dalam (selaras dengan) target2 kinerja bawahan (eselon III dan IV) Sasaran, indikator dan target kinerja bawahan (eselon III dan IV) menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya outcome atau hasil2 program yang ada di PK atasan Catatan: pemilihan a/b/c/d/e dengan asumsi indikator sasaran/hasil program di PK atasan telah memenuhi kriteria SMART</i>
<b>B. PENGUKURAN KINERJA (25%)</b>			
<b>I.</b>	<b>PEMENUHAN PENGUKURAN (5%)</b>		
1	Telah terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal	Ya	<i>apabila Pemda/Satuan Kerja telah memiliki Indikator Kinerja Utama (IKU) level Pemda dan level Satuan kerja yang telah ditetapkan secara formal dalam suatu keputusan pimpinan.</i>

2	Telah terdapat ukuran kinerja tingkat eselon III dan IV sebagai turunan kinerja atasannya	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. apabila lebih dari 90% eselon III dan IV telah memiliki ukuran kinerja yang terukur;</li> <li>b. apabila 75% &lt; eselon III dan IV yang memiliki ukuran kinerja yang terukur ≤ 90%;</li> <li>c. apabila 40% &lt; eselon III dan IV yang memiliki ukuran kinerja yang terukur ≤ 75%;</li> <li>d. apabila 10% &lt; eselon III dan IV yang memiliki ukuran kinerja yang terukur ≤ 40% apabila eselon III dan IV yang memiliki ukuran kinerja yang terukur ≤ 10%</li> </ul>
3	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan;</li> <li>b. apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi kriteria yang ditetapkan</li> <li>c. kecuali penanggung jawab yang jelas; apabila &gt; 80% capaian (realisasi) kinerja dapat diyakini validitas datanya;</li> <li>d. apabila realisasi data kinerja kurang dapat diyakini validitasnya (validitas sumber data diragukan)</li> <li>e. apabila realisasi data kinerja tidak dapat diverifikasi</li> </ul>
		Mekanisme pengumpulan data yang memadai dengan kriteria sbb:
		<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Terdapat pedoman atau SOP tentang pengumpulan data kinerja yang up to date;</li> <li>b. Ada kemudahan untuk menelusuri sumber datanya yang valid;</li> <li>c. Ada kemudahan untuk mengakses data bagi pihak yang berkepentingan;</li> <li>d. Terdapat penanggungjawab yang jelas;</li> <li>e. Jelas waktu deliverynya;</li> <li>f. Terdapat SOP yang jelas jika terjadi kesalahan data</li> </ul>
4	Indikator Kinerja Utama telah dipublikasikan	ya. jika dokumen yang memuat IKU dapat diakses dengan mudah setiap saat (misalnya: melalui website resmi pemerintah Kabupaten Gorontalo)
<b>II.</b>	<b>KUALITAS PENGUKURAN (12,5%)</b>	

5	IKU telah memenuhi kriteria indikator yang baik	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. apabila lebih dari 90% IKU telah memenuhi kriteria;</li> <li>b. apabila 75% &lt; IKU yang telah memenuhi kriteria <math>\leq</math> 90%;</li> <li>c. apabila 40% &lt; IKU yang telah memenuhi kriteria <math>\leq</math> 75%;</li> <li>d. apabila 10% &lt; IKU yang telah memenuhi kriteria <math>\leq</math> 40%</li> <li>e. apabila IKU yang telah memenuhi kriteria <math>\leq</math> 10%</li> </ul>
		Kinerja Utama merupakan hasil kerja yang menggambarkan:
		<ul style="list-style-type: none"> <li>a. mandat dari pemerintah daerah/satuan kerja</li> <li>b. prioritas daerah atau satuan kerja</li> <li>c. isu strategik di daerah tersebut</li> <li>d. alasan keberadaan pemerintah di daerah dan alasan dibentuknya satuan kerja tersebut</li> </ul>
		Kriteria minimal IKU yang baik adalah relevan dan dapat diukur (measureable)
		Indikator dikategorikan relevan apabila:
		<ul style="list-style-type: none"> <li>a. terkait langsung dengan kinerja (sasaran) utama atau kondisi yang akan diukur</li> <li>b. Mewakili (representatif) kinerja (sasaran) utama atau kondisi yang akan diwujudkan</li> <li>c. IKU mengindikasikan (mencerminkan) terwujudnya Kinerja Utama atau sasaran strategis yang ditetapkan</li> </ul>
		Indikator dikategorikan dapat diukur apabila:
		<ul style="list-style-type: none"> <li>a. jelas satuan ukurannya;</li> <li>b. formulasi perhitungan dapat diidentifikasi</li> <li>c. cara perhitungannya disepakati banyak pihak</li> </ul>
6	IKU telah <b>cukup untuk mengukur</b> kinerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. apabila lebih dari 90% IKU yang ditetapkan telah cukup untuk mengukur atau menggambarkan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan;</li> <li>b. apabila 75% &lt; IKU yang cukup <math>\leq</math> 90%;</li> <li>c. apabila 40% &lt; IKU yang cukup <math>\leq</math> 75%;</li> <li>d. apabila 10% &lt; IKU yang cukup <math>\leq</math> 40%</li> <li>e. apabila IKU yang cukup <math>\leq</math> 10%</li> </ul>
		kriteria cukup:
		<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Representatif (alat ukur yg mewakili) untuk mengukur kinerja yang seharusnya</li> <li>b. Jumlahnya memadai utk menyimpulkan tercapainya kondisi yang seharusnya (kinerja utamanya)</li> </ul>

		<i>Kinerja (kondisi) yang seharusnya mengacu pada kriteria sbb:</i>	
		a.	<i>Mengacu / selaras dengan tugas dan fungsi</i>
		b.	<i>menggambarkan core business (sesuai karakteristik organisasi)</i>
		c.	<i>menggambarkan keunikan/sifat khas yang membedakannya dengan organisasi/unit kerja lain</i>
		d.	<i>menggambarkan isu strategis yang berkembang</i>
		e.	<i>menjawab permasalahan yang teridentifikasi (di organisasi/ daerah)</i>
		f.	<i>menggambarkan kearifan lokal</i>
		g.	<i>mengacu pada praktik2 terbaik</i>
7	<i>IKU unit kerja telah selaras dengan IKU Pemerintah Daerah</i>	a.	<i>apabila lebih dari 90% IKU unit kerja telah selaras dengan IKU Pemkab;</i>
		b.	<i>apabila 75% ≤ keselarasan IKU ≤ 90%;</i>
		c.	<i>apabila 40% &lt; keselarasan IKU ≤ 75%;</i>
		d.	<i>apabila 10% &lt; keselarasan IKU ≤ 40%</i>
		e.	<i>apabila keselarasan IKU ≤ 10%</i>
		<i>Kriteria IKU yang selaras:</i>	
		a.	<i>IKU Unit Kerja merupakan breakdown dari IKU Pemkab;</i>
		b.	<i>Indikator Kinerja Utama Unit Kerja menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ditetapkan Pemerintah Dearah</i>
8	<i>Ukuran (Indikator) kinerja eselon III dan IV telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik</i>	a.	<i>apabila lebih dari 90% indikator yang ditetapkan telah memenuhi kriteria;</i>
		b.	<i>apabila 75% &lt; indikator yang ditetapkan yang telah memenuhi kriteria ≤ 90%;</i>
		c.	<i>apabila 40% &lt; indikator yang ditetapkan yang telah memenuhi kriteria ≤ 75%;</i>
		d.	<i>apabila 10% &lt; indikator yang ditetapkan yang telah memenuhi kriteria ≤ 40%</i>
		e.	<i>apabila indikator yang ditetapkan yang telah memenuhi kriteria &lt; 10%</i>
		<i>Kriteria minimal indikator kinerja yang baik adalah relevan dan dapat diukur (measureable)</i>	
		<i>Indikator dikategorikan relevan apabila:</i>	
		a.	<i>Menggambarkan kinerja atau hasil sesuai dengan levelnya</i>
		b.	<i>terkait langsung dengan kinerja (sasaran) atau kondisi yang akan diukur</i>
		c.	<i>Mewakili (representatif) kinerja (sasaran) atau kondisi yang akan diwujudkan Indikator tersebut mengindikasikan (mencerminkan) terwujudnya kinerja atau sasaran yang ditetapkan</i>

		<i>Indikator dikategorikan dapat diukur apabila:</i>	
		a.	<i>jelas satuan ukurannya;</i>
		b.	<i>formulasi perhitungan dapat diidentifikasi</i>
		c.	<i>cara perhitungannya disepakati banyak pihak</i>
9	Indikator kinerja eselon III dan IV telah selaras dengan indikator kinerja atasannya	a.	<i>apabila lebih dari 90% indikator kinerja eselon III dan IV kerja telah selaras dengan indikator kinerja atasannya;</i>
		b.	<i>apabila <math>75\% \leq</math> keselarasan indikator <math>\leq 90\%</math>;</i>
		c.	<i>apabila <math>40\% &lt;</math> keselarasan indikator <math>\leq 75\%</math>;</i>
		d.	<i>apabila <math>10\% &lt;</math> keselarasan indikator <math>\leq 40\%</math></i>
		e.	<i>apabila keselarasan indikator <math>\leq 10\%</math></i>
		<i>Kriteria indikator yang selaras:</i>	
		-	<i>Indikator kinerja eselon III dan IV merupakan breakdown dari indikator atasan;</i>
		-	<i>Indikator kinerja eselon III dan IV menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya kinerja atasan</i>
10	Sudah terdapat ukuran (indikator) kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi/atasannya	a.	<i>apabila lebih dari 90% individu telah memiliki indikator (alat ukur) yang menggambarkan keselarasan kinerja dengan IKU atasannya;</i>
		b.	<i>apabila <math>75\% &lt;</math> individu yang telah memiliki keselarasan indikator (alat ukur) kinerja <math>\leq 90\%</math>;</i>
		d.	<i>apabila <math>40\% &lt;</math> individu yang telah memiliki keselarasan indikator (alat ukur) kinerja <math>\leq 75\%</math>;</i>
		e.	<i>apabila <math>10\% &lt;</math> individu yang telah memiliki keselarasan indikator (alat ukur) kinerja <math>\leq 40\%</math></i>
			<i>apabila individu yang telah memiliki keselarasan indikator (alat ukur) kinerja <math>\leq 10\%</math></i>
		<i>Keselarasan IKU:</i>	
		a.	<i>IKU individu merupakan breakdown dari IKU atasannya;</i>
		b.	<i>Indikator Kinerja Utama individu menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya kinerja utama atasannya</i>

11	Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. apabila pengukuran kinerja sudah dilakukan dengan memenuhi kriteria sebagaimana disebutkan dibawah;</li> <li>b. apabila pengukuran kinerja sudah dilakukan dengan memenuhi kriteria sebagaimana disebutkan, namun</li> <li>c. pengukuran tidak sampai ke individu staf; apabila pengukuran kinerja sudah dilakukan dengan memenuhi kriteria</li> <li>d. sebagaimana disebutkan dan diterapkan hanya kepada tingkat manajerial; apabila pengukuran kinerja dilakukan hanya sampai ke eselon II yang menyusun</li> <li>e. PK dengan syarat tetap ada keterkaitan kinerja mulai dari Pemerintah Daerah sampai kepada eselon II-nya; apabila tidak ada pengukuran kinerja yang berjenjang atau pengukuran kinerja setiap jenjang tidak menggambarkan relevansi atau tidak ada hubungan kausalitas antara tiap jenjangnya</li> </ul>
		<i>Pengukuran berjenjang memenuhi kriteria sbb:</i>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Indikator-indikator yang ada sudah SMART dan cukup</li> <li>b. terdapat alur penjenjangan kinerja yang jelas mulai dari pimpinan <b>sampai dengan staf (individu);</b></li> <li>d. Setiap jenjang atau tingkatan memiliki indikator kinerja SMART yang formal</li> <li>e. setiap jenjang atau tingkatan memiliki target-target terukur</li> <li>f. terdapat hubungan kausalitas antara setiap jenjang atau tingkatan</li> <li>g. Terdapat pengukuran kinerja pada setiap jenjangnya</li> <li>h. Hasil pengukuran dapat diverifikasi atau ditelusuri sampai ke sumbernya</li> <li>i. Hasil pengukuran berjenjang tersebut sudah divalidasi</li> </ul>
12	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. apabila lebih dari 90% data (capaian) kinerja yang dihasilkan dapat diandalkan;</li> <li>b. apabila <math>75% &lt; \text{data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan} \leq 90\%</math>;</li> <li>c. apabila <math>40% &lt; \text{data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan} \leq 75\%</math>;</li> <li>d. apabila <math>10% &lt; \text{data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan} \leq 40\%</math></li> <li>e. apabila data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan <math>\leq 10\%</math></li> </ul>

		<i>Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan;</i>	
		a.	<i>Informasi capaian kinerja berdasarkan fakta sebenarnya atau bukti yang memadai dan dapat dipertanggungjawabkan;</i>
		b.	<i>Data yang dikumpulkan didasarkan suatu mekanisme yang memadai atau terstruktur (jelas mekanisme pengumpulan datanya, siapa yg mengumpulkan data, mencatat, dan siapa yg mensupervisi, serta sumber data valid);</i>
		c.	<i>Data kinerja yang diperoleh tepat waktu; Data yang dikumpulkan memiliki tingkat kesalahan yang minimal;</i>
13	Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala (bulanan/ triwulanan/ semester)	ya.	<i>apabila seluruh target yang ada dalam Rencana Aksi telah diukur realisasinya secara berkala (bulanan/ triwulanan/ semester)</i>
14	Pengukuran kinerja sudah dikembangkan menggunakan teknologi informasi	ya.	<i>apabila Kem/LPND telah melakukan pengukuran kinerja secara berjenjang mulai dari staf, manajerial sampai kepada pimpinan tertinggi dan tingkat instansi dan pengukuran tersebut menggunakan bantuan teknologi sehingga capaian atau progres kinerja dapat diidentifikasi secara lebih tepat dan cepat</i>
<b>III.</b>	<b>IMPLEMENTASI PENGUKURAN (7,5%)</b>	<i>Jawaban tentang Implementasi Pengukuran harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas Pengukuran</i>	
15	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran	a.	<i>apabila lebih dari 90% IKU yang ditetapkan telah dimanfaatkan sesuai dengan kriteria yang ditetapkan;</i>
		b.	<i>apabila 75% &lt; IKU yang telah</i>
		c.	<i>dimanfaatkan ≤ 90%;</i>
		d.	<i>apabila 40% &lt; IKU yang telah dimanfaatkan ≤ 75%;</i>
		e.	<i>apabila IKU tidak dimanfaatkan pada dokumen penganggaran (RKA) apabila IKU yang ada tidak dimanfaatkan, baik dalam perencanaan maupun dalam penganggaran</i>
		<i>Kriteria dimanfaatkan dalam dokumen perencanaan dan penganggaran:</i>	

		<ul style="list-style-type: none"> <li>a. dijadikan alat ukur pencapaian kondisi jangka menengah/sasaran utama dalam dokumen Rencana Kinerja Jangka Menengah, Rencana Kinerja Tahunan,</li> <li>b. Penganggaran dan Perjanjian Kinerja dijadikan alat ukur tercapainya outcome atau hasil-hasil program yang ditetapkan dalam dokumen anggaran (RKA)</li> </ul>
16	IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. apabila terdapat bukti yang cukup IKU telah dimanfaatkan sepenuhnya sebagaimana kriteria yang ditetapkan;</li> <li>b. apabila IKU yang ada dimanfaatkan sesuai kriteria namun tidak termasuk pengenaan sanksi atau punishment;</li> <li>c. apabila hasil pengukuran IKU tidak berdampak apapun bagi entitas</li> </ul>
		Dimanfaatkan untuk penilaian kinerja memenuhi kriteria sbb:
		<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Capaian IKU dijadikan dasar penilaian kinerja</li> <li>b. Capaian IKU dijadikan dasar reward atau punishment</li> <li>c. Capaian IKU dijadikan dasar promosi atau kenaikan/penurunan peringkat</li> </ul>
17	Target kinerja eselon III dan IV telah dimonitor pencapaiannya	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. apabila target kinerja telah dimonitor dan memenuhi seluruh kriteria yang disebutkan dibawah;</li> <li>b. apabila target kinerja telah dimonitor berdasarkan kriteria yang disebutkan dibawah, namun belum seluruh rekomendasi ditindaklanjuti;</li> <li>c. apabila target kinerja telah dimonitor dengan kriteria tersebut namun tidak ada tindak lanjut terhadap rekomendasi yang diberikan</li> <li>d. apabila monitoring target kinerja dilakukan secara insidental, tidak terjadual, tanpa SOP atau mekanisme yang jelas;</li> <li>e. Target kinerja tidak dimonitor</li> </ul>
		Monitoring target (kinerja) mengacu pada prasyarat sbb:
		<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Terdapat breakdown target kinerja tahunan kedalam target2 bulanan/periodik yang selaras dan terukur;</li> <li>b. Terdapat pihak atau bagian yang bertanggungjawab untuk melaporkan dan yang memonitor kinerja secara periodik;</li> <li>c. Terdapat jadual, mekanisme atau SOP yang jelas tentang mekanisme monitoring kinerja</li> </ul>

			<p><i>cara periodik;</i>  <i>Terdapat dokumentasi hasil monitoring</i>  <i>Terdapat tindak lanjut atas hasil monitoring</i></p>
18	<p>Hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai dari setingkat eselon IV keatas telah dikaitkan dengan (dimanfaatkan sebagai dasar pemberian) <i>reward &amp; punishment</i></p>	<p>a. <i>Jika seluruh jabatan setingkat eselon IV keatas telah menerima reward &amp; punishment yang sebanding (terkait) dengan hasil pengukuran (capaian) kinerjanya</i></p> <p>b. <i>Jika <math>70\% \leq</math> pejabat yg memiliki keterkaitan capaian dengan reward &amp; punishmentnya &lt; 100%</i></p> <p>c. <i>Jika <math>50\% \leq</math> pejabat yg memiliki keterkaitan capaian dengan reward &amp; punishmentnya &lt; 70%</i></p> <p>d. <i>Jika <math>10\% \leq</math> pejabat yg memiliki keterkaitan capaian dengan reward &amp; punishmentnya &lt; 50%</i></p> <p>e. <i>Jika capaian kinerja tidak memiliki keterkaitan dengan reward &amp; punishmentnya</i></p>	
			<p><i>hasil pengukuran dikatakan terkait dengan reward &amp; punishment apabila terdapat perbedaan (dapat diidentifikasi) tingkat reward &amp; punishment antara:</i></p>
		<p>a. <i>pejabat/pegawai yang berkinerja dengan yang tidak berkinerja (tidak jelas kinerjanya)</i></p> <p>b. <i>pejabat/pegawai yang mencapai target dengan yang tidak mencapai target pejabat/pegawai yang selesai tepat waktu dengan yang tidak tepat waktu (tidak selesai)</i></p> <p>c. <i>pejabat/pegawai dengan capaian diatas standar dengan yang standar</i></p>	
19	<p>IKU telah <b><i>direviu secara berkala</i></b></p>	<p>a. <i>apabila IKU telah <b>direvisi</b> dan hasilnya menunjukkan kondisi yang lebih baik (inovatif);</i></p> <p>b. <i>apabila IKU telah direviu secara berkala dan hasilnya masih relevan dengan kondisi saat ini;</i></p> <p>c. <i>apabila IKU telah direviu, ada upaya perbaikan namun belum ada perbaikan yang signifikan ;</i></p> <p>d. <i>apabila IKU telah direviu tidak ada reviu</i></p>	

20	Pengukuran kinerja atas Rencana Aksi digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala	a. apabila hasil pengukuran Rencana Aksi (RA) telah dimanfaatkan sebagaimana seluruh kriteria yang ditetapkan b. apabila hasil pengukuran sebatas hanya untuk menyimpulkan (tidak sampai mempengaruhi strategi) c. apabila hasil pengukuran RA tidak ditindaklanjuti
		Kriteria digunakan untuk pengendalian dan pemantauan:
		a. Hasil pengukuran RA menjadi dasar untuk menyimpulkan kemajuan (progress) kinerja b. Hasil pengukuran RA menjadi dasar (ditindaklanjuti) untuk mengambil tindakan (action) dalam rangka mencapai target kinerja yang ditetapkan c. Hasil pengukuran RA menjadi dasar (ditindaklanjuti) untuk menyesuaikan strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran
<b>C. PELAPORAN KINERJA (15%)</b>		
<b>I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%)</b>		
1	Laporan Kinerja telah disusun	cukup jelas
2	Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu	ya. jika laporan kinerja disampaikan sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan
3	Laporan Kinerja telah di upload kedalam website	cukup jelas
4	Laporan Kinerja menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU	a. apabila lebih dari 90% capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU); b. apabila 75% < capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 90%; c. apabila 40% < capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 75%; d. apabila 10% < capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 40% e. apabila capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 10%

		<p><i>IKU yang disajikan harus mengacu kepada kriteria IKU yang baik yaitu SMART dan menggambarkan kinerja utama yang seharusnya. dengan mengacu pada kriteria sbb:</i></p>	
		<p>a. sesuai dengan tugas dan fungsi b. menggambarkan core business c. mempertimbangkan isu strategis yang berkembang d. menggambarkan hubungan kausalitas (antara outcome - output - process - input) mengacu pada praktik2 terbaik</p>	
<b>II.</b>	<b>PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (7,5%)</b>		
5	Laporan Kinerja menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome	<p>a. apabila lebih dari 90% sasaran yang disampaikan dalam Laporan Kinerja b. berorientasi outcome; c. apabila 75% &lt; sasaran outcome dalam Laporan Kinerja &lt; 90%; d. apabila 40% &lt; sasaran outcome dalam Laporan Kinerja &lt; 75%; e. apabila 10% &lt; sasaran outcome dalam Laporan Kinerja &lt; 40% apabila sasaran outcome dalam Laporan Kinerja &lt; 10%</p>	
		<p><i>Informasi Laporan Kinerja berorientasi outcome artinya:</i></p>	
		<p>a. Informasi yang disajikan dalam Laporan Kinerja menggambarkan hasil2 (termasuk output2 penting) yang telah dicapai <b>dan seharusnya tercapai</b> sampai dengan saat ini b. Laporan Kinerja tidak hanya berfokus pada informasi tentang kegiatan atau proses yang telah dilaksanakan pada tahun ybs c. Laporan Kinerja tidak berorientasi hanya pada informasi tentang realisasi seluruh anggaran yang telah digunakan</p>	
6	Laporan Kinerja menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan	<p>a. apabila lebih dari 90% capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan/ disepakati dalam Perjanjian Kinerja (PK); b. apabila 75% &lt; capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK ≤ 90%; c. apabila 40% &lt; capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK ≤ 75%; d. apabila 10% &lt; capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK ≤ 75%; e. apabila 10% &lt; capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK ≤</p>	

			40% apabila capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK $\leq$ 10%
7	Laporan Kinerja menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja	a. apabila Laporan Kinerja menyajikan lebih dari 90% sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja b. (outcome), bukan proses; apabila 75% < sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja c. (outcome), bukan proses < 90%; apabila 40% < sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja d. (outcome), bukan proses < 75%; apabila 10% < sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja e. (outcome), bukan proses < 40% apabila sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses < 10%	
		menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja. artinya:	
			Laporan Kinerja menguraikan hasil evaluasi dan analisis tentang capaian2 kinerja outcome atau output penting, bukan hanya proses atau realisasi kegiatan2 yang ada di dokumen anggaran (DIPA)
8	Laporan Kinerja menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan	a. apabila Laporan Kinerja menyajikan seluruh perbandingan sebagaimana yang tercakup dalam kriteria dibawah; b. Laporan Kinerja menyajikan seluruh perbandingan sebagaimana yang tercakup dalam kriteria dibawah, kecuali c. perbandingan dengan standar nasional; apabila Laporan Kinerja hanya menyajikan perbandingan Realisasi vs Target dan d. Kinerja tahun berjalan vs kinerja tahun sebelumnya; e. apabila Laporan Kinerja hanya menyajikan perbandingan Realisasi vs Target; apabila tidak ada perbandingan data kinerja (capaian sasaran)	
		Perbandingan yang memadai. mencakup:	

		<ul style="list-style-type: none"> <li>a. <i>Target vs Realisasi;</i></li> <li>b. <i>Realisasi tahun berjalan vs realisasi tahun sebelumnya;</i></li> <li>c. <i>Realisasi sampai dengan tahun berjalan vs target jangka menengah;</i></li> <li>d. <i>Realisasi atau capaian tahun berjalan dibanding standar nasional atau RPJMN</i></li> <li>e. <i>Realisasi atau capaian organisasi/instansi dibanding realisasi atau capaian organisasi/instansi sejenis yang setara atau sekelas</i></li> </ul>
9	Laporan Kinerja menyajikan informasi tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. <i>Jika besaran efisiensi yang terjadi dapat dikuantifikasikan</i></li> <li>b. <i>Jika hanya berupa info tentang efisiensi yang telah dilakukan</i></li> <li>c. <i>Jika hanya berupa info tentang upaya efisiensi yang dilakukan</i></li> <li>d. <i>Jika tidak ada informasi tentang efisiensi.</i></li> </ul>
10	Laporan Kinerja menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian sasaran kinerja instansi	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. <i>apabila Laporan Kinerja mampu menyajikan informasi keuangan yang terkait langsung dengan seluruh</i></li> <li>b. <i>pencapaian sasaran (outcome);</i></li> <li>c. <i>apabila Laporan Kinerja mampu menyajikan informasi keuangan atas <math>\geq 80\%</math> sasaran</i></li> <li>d. <i>apabila Laporan Kinerja hanya menyajikan informasi keuangan atas <math>\geq 50\%</math> sasaran;</i></li> <li>e. <i>apabila Laporan Kinerja hanya menyajikan realisasi keuangan atas <math>&lt; 50\%</math> sasaran apabila tidak ada informasi keuangan yang dapat dikaitkan dengan sasaran atau kinerja tertentu</i></li> </ul>
11	Informasi kinerja dalam Laporan Kinerja dapat diandalkan	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. <i>apabila lebih dari 90% realisasi kinerja dapat diandalkan sesuai dengan kriteria;</i></li> <li>b. <i>apabila <math>75\% &lt;</math> keandalan data realisasi kinerja <math>\leq 90\%</math>;</i></li> <li>c. <i>apabila <math>40\% &lt;</math> keandalan data realisasi kinerja <math>\leq 75\%</math>;</i></li> <li>d. <i>apabila <math>10\% &lt;</math> keandalan data realisasi kinerja <math>\leq 40\%</math></i></li> <li>e. <i>apabila keandalan data realisasi kinerja <math>\leq 10\%</math></i></li> </ul>
		<i>Dapat diandalkan dengan kriteria:</i>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>a. <i>datanya valid</i></li> <li>b. <i>dapat ditelusuri kesumber datanya</i></li> <li>c. <i>diperoleh dari sumber yang kompeten</i></li> <li>d. <i>dapat diverifikasi</i></li> <li>e. <i>konsisten</i></li> </ul>

<p><b>III.</b></p>	<p><b>PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4,5%)</b></p>	<p><i>Jawaban tentang pemanfaatan informasi kinerja harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan Pelaporan dan Penyajian Informasi Kinerja</i></p>
<p>12</p>	<p>Informasi kinerja telah digunakan dalam pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja</p>	<p><b>ya.</b> <i>jika informasi kinerja dalam laporan kinerja dapat dimanfaatkan dalam evaluasi AKIP</i></p>
		<p>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)</p>
<p>13</p>	<p>Informasi yang disajikan <b>telah digunakan dalam perbaikan perencanaan</b></p>	<p><i>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan.</i></p> <p>a. <i>Sebagai ilustrasi: apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh</i></p> <p>b. <i>apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian)</i></p> <p>c. <i>apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian</i></p> <p>d. <i>apabila kurang dimanfaatkan</i></p> <p>e. <i>apabila tidak ada pemanfaatan</i></p>
		<p><i>telah digunakan dalam perbaikan perencanaan. artinya:</i></p>
		<p><i>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.</i></p>
<p>14</p>	<p>Informasi yang disajikan telah <b>digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi</b></p>	<p><i>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan.</i></p> <p>a. <i>Sebagai ilustrasi: apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh</i></p> <p>b. <i>apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian)</i></p> <p>c. <i>apabila pemanfaatan hanya bersifat</i></p>

		e.	<i>sebagian apabila kurang dimanfaatkan apabila tidak ada pemanfaatan</i>
			<i>telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan. artinya:</i>
			<i>informasi yang disajikan dalam Laporan Kinerja telah mengakibatkan perbaikan dalam pengelolaan program dan kegiatan dan dapat menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program secara terukur</i>
15	Informasi yang disajikan <b>telah digunakan untuk peningkatan kinerja</b>		<p><i>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan.</i></p> <p>a. <i>Sebagai ilustrasi: apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh</i></p> <p>b. <i>apabila pemanfaatan bersifat ekstensif</i></p> <p>c. <i>namun belum menyeluruh (sebagian)</i></p> <p>d. <i>apabila pemanfaatan hanya bersifat</i></p> <p>e. <i>sebagian apabila kurang dimanfaatkan apabila tidak ada pemanfaatan</i></p>
			<i>telah digunakan untuk peningkatan kinerja. artinya:</i>
			<i>terdapat bukti yang cukup bahwa informasi dalam Laporan Kinerja ( termasuk Laporan Kinerja tahun sebelumnya) telah digunakan untuk perbaikan capaian kinerja organisasi yang lebih baik periode berikutnya</i>
16	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja		<p><i>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan.</i></p> <p>a. <i>Sebagai ilustrasi: apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh</i></p> <p>b. <i>apabila pemanfaatan bersifat ekstensif</i></p> <p>c. <i>namun belum menyeluruh (sebagian)</i></p> <p>d. <i>apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian</i></p> <p>e. <i>apabila kurang dimanfaatkan apabila tidak ada pemanfaatan</i></p>
			<i>telah digunakan untuk penilaian kinerja, artinya: informasi capaian kinerja yang disajikan dalam Laporan Kinerja dijadikan dasar untuk menilai dan menyimpulkan kinerja serta dijadikan dasar reward dan punishment</i>

<b>D. EVALUASI KINERJA (10%)</b>			
<b>I. PEMENUHAN EVALUASI (2%)</b>			
1	<b>Terdapat pemantauan kemajuan</b> pencapaian kinerja beserta hambatannya	Ya.  Tidak	apabila terdapat pemantauan kemajuan kinerja dan hambatan yang ekstensif dan memenuhi kriteria sebagaimana disebutkan dibawah; apabila pemantauan hanya melalui pertemuan-pertemuan yang tidak terdokumentasi;
			pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya. artinya:
		a. b. c. d.	a. mengidentifikasi, mencatat (membuat catatan), mencari tahu, mengadministrasikan kemajuan (progress) kinerja; b. dapat menjawab atau menyimpulkan posisi (prestasi atau capaian) kinerja terakhir; c. mengambil langkah yang diperlukan untuk mengatasi hambatan pencapaian kinerja; d. melaporkan hasil pemantauan tersebut kepada pimpinan
2	<b>Evaluasi program</b> telah dilakukan	Ya.  Tidak	apabila seluruh program telah dievaluasi dan mampu menjawab seluruh kriteria sebagaimana ditetapkan; apabila evaluasi program hanya menginformasikan pelaksanaan program serta kegiatannya, tanpa menginformasikan atau menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program;
			Program telah dievaluasi:
		a. b. c. d. e.	a. Terdapat informasi tentang capaian hasil2 program; b. Terdapat simpulan keberhasilan atau ketidakberhasilan program; c. Terdapat analisis dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu program; d. Terdapat analisis tentang perubahan target grup yang dituju oleh program; e. Terdapat ukuran yang memadai tentang keberhasilan program
3	Evaluasi atas pelaksanaan Rencana Aksi telah dilakukan	a. b. c.	a. pemantauan rencana aksi dilakukan periodik minimal triwulan b. pemantauan rencana aksi dilakukan periodik semesteran c. pemantauan rencana aksi dilakukan periodik tahunan

		d.	<i>tidak dilakukan evaluasi rencana aksi</i>
		Rencana Aksi telah dievaluasi. dengan kriteria:	
		a.	<i>Terdapat informasi tentang capaian hasil2 rencana atau agenda;</i>
		b.	<i>Terdapat simpulan keberhasilan atau ketidakberhasilan rencana atau agenda;</i>
		c.	<i>Terdapat analisis dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu rencana atau agenda;</i>
		d.	<i>Terdapat ukuran yang memadai tentang keberhasilan rencana atau agenda</i>
4	<b>Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan</b> kepada pihak-pihak yang berkepentingan	a.	<i>apabila hasil evaluasi telah disampaikan atau dibahas dengan pihak yang dievaluasi (yang berkepentingan) dan terjadi kesepakatan dengan pihak yang terkait langsung dengan temuan hasil evaluasi, untuk menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi. Kesepakatan tsb secara formal menjelaskan siapa dan kapan batas waktu rekomendasi akan ditindaklanjuti;</i>
		b.	<i>apabila hasil evaluasi telah disampaikan atau dibahas dengan pihak yang dievaluasi (yang berkepentingan), namun belum ada kesepakatan mengenai tindak lanjutnya;</i>
		c.	<i>apabila hasil evaluasi telah disampaikan atau dibahas dengan pihak yang dievaluasi (yang berkepentingan) namun belum ada kesepakatan mengenai tindak lanjutnya;</i>
		d.	<i>apabila hasil evaluasi telah disampaikan atau dibahas dengan pihak yang dievaluasi (yang berkepentingan) tanpa ada pembahasan pendahuluan dengan pihak yang dievaluasi</i>
		e.	<i>apabila hasil evaluasi tidak dikomunikasikan atau pihak yang dievaluasi tidak menerima simpulan hasil evaluasi</i>
<b>II.</b>	<b>KUALITAS EVALUASI (5%)</b>		

5	Evaluasi program dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program	<p>a. apabila terdapat simpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan program yang dievaluasi dan terdapat bukti yang cukup rekomendasi telah (akan) ditindaklanjuti</p> <p>b. apabila terdapat simpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan program yang dievaluasi</p> <p>c. apabila evaluasi program telah dilaksanakan namun belum menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program</p> <p>d. (karena ukuran keberhasilan program masih belum jelas) apabila evaluasi telah dilakukan sebatas pelaksanaan program dan kegiatan serta penyerapan anggaran.</p> <p>e. belum dilakukan evaluasi program</p>
6	Evaluasi program telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan	<p>a. apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan perencanaan kinerja dan rekomendasi tsb telah (disetujui untuk) dilaksanakan</p> <p>b. apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan perencanaan kinerja dan 80% rekomendasi tsb disetujui untuk dilaksanakan</p> <p>c. apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan perencanaan kinerja dan 60% rekomendasi tsb disetujui untuk dilaksanakan;</p> <p>d. apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan perencanaan kinerja dan rekomendasi yang disetujui untuk dilaksanakan tidak lebih dari 50%</p> <p>e. apabila evaluasi program tidak disertai rekomendasi perbaikan perencanaan atau rekomendasi tersebut tidak dapat dilaksanakan</p>

7	Evaluasi program telah memberikan rekomendasi-rekomendasi peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan peningkatan kinerja dan rekomendasi tsb telah (disetujui untuk) dilaksanakan</li> <li>b. apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan peningkatan kinerja dan 80% rekomendasi tsb disetujui untuk dilaksanakan</li> <li>c. apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan peningkatan kinerja dan 60% rekomendasi tsb disetujui untuk dilaksanakan;</li> <li>d. apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan peningkatan kinerja dan rekomendasi yang disetujui untuk dilaksanakan tidak lebih dari 50%</li> <li>e. apabila evaluasi program tidak disertai rekomendasi perbaikan peningkatan kinerja atau rekomendasi tersebut tidak dapat dilaksanakan</li> </ul>
8	Pemantauan Rencana Aksi dilaksanakan dalam rangka mengendalikan kinerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. apabila pemantauan atas Rencana aksi telah dilakukan secara bulanan;</li> <li>b. apabila pemantauan atas Rencana aksi telah dilakukan secara triwulan;</li> <li>c. apabila pemantauan atas Rencana aksi telah dilakukan secara semesteran;</li> <li>d. apabila evaluasi atas Rencana aksi telah dilakukan secara tahunan;</li> <li>e. apabila tidak dilakukan pemantauan Rencana aksi</li> </ul>
9	Pemantauan <u>Rencana Aksi</u> telah memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. jika terdapat penilaian atas seluruh aksi yang dilaksanakan dan alternatif yang diberikan;</li> <li>b. jika terdapat penilaian atas seluruh aksi yang dilaksanakan dan sebagian alternatif yang diberikan</li> <li>c. jika terdapat penilaian atas seluruh aksi yang dilaksanakan dan tidak ada alternatif yang diberikan</li> <li>d. jika tidak terdapat penilaian dan tidak ada alternatif yang diberikan</li> <li>e. jika tidak terdapat pemantauan</li> </ul>
10	Hasil evaluasi Rencana Aksi telah menunjukkan perbaikan setiap periode	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Jika setiap triwulan menunjukkan perbaikan</li> <li>b. Jika tidak setiap triwulan menunjukkan perbaikan</li> <li>c. Jika setiap semester menunjukkan perbaikan</li> <li>d. Jika tidak ada perbaikan</li> </ul>

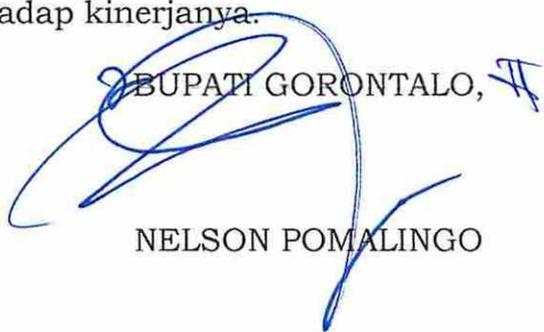
<b>III.</b>	<b>PEMANFAATAN EVALUASI (3%)</b>	Jawaban tentang pemanfaatan evaluasi harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan Evaluasi dan Kualitas Evaluasi
11	Hasil evaluasi <u>program</u> telah ditindaklanjuti untuk perbaikan pelaksanaan program di masa yang akan datang	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Jika &gt; 90% rekomendasi yang terkait dengan perencanaan telah ditindaklanjuti</li> <li>b. Jika 75% &lt; tindaklanjut rekomendasi yang terkait dengan perencanaan ≤ 90%</li> <li>c. Jika 40% &lt; tindaklanjut rekomendasi yang terkait dengan perencanaan ≤ 75%</li> <li>d. Jika 10% &lt; tindaklanjut rekomendasi yang terkait dengan perencanaan ≤ 40%</li> <li>e. Jika tindaklanjut rekomendasi yang terkait dengan perencanaan ≤ 10%</li> </ul>
12	Hasil evaluasi <u>Rencana Aksi</u> telah ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Jika &gt; 90% rekomendasi hasil evaluasi telah ditindaklanjuti</li> <li>b. Jika 75% &lt; rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 90%</li> <li>c. Jika 40% &lt; rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 75%</li> <li>d. Jika 10% &lt; rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 40%</li> <li>e. Jika rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 10%</li> </ul>
<b>E. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI (20%)</b>		
<b>KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (5%)</b>		
1	Target dapat dicapai	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. apabila rata2 capaian kinerja lebih dari <b>110%</b>;</li> <li>b. apabila <b>90%</b> &lt; rata2 capaian kinerja ≤ <b>110%</b>;</li> <li>c. apabila <b>60%</b> &lt; rata2 capaian kinerja ≤ <b>90%</b>;</li> <li>d. apabila <b>40%</b> &lt; rata2 capaian kinerja ≤ <b>60%</b></li> <li>e. apabila rata2 capaian kinerja &lt; <b>40%</b></li> </ul>
2	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. apabila lebih dari <b>120%</b> rata2 capaian kinerja tahun berjalan melebihi capaian tahun sebelumnya;</li> <li>b. apabila <b>110%</b> &lt; rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya ≤ <b>120%</b>;</li> <li>c. apabila <b>90%</b> &lt; rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya ≤ <b>110%</b>;</li> <li>d. apabila <b>60%</b> ≤ rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya ≤ <b>90%</b></li> <li>e. apabila rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya ≤ <b>60%</b></li> </ul>

3	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. apabila informasi capaian output memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan;</li> <li>b. apabila lebih dari 80% capaian output memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan;</li> <li>c. apabila lebih dari 60% capaian output memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan</li> <li>d. apabila sebagian besar informasi capaian output sangat diragukan validitas datanya;</li> <li>e. apabila capaian output tidak dapat diandalkan</li> </ul>
		Informasi kinerja dapat diandalkan. dengan kriteria sbb:
		<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Diperoleh dari dasar perhitungan (formulasi) yang valid;</li> <li>b. Dihasilkan dari sumber2 atau basis data yang dapat dipercaya (kompeten);</li> <li>c. Dapat ditelusuri sumber datanya;</li> <li>d. dapat diverifikasi</li> <li>e. up to date</li> </ul>
<b>KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (5%)</b>		
4	Target dapat dicapai	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. apabila rata2 capaian kinerja lebih dari</li> <li>b. <b>110%</b>;</li> <li>c. apabila <b>90%</b> &lt; rata2 capaian kinerja &lt;</li> <li>d. <b>110%</b>;</li> <li>e. apabila <b>60%</b> &lt; rata2 capaian kinerja &lt; <b>90%</b>;</li> <li>apabila <b>40%</b> &lt; rata2 capaian kinerja &lt; <b>60%</b></li> <li>apabila rata2 capaian kinerja &lt; <b>40%</b></li> <li>(Jawaban ditulis pada lembar KKE1-I Capaian)</li> </ul>
5	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. apabila lebih dari <b>120%</b> rata2 capaian kinerja tahun berjalan melebihi capaian tahun sebelumnya;</li> <li>b. apabila <b>110%</b> &lt; rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya &lt; <b>120%</b>;</li> <li>c. apabila <b>90%</b> &lt; rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya &lt; <b>110%</b>;</li> <li>d. apabila <b>60%</b> &lt; rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya &lt; <b>90%</b></li> <li>e. apabila rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya &lt; <b>60%</b></li> <li>(Jawaban ditulis pada lembar KKE1-I Capaian)</li> </ul>

6	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	<ul style="list-style-type: none"><li>a. apabila informasi capaian outcome memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan;</li><li>b. apabila lebih dari 80% capaian outcome memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan;</li><li>c. apabila lebih dari 60% capaian outcome memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan</li><li>d. apabila sebagian besar informasi capaian outcome sangat diragukan validitas datanya;</li><li>e. apabila capaian outcome tidak dapat diandalkan</li></ul>
		Informasi kinerja dapat diandalkan. artinya:
		<ul style="list-style-type: none"><li>a. Diperoleh dari dasar perhitungan (formulasi) yang valid;</li><li>b. Dihasilkan dari sumber2 atau basis data yang dapat dipercaya (kompeten);</li><li>c. Dapat ditelusuri sumber datanya;</li><li>d. dapat diverifikasi</li><li>e. up to date</li></ul>

**F. Penutup**

Evaluasi atas implementasi SAKIP merupakan bagian dari siklus manajemen instansi pemerintah. Dengan ditetapkannya Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi atas Implementasi SAKIP, diharapkan para evaluator mempunyai acuan yang sama dalam melaksanakan evaluasi. Pada akhirnya keberhasilan pelaksanaan evaluasi atas implementasi SAKIP diharapkan dapat mencapai tujuan dari SAKIP itu sendiri, yaitu meningkatnya kinerja instansi pemerintah dan meningkatnya akuntabilitas instansi pemerintah terhadap kinerjanya.

  
BUPATI GORONTALO, #  
NELSON POMALINGO

Salinan sesuai dengan aslinya  
KEPALA BAGIAN HUKUM  
  
MUH. RAHMAT I. BULOTO, SH.  
NIP. 19700805 199903 1 006