



BUPATI HULU SUNGAI SELATAN  
PROVINSI KALIMANTAN SELATAN

PERATURAN BUPATI HULU SUNGAI SELATAN  
NOMOR 36 TAHUN 2022  
TENTANG

EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI AKUNTABILITAS KINERJA PERANGKAT DAERAH  
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI HULU SUNGAI SELATAN,

- Menimbang:
- a. bahwa penyelenggaraan pemerintahan yang baik, terukur dalam sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, merupakan bentuk perlindungan kepada masyarakat dan kewajiban bagi Pemerintah Daerah;
  - b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 6 ayat (1) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, setiap pimpinan Instansi Pemerintah menetapkan kebijakan teknis evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Instansinya masing-masing;
  - c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Evaluasi Atas Implementasi Akuntabilitas Kinerja Perangkat Daerah;
- Mengingat:
1. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat Nomor 3 Tahun 1953 tentang Pembentukan Daerah Tingkat II di Kalimantan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1953 Nomor 9) sebagai Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1959 Nomor 72), Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1820);
  2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali, terakhir dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6757);
  3. 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);
  4. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5888) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan

Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);

5. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2017 tentang Pembinaan Dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 73, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6041);
6. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
5. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1842);
6. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1569);
7. Peraturan Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan Nomor 6 Tahun 2020 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2020 Nomor 6, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan Nomor 3);

#### MEMUTUSKAN:

Menetapkan: PERATURAN BUPATI TENTANG EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI AKUNTABILITAS KINERJA PERANGKAT DAERAH.

### BAB I KETENTUAN UMUM

#### Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Hulu Sungai Selatan.
2. Pemerintah Daerah adalah Kepala Daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Kepala Daerah yang selanjutnya disebut Bupati adalah Bupati Hulu Sungai Selatan.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Kepala Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah bahwa penyelenggara unsur Pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disingkat AKIP adalah pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah melalui implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
6. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disebut Eavlusi AKIP adalah aktivitas analisis yang sistematis, pemberian nilai, atribut, apresiasi, dan pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi atas masalah yang ditemukan guna peningkatan akuntabilitas dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

7. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disingkat SAKIP adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

#### Pasal 2

Petunjuk Evaluasi AKIP yang diatur dalam Peraturan Bupati ini dimaksudkan sebagai acuan untuk memberikan petunjuk umum dalam rangka evaluasi implementasi SAKIP Perangkat Daerah.

#### Pasal 3

Pelaksanaan Evaluasi AKIP pada Perangkat Daerah bertujuan untuk:

- a. memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP;
- b. menilai tingkat implementasi SAKIP;
- c. memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP; dan
- d. memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

#### Pasal 4

Petunjuk Evaluasi AKIP pada Perangkat Daerah merupakan panduan bagi evaluator yang berkaitan dengan:

- a. perumusan mengenai tujuan evaluasi;
- b. penentuan ruang lingkup evaluasi dan metodologi yang digunakan dalam evaluasi;
- c. perancangan desain evaluasi, penetapan metodologi dan teknik, serta instrumen dan alat yang harus ditempuh dalam proses evaluasi;
- d. mekanisme pelaksanaan evaluasi; dan
- e. pelaporan dan pengomunikasian hasil evaluasi, penyusunan laporan hasil evaluasi, dan mekanisme pelaporan hasil evaluasi.

### BAB II

#### RUANG LINGKUP

#### Pasal 5

Ruang lingkup Evaluasi AKIP pada Perangkat Daerah meliputi:

- a. penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;
- b. penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;
- c. penilaian pelaporan kinerja yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, baik keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya yang memberikan dampak besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya;
- d. penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektifitas dan efisiensi kinerja; dan
- e. penilaian capaian kinerja atas *output* maupun *outcome* serta kinerja lainnya.

BAB III  
PELAKSANAAN

Pasal 6

- (1) Pemerintah Daerah melaksanakan Evaluasi AKIP.
- (2) Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan terhadap seluruh Perangkat Daerah setiap tahun.
- (3) Evaluasi sebagaimana pada ayat (2) dilakukan oleh tim internal evaluator AKIP yang dibentuk masing-masing Perangkat Daerah.

Pasal 7

- (1) Evaluasi AKIP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) dilakukan paling lambat tanggal 30 Juli tahun anggaran berjalan.
- (2) Petunjuk Evaluasi AKIP, pencapaian perjanjian kinerja, lembar kriteria evaluasi akuntabilitas, dan templat kertas kerja evaluasi akuntabilitas kinerja pada Perangkat Daerah sebagaimana tercantum dalam Lampiran I, Lampiran II, dan Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 8

- (1) Evaluasi AKIP tahunan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 merupakan aktifitas analisis yang sistematis, pemberian nilai, atribut, apresiasi, dan pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi atas masalah yang ditemukan untuk tujuan peningkatan akuntabilitas dan kinerja Perangkat Daerah.
- (2) Evaluasi AKIP tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan paling lambat tanggal 28 Februari tahun anggaran berikutnya.
- (3) Petunjuk Evaluasi AKIP tahunan pada Perangkat Daerah sebagaimana tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 9

- (1) Hasil Evaluasi AKIP sebagaimana dimaksud pada Pasal 8 ayat (1) digunakan untuk memperbaiki manajemen kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja khususnya kinerja pelayanan publik pada Perangkat Daerah secara berkelanjutan.
- (2) Untuk membantu kelancaran tugas pelaksanaan Evaluasi AKIP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat dibentuk tim evaluasi.
- (3) Tim Evaluasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) terdiri dari:
  - a. Kepala Perangkat Daerah yang membidangi urusan pemerintahan di bidang pengawasan Daerah sebagai ketua;
  - b. aparat pengawas internal pemerintah sebagai anggota;
  - c. Perangkat Daerah terkait sebagai anggota; dan/atau
  - d. instansi pemerintah lain sebagai anggota.
- (4) Tim Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (3) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Pasal 10

Tim Evaluasi menyusun ikhtisar hasil Evaluasi AKIP pada Perangkat Daerah untuk dilaporkan kepada Bupati dan selanjutnya disampaikan kepada kementerian yang membidangi urusan pemerintahan di bidang pendayagunaan aparatur negara dan reformasi birokrasi.

BAB IV  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 11

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, maka Peraturan Bupati Hulu Sungai Selatan Nomor 49 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Satuan Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Hulu Sungai Selatan (Berita Daerah Kabupaten Hulu Sungai Selatan Tahun 2015 Nomor 50,) dicabut dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 12

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Kandangan  
pada tanggal 26 Agustus 2022  
BUPATI HULU SUNGAI SELATAN,

ttd.

ACHMAD FIKRY

Salinan sesuai dengan aslinya

SEKRETARIAT DAERAH  
KABUPATEN HULU SUNGAI SELATAN

Kepala Bagian Hukum,



Diundangkan di Kandangan  
pada tanggal

SEKRETARIS DAERAH  
KABUPATEN HULU SUNGAI SELATAN,

ttd.

MUHAMMAD NOOR

BERITA DAERAH KABUPATEN HULU SUNGAI SELATAN  
TAHUN 2022 NOMOR 37

LAMPIRAN I  
PERATURAN BUPATI HULU SUNGAI SELATAN  
NOMOR 36 TAHUN 2022  
TENTANG  
EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI AKUNTABILITAS  
KINERJA PERANGKAT DAERAH

PEDOMAN EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI  
SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA TAHUNAN PERANGKAT DAERAH

BAB I  
PENDAHULUAN

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu strategi yang dilaksanakan dalam rangka mempercepat pelaksanaan Reformasi Birokrasi, untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel, pemerintahan yang kapabel, serta meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat. Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014, Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk penetapan tujuan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Untuk mengetahui sejauh mana Perangkat Daerah mengimplementasikan SAKIP dilaksanakan, serta untuk mendorong adanya peningkatan kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, maka perlu dilakukan evaluasi atas implementasi SAKIP Perangkat Daerah. Evaluasi SAKIP ini diharapkan dapat mendorong setiap Perangkat Daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dalam mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan sesuai yang diamanahkan dalam RPJMD.

Pelaksanaan evaluasi atas implementasi SAKIP harus dilakukan dengan sebaik-baiknya. Untuk itu, diperlukan suatu pedoman evaluasi atas implementasi SAKIP yang dapat dijadikan panduan bagi para evaluator. Pedoman ini disusun sebagai petunjuk umum dalam rangka evaluasi SAKIP Perangkat Daerah, yang berisikan tentang metode evaluasi, mekanisme pelaksanaan evaluasi, dan pelaporan hasil evaluasi. Pada setiap penugasan evaluasi atas implementasi SAKIP perlu dirancang desain evaluasi tersendiri berupa petunjuk teknis pelaksanaan evaluasi memenuhi tujuan evaluasi SAKIP yang ditetapkan sesuai dengan kondisi pada saat pelaksanaan evaluasi.

BAB II  
PELAKSANAAN EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI SAKIP

A. Survei Pendahuluan

1. Tujuan dan Manfaat Survei Pendahuluan

Survei pendahuluan dilakukan untuk memahami dan mendapatkan gambaran umum mengenai kegiatan Perangkat Daerah yang akan di evaluasi. Tujuan dan manfaat survei pendahuluan antara lain adalah untuk:

- a. memberikan pemahaman mengenai Perangkat Daerah yang di evaluasi;
- b. memberikan fokus kepada hal-hal yang memerlukan perhatian dalam evaluasi; dan
- c. merencanakan dan mengorganisasikan evaluasi.

2. Jenis data dan Informasi yang Dikumpulkan pada Survei Pendahuluan

Sesuai dengan tujuan dan manfaat survei pendahuluan, beberapa data/informasi yang diharapkan diperoleh antara lain mengenai:

- a. tugas, fungsi, dan kewenangan Perangkat Daerah;

- b. Peraturan perundangan yang berkaitan dengan Perangkat Daerah;
- c. Kegiatan utama Perangkat Daerah;
- d. Sumber pembiayaan Perangkat Daerah;
- e. Sistem informasi yang digunakan;
- f. Keterkaitan Perangkat Daerah atau Perangkat Daerah atasannya;
- g. Perencanaan Strategis, Rencana Kinerja, Rencana Kerja, serta Perjanjian Kinerja yang dimiliki Perangkat Daerah atau Perangkat Daerah atasannya;
- h. Laporan Kinerja Perangkat Daerah;
- i. Sistem pengukuran kinerja dan manajemen kinerja pada umumnya;
- j. Laporan Keuangan dan pengendalian; serta
- k. Hasil evaluasi dan reviu periode sebelumnya.

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

### 3. Teknik Pengumpulan Data dan Informasi Survei Pendahuluan

Pengumpulan data dan informasi pada survei pendahuluan dapat dilakukan dengan beberapa cara, yaitu melalui angket (kuesioner), wawancara, observasi, studi dokumentasi, atau kombinasi cara tersebut. Sedangkan teknik analisis data antara lain: telaahan sederhana, berbagai analisis dan pengukuran, metode statistik, perbandingan, analisis logika program dan sebagainya.

- a. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data/informasi dengan menyerahkan serangkaian daftar pertanyaan yang akan diisi oleh SKPD secara mandiri. Daftar pertanyaan yang akan diajukan dalam angket dapat bersifat terbuka maupun tertutup. Pertanyaan terbuka merupakan bentuk pertanyaan yang jawabannya tidak disediakan, sehingga responden secara mandiri mengisi jawabannya. Pertanyaan tertutup merupakan bentuk pertanyaan yang jawabannya telah disediakan, sehingga tinggal memilih jawaban yang telah disediakan.
- b. Wawancara merupakan bentuk pengumpulan data dan informasi yang dilakukan dengan pengajuan pertanyaan secara langsung kepada responden, dan jawaban yang diterima dari responden dicatat secara langsung. Dalam hal ini, seorang pewawancara sebaiknya menyiapkan terlebih dahulu jadwal dan catatan mengenai hal-hal atau materi yang akan ditanyakan. Hal penting lainnya yang harus dipersiapkan oleh pewawancara adalah sikap, penampilan dan perilaku yang mengarah untuk dapat bekerjasama dengan calon responden. Untuk itu seorang pewawancara hendaknya bersikap netral dan tidak berusaha untuk mengarahkan jawaban atau tanggapan responden.
- c. Observasi adalah teknik pengumpulan data dan informasi dengan melakukan pengamatan terhadap kegiatan suatu organisasi. Observasi dalam pengertian sempit, yaitu observasi dengan menggunakan alat indera seperti mengunjungi lokasi dalam rangka mengamati proses dan jalannya kegiatan.
- d. Studi Dokumentasi merupakan teknik mengumpulkan data dan informasi yang tidak secara langsung ditujukan kepada Perangkat Daerah dan organisasi yang dievaluasi. Dokumen yang digunakan dalam tahapan survei dapat berupa catatan, laporan, maupun informasi lain yang berkaitan dengan Perangkat Daerah yang dievaluasi.

## B. Evaluasi Atas Implementasi Sakip

### 1. Evaluasi atas komponen SAKIP

Evaluasi atas implementasi SAKIP difokuskan pada kriteria-kriteria yang telah ditetapkan dengan tetap memperhatikan hasil evaluasi atas implementasi SAKIP tahun sebelumnya. Data dan informasi yang digunakan dalam evaluasi merupakan data dan informasi terakhir yang digunakan

dalam implementasi SAKIP saat evaluasi berjalan. Isu penting yang perlu diungkap melalui evaluasi atas implementasi SAKIP adalah sebagai berikut:

- a. Perangkat Daerah dalam menyusun, mereviu dan menyempurnakan perencanaan kinerja berfokus pada hasil;
- b. Pengukuran kinerja berjenjang dan pegumpulan data kinerja;
- c. Pengungkapan informasi pencapaian kinerja;
- d. Monitoring dan evaluasi terhadap pencapaian kinerja pelaksanaan program, khususnya program strategis;
- e. Keterkaitan diantara seluruh komponen-komponen perencanaan kinerja dengan penganggaran, kebijakan pelaksanaan dan pengendalian serta pelaporannya;
- f. Capaian kinerja utama dari masing-masing Perangkat Daerah;
- g. Tingkat implementasi SAKIP Perangkat Daerah; dan
- h. Memastikan disusunnya rencana aksi terhadap rekomendasi hasil evaluasi yang belum ditindaklanjuti.

Evaluasi atas implementasi SAKIP, harus dapat memberikan simpulan hasil penilaian beberapa variabel, antara lain kriteria-kriteria yang ada dalam penerapan komponen-komponen manajemen kinerja kinerja yang meliputi: perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi internal, dan capaian kinerja sebagai fakta obyektif Perangkat Daerah mengimplementasikan SAKIP. Komponen-komponen tersebut kemudian dituangkan dalam Lembar Kerja Evaluasi (LKE), sesuai dengan kriteria masing-masing komponen, variabel-variabel tersebut.

Evaluasi penerapan manajemen kinerja juga meliputi penerapan kebijakan penyusunan dokumen penetapan kinerja dan indicator kinerja utama (IKU) sampai saat dilakukan evaluasi.

Kriteria yang ditetapkan dalam rangka evaluasi AKIP ini dituangkan dalam Lembar Kerja Evaluasi (LKE). LKE ini menyajikan komponen, bobot, sub-komponen dan butir-butir penilaian. LKE ini juga dilengkapi dengan seperangkat kriteria penilaian untuk setiap butir penilaian. (Ilustrasi LKE terdapat pada anak lampiran pedoman ini).

Selanjutnya setiap petunjuk pelaksanaan yang disusun oleh KemenPAN&RB dan setiap instansi pemerintah menjabarkan lebih rinci butir-butir penilaian tersebut sesuai dengan tujuan dan ruang lingkup evaluasi.

## 2. Penilaian dan Penyimpulan

- a. Evaluasi atas laporan kinerja Perangkat Daerah harus menyimpulkan hasil penilaian atas fakta obyektif 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.
- b. Langkah penilaian dilakukan sebagai berikut:
  - o Dalam melakukan penilaian, terdapat 3 (tiga) variabel yaitu: (i) komponen, (ii) sub komponen, dan (iii) kriteria.
  - o Setiap Komponen dan sub komponen penilaian diberikan alokasi nilai sebagai berikut:

No	Komponen	Bobot	Komponen dan 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 Rencana Kinerja Tahunan (4%), Kualitas Rencana Kinerja Tahunan (10%), dan Implementasi Rencana Kinerja



No	Komponen	Bobot	Komponen dan Sub-Komponen
			Tahunan (6%)
2.	Pengukuran Kinerja	25 %	a. Pemenuhan pengukuran (5%); b. Kualitas pengukuran (12,5%); c. Implementasi pengukuran (7,5%).
3.	Pelaporan Kinerja	15 %	a. Pemenuhan pelaporan (3%); b. Penyajian informasi kinerja (7,5%); c. Pemanfaatan informasi kinerja (4,5%).
4.	Evaluasi Kinerja	10 %	a. Pemenuhan evaluasi (2%); b. Kualitas evaluasi (5%); c. Pemanfaatan evaluasi (3%).
5.	Pencapaian Sasaran /Kinerja Organisasi	20 %	a. Kinerja yang dilaporkan (output) (7.5%); b. Kinerja yang dilaporkan (outcome) (12,5%).
TOTAL		100 %	

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

- c. Setiap sub-komponen akan dibagi kedalam beberapa pertanyaan sebagai kriteria pemenuhan sub-komponen tersebut. Setiap pertanyaan akan disediakan pilihan jawabanya/tidak atau a/b/c/d/e. Jawaban ya/tidak diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan yang langsung dapat dijawab sesuaidengan pemenuhan kriteria. Jawaban a/b/c/d/e diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan yang membutuhkan “*judgements*” dari evaluator dan biasanya terkait dengankualitas dan pemanfaatan suatu sub-komponen tertentu.
- e. Setiap jawaban “ya” akan diberi nilai 1, sedangkan jawaban“tidak” diberi nilai 0.
- f. 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.
- g. 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).
- h. Dalam memberikan penilaian “ya” atau “tidak” maupun“a/b/c/d/e”, selain mengacu pada kriteria yang ada, evaluator juga harus menggunakan profesional *judgements*-nya dengan mempertimbangkan hal-hal yang mempengaruhi pada setiap kriteria, dan didukung dengan suatu kertas kerja evaluasi.

- i. Setelah setiap pertanyaan diberikan nilai maka penyimpulan akan dilakukan sebagai berikut:
- 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:  $[3/10] \times 10 = 3$ ;
  - Untuk kriteria yang berhubungan dengan kondisi yang memerlukan penyimpulan, karena terdiri dari beberapa sub- kriteria, penyimpulan tentang kriteria dilakukan melalui nilai rata-rata;
  - 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.
- j. Setelah setiap pertanyaan diberikan nilai maka penyimpulan akan dilakukan sebagai berikut:
- Penyimpulan atas hasil reviu terhadap akuntabilitas kinerja instansi dilakukan dengan menjumlahkan angka tertimbang dari masing-masing komponen.
  - 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	<b>Sangat Mumuaskan</b> , telah terwujud <i>Good Governance</i> . Seluruh kinerja dikelola dengan sangat memuaskan di seluruh unit kerja kerja. Telah terbentuk pemerintah yang dinamis, adaptif, dan efisien ( <i>Reform</i> ). Pengukuran kinerja telah dilakukan sampai ke level individu.
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 handal.
4.	B	>60-70	<b>Baik</b> , akuntabilitas kinerjanya sudah baik, memiliki sitem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja dan perlu sedikit perbaikan.
5.	CC	>50-65	<b>Cukup</b> , (memadai), akuntabilitas kinerjanya cukup baik, tata kebijakan, memiliki sitem yang dapat digunakan untuk memproduksi informasi kinerja

			untuk pertanggung jawaban, perlu banyak perbaikan yang 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.
6	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.

- k. Untuk menjaga obyektivitas dalam penilaian, perlu dilakukan reviu secara berjenjang atas proses dan hasil evaluasi dari tim evaluator dengan pengaturan sebagai berikut:
- 1) Reviu tingkat 1 dilakukan di masing-masing tim evaluator oleh supervisor tim.
  - 2) Reviu tingkat 2 dilakukan dalam bentuk forum panel, khusus untuk menentukan pemeringkatan nilai dan penentuan kategori hasil evaluasi.

### BAB III PELAPORAN HASIL EVALUASI

Setiap surat tugas untuk pelaksanaan evaluasi atas implementasi SAKIP harus menghasilkan 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.

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.

Bagi Perangkat Daerah yang sudah pernah dievaluasi, pelaporan hasil evaluasi diharapkan menyajikan informasi tindak lanjut dari rekomendasi tahun sebelumnya, sehingga diperoleh data yang dapat diperbandingkan dan dapat diketahui perbaikan-perbaikan yang telah dilakukan.

LHE disusun berdasarkan prinsip kehati-hatian dan mengungkapkan hal-hal penting bagi perbaikan manajemen kinerja instansi pemerintah yang dievaluasi. Permasalahan atau temuan sementara hasil evaluasi (*tentative finding*) dan saran perbaikannya harus diungkapkan secara jelas dan dikomunikasikan kepada pihak instansi pemerintah yang dievaluasi untuk mendapatkan konfirmasi ataupun tanggapan secukupnya.

Penulisan LHE mengikuti kaidah-kaidah umum penulisan laporan yang baik, antara lain: Penggunaan kalimat yang jelas dan bersifat persuasif untuk perbaikan, tidak menggunakan ungkapan yang ambivalen atau membingungkan dalam proses penyimpulan dan kompilasi data. Evaluator harus berhati-hati dalam menginterpretasikan data hasil evaluasi, menyimpulkan dan menuangkannya dalam laporan.

LHE atas implementasi SAKIP pada Perangkat Daerah yang dievaluasi APIP atau tim evaluasi yang dibentuk, disampaikan kepada pimpinan unit kerja yang dievaluasi dengan tembusan kepada bupati yang bersangkutan. Ikhtisar dari laporan hasil evaluasi tersebut disampaikan kepada Bupati dan selanjutnya disampaikan kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

Format LHE, selain bentuk surat (*short-form*), juga dapat berbentuk bab yang dikenal dengan bentuk penyajian yang panjang (*long-form*). Secara garis besar, *outline* LHE atas implementasi SAKIP adalah sebagai berikut:

- Ikhtisar Eksekutif
- Bab I Pendahuluan
  - a. Dasar Hukum Evaluasi
  - b. Latar Belakang
  - c. Tujuan Evaluasi
  - d. Ruang Lingkup Evaluasi
  - e. Metodologi Evaluasi
  - f. Gambaran Umum Evaluasi
  - g. Gambaran Umum Implementasi SAKIP
  - h. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya (jika periode sebelumnya dievaluasi)
- Bab II Hasil Evaluasi
  - a. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja
  - b. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja
  - c. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja
  - d. Evaluasi atas Evaluasi Internal
  - e. Evaluasi atas Capaian Kinerja
- Lampiran

#### BAB IV PENUTUP

Evaluasi atas implementasi SAKIP merupakan bagian dari siklus manajemen instansi pemerintah. Dengan ditetapkannya Pedoman Evaluasi atas Implementasi SAKIP, diharapkan para evaluator mempunyai acuan yang sama dalam melaksanakan evaluasi. Namun demikian, diharapkan para evaluator juga dapat menggunakan inovasi-inovasi baru dan mengembangkan secara terus menerus dalam melakukan evaluasi atas implementasi SAKIP.

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 HULU SUNGAI SELATAN,

ttd.

ACHMAD FIKRY

LAMPIRAN II  
PERATURAN BUPATI HULU SUNGAI SELATAN  
NOMOR 36 TAHUN 2022  
TENTANG  
EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI AKUNTABILITAS  
KINERJA PERANGKAT DAERAH

LEMBAR KRITERIA EVALUASI  
AKUNTABILITAS KINERJA PERANGKAT DAERAH  
KABUPATEN HULU SUNGAI SELATAN

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		KEM/LPND	UNIT KERJA
1	2	3	4
<b>A. PERENCANAAN KINERJA (30%)</b>			
<b>I. PERENCANAAN STRATEGIS (10%)</b>			
<b>a. PEMENUHAN (2%)</b>			
1	Rencana Strategis (Renstra) telah disusun	<i>cukup jelas</i>	<p>a, Jika unit kerja telah menyusun dokumen rencana strategis tersendiri (mendapat poin 1)</p> <p>b, Jika unit kerja tidak secara khusus menyusun atau memiliki dokumen rencana strategis, namun kondisi jangka menengah yang akan diwujudkan oleh unit kerja tersebut tercantum dalam renstra K/L (mendapat poin 0,5)</p> <p>c, Jika unit kerja tidak menyusun/memiliki dokumen renstra atau tidak dapat mengidentifikasi kondisi jangka menengah yang akan diwujudkan (poin 0)</p>
2	Renstra telah memuat tujuan	<i>cukup jelas</i>	<i>ya, jika unit kerja telah memuat atau menetapkan tujuan atau hasil akhir dari program teknis (kondisi akhir tahun ke-5) yang menggambarkan kondisi terukur yang akan diwujudkan dengan program teknis tersebut</i>
3	Tujuan/hasil program yang ditetapkan telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan (dapat diidentifikasi ukuran keberhasilannya).	<p>a. apabila seluruh tujuan/hasil program/kondisi akhir periode renstra, telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan;</p> <p>b. apabila 80% &lt; tujuan/hasil program yang telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan &lt; 100%;</p> <p>c. apabila 40% &lt; tujuan/hasil program yang telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan ≤ 80%;</p> <p>d. apabila 20% &lt; tujuan/hasil program yang telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan ≤ 40%</p> <p>e. apabila tujuan/hasil program yang telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan ≤ 20%</p>	<p>Ukuran keberhasilan program adalah ukuran atau parameter terukur yang merepresentasikan kondisi yang terjadi akibat dilaksanakannya suatu program (perubahan terukur atas kondisi yang ada, sebelum, selama dan setelah suatu program di jalankan)</p>
		<p>ukuran keberhasilan tujuan adalah ukuran atau parameter terukur yang merepresentasikan tercapai/terwujud atau tidaknya tujuan yang ditetapkan</p> <p>catatan: Dalam kondisi tertentu, ukuran keberhasilan tujuan dapat direpresentasikan oleh indikator sasaran tahun terakhir dari periode Renstra</p>	
4	Tujuan/Hasil Program telah disertai target keberhasilannya (dapat diidentifikasi target keberhasilannya)	<p>a. apabila seluruh tujuan/hasil program telah dilengkapi dengan target pencapaiannya;</p> <p>b. apabila 80% &lt; tujuan/hasil program yang telah dilengkapi dengan target pencapaiannya &lt; 100%;</p> <p>c. apabila 40% &lt; tujuan/hasil program yang telah dilengkapi dengan target pencapaiannya ≤ 80%;</p> <p>d. apabila 20% &lt; tujuan/hasil program yang telah dilengkapi dengan target pencapaiannya ≤ 40%</p> <p>e. apabila tujuan/hasil program yang telah dilengkapi dengan target pencapaiannya ≤ 20%</p>	<p>Catatan: Kondisi yang akan diubah oleh suatu program, harus dapat diukur dan jelas targetnya, seberapa besar perubahan yang diinginkan</p>
		<p>Catatan: Dalam kondisi tertentu, target tujuan dapat direpresentasikan oleh target sasaran tahun terakhir dari periode Renstra</p>	
5	Dokumen Renstra telah memuat sasaran	<i>ya, jika dokumen renstra memuat kondisi atau keadaan yang menggambarkan hasil atau manfaat di setiap akhir tahun (sasaran), baik pada tingkat K/L maupun tingkat Unit Kerja</i>	
6	Dokumen Renstra telah memuat indikator kinerja sasaran	<p>a. apabila seluruh sasaran telah dilengkapi dengan indikatornya;</p> <p>b. apabila 80% &lt; sasaran yang telah dilengkapi dengan indikatornya &lt; 100%;</p> <p>c. apabila 40% &lt; sasaran yang telah dilengkapi dengan indikatornya ≤ 80%;</p> <p>d. apabila 20% &lt; sasaran yang telah dilengkapi dengan indikatornya ≤ 40%</p> <p>e. apabila sasaran yang telah dilengkapi dengan indikatornya ≤ 20%</p>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		KEM/LPND	UNIT KERJA
1	2	3	4
7	Dokumen Renstra telah memuat target tahunan	a. apabila seluruh sasaran telah dilengkapi dengan target pencapaiannya; b. apabila 80% < sasaran yang telah dilengkapi dengan target pencapaiannya < 100%; c. apabila 40% < sasaran yang telah dilengkapi dengan target pencapaiannya ≤ 80%; d. apabila 20% < sasaran yang telah dilengkapi dengan target pencapaiannya ≤ 40% e. apabila sasaran yang telah dilengkapi dengan target pencapaiannya ≤ 20%	
8	Renstra telah menyajikan IKU	a. apabila lebih dari 95% indikator yang ada di Renstra telah menggambarkan Kinerja Utama K/L; b. apabila 80% < indikator yang menggambarkan Kinerja Utama K/L ≤ 95%; c. apabila 40% < indikator yang menggambarkan Kinerja Utama K/L ≤ 80%; d. apabila 20% < indikator yang menggambarkan Kinerja Utama K/L ≤ 40% e. apabila indikator yang menggambarkan Kinerja Utama K/L ≤ 20%	a, apabila lebih dari 95% indikator hasil program telah menggambarkan Kinerja Utama Unit Kerja; b, apabila 80% < indikator hasil program yang menggambarkan Kinerja Utama Unit Kerja ≤ 95%; apabila 40% < indikator hasil program yang menggambarkan Kinerja Utama Unit Kerja ≤ 80%; apabila 20% < indikator hasil program yang menggambarkan Kinerja Utama Unit Kerja ≤ 40% d, apabila indikator hasil program yang menggambarkan Kinerja Utama Unit Kerja ≤ 20% e,
		*) Renstra dikatakan menyajikan (memanfaatkan) IKU jika tujuan/hasil program dan atau sasaran yang ada dapat direpresentasikan (relevan) dengan IKU yang sudah diformalkan. *) Kriteria ini berlaku dengan asumsi IKU yang diformalkan telah memenuhi kriteria IKU yang baik seperti Spesifik, Dapat Diukur dan Relevan dengan Kinerja Utama K/L atau Unit Kerja	
9	Renstra telah dipublikasikan	ya. jika dokumen renstra dapat diakses dengan mudah setiap saat (misalnya: website resmi K/L atau media lain yang memudahkan publik untuk mengakses)	
<b>b. KUALITAS RENSTRA (5%)</b>			
10	Tujuan/Hasil program telah berorientasi hasil	a. apabila lebih dari 95% tujuan yang ditetapkan telah berorientasi hasil; b. apabila 80% < tujuan yang berorientasi hasil ≤ 95%; c. apabila 40% < tujuan yang berorientasi hasil ≤ 80%; d. apabila 20% < tujuan yang berorientasi hasil ≤ 40% e. apabila tujuan yang ditetapkan berorientasi hasil ≤ 20%	a, apabila lebih dari 95% hasil program yang ditetapkan telah berorientasi hasil; b, apabila 80% < hasil program yang berorientasi hasil ≤ 95%; c, apabila 40% < hasil program yang berorientasi hasil ≤ 80%; d, apabila 20% < hasil program yang berorientasi hasil ≤ 40% e, apabila tujuan yang ditetapkan berorientasi hasil ≤ 20%
		Kriteria berorientasi hasil: - berkualitas outcome atau output penting - bukan proses/kegiatan - menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan <b>atau seharusnya terwujud</b> - terkait dengan isu strategis organisasi - sesuai dengan tugas dan fungsi organisasi	
11	ukuran keberhasilan tujuan (outcome)/Hasil Program telah memenuhi kriteria ukuran keberhasilan yang baik	a. apabila lebih dari 95% ukuran keberhasilan tujuan dalam Renstra telah memenuhi kriteria SMART dan Cukup; b. apabila 80% < ukuran keberhasilan SMART ≤ 95%; c. apabila 40% < ukuran keberhasilan SMART ≤ 80%; d. apabila 20% < ukuran keberhasilan SMART ≤ 40% e. apabila ukuran keberhasilan yang SMART ≤ 20%	a, apabila lebih dari 95% ukuran keberhasilan hasil program telah memenuhi kriteria SMART dan Cukup; b, apabila 80% < ukuran keberhasilan hasil program yang SMART ≤ 95%; c, apabila 40% < ukuran keberhasilan hasil program yang SMART ≤ 80%; d, apabila 20% < ukuran keberhasilan hasil program yang SMART < 40% e, apabila ukuran keberhasilan hasil program yang SMART ≤ 20%
		Kriteria ukuran keberhasilan yang baik; SMART	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		KEM/LPND	UNIT KERJA
1	2	3	4
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Spesific: Tidak berdwimakna</i></li> <li>- <i>Measureable: Dapat diukur, dapat diidentifikasi satuan atau parameternya</i></li> <li>- <i>Achievable: Dapat dicapai, relevan dengan tugas fungsinya (domainnya) dan dalam kendalinya (controllable)</i></li> <li>- <i>Relevance: Terkait langsung dengan (merekpresentasikan) apa yang akan diukur</i></li> <li>- <i>Timebound: Mengacu atau menggambarkan kurun waktu tertentu</i></li>   <li>- <i>Cukup, dari segi jumlah, ukuran keberhasilan yang ada harus cukup mengindikasikan tercapainya tujuan, sasaran dan hasil program</i></li> </ul>	
12	Sasaran telah <b>berorientasi hasil</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. <i>apabila lebih dari 95% sasaran dalam renstra/hasil program telah berorientasi hasil;</i></li> <li>b. <i>apabila 80% &lt; berorientasi hasil &lt; 95%;</i></li> <li>c. <i>apabila 40% &lt; berorientasi hasil ≤ 80%;</i></li> <li>d. <i>apabila 20% &lt; berorientasi hasil ≤ 40%</i></li> <li>e. <i>apabila sasaran yg berorientasi hasil ≤ 20%</i></li> </ul>	
13	Indikator kinerja sasaran (outcome dan output) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. <i>apabila lebih dari 90% indikator sasaran dalam Renstra telah memenuhi kriteria SMART dan Cukup;</i></li> <li>b. <i>apabila 80% &lt; Indikator SMART ≤ 95%;</i></li> <li>c. <i>apabila 40% &lt; Indikator SMART ≤ 80%;</i></li> <li>d. <i>apabila 20% &lt; Indikator SMART ≤ 40%</i></li> <li>e. <i>apabila indikator yang SMART ≤ 20%</i></li> </ul>	
14	Target kinerja ditetapkan dengan baik	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. <i>apabila &gt; 95% target yang ditetapkan memenuhi seluruh kriteria target yang baik;</i></li> <li>b. <i>apabila 80% &lt; target yang memenuhi seluruh kriteria ≤ 95%;</i></li> <li>c. <i>apabila 40% &lt; target yang memenuhi seluruh kriteria ≤ 80%;;</i></li> <li>d. <i>apabila 20% &lt; target yang memenuhi seluruh kriteria ≤ 40%;;</i></li> <li>e. <i>apabila target yang memenuhi seluruh kriteria ≤ 20%;</i></li> </ul> <p>Kriteria Target yg baik:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Menggambarkan suatu tingkatan tertentu yang seharusnya dicapai (termasuk tingkatan yang standar, generally accepted)</i></li> <li>- <i>Selaras dengan RPJMN/Renstra;</i></li> <li>- <i>Berdasarkan (relevan dgn) indikator yg SMART;</i></li> <li>- <i>Berdasarkan basis data yang memadai</i></li> <li>- <i>Berdasarkan argumen dan perhitungan yang logis</i></li> </ul>	
15	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program/hasil kegiatan	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. <i>apabila program/kegiatan yang ditetapkan telah memenuhi seluruh kriteria;</i></li> <li>b. <i>apabila program/kegiatan yang ditetapkan telah memenuhi sebagian besar kriteria;</i></li> <li>c. <i>apabila program/kegiatan yang ditetapkan menjadi penyebab tidak langsung terwujudnya tujuan/hasil program dan sasaran;</i></li> <li>d. <i>apabila program/kegiatan yang ditetapkan dianggap tidak cukup untuk mencapai tujuan/hasil program dan sasaran;</i></li> <li>e. <b>apabila penetapan program/kegiatan mendahului (atau tidak disertai dengan) penetapan tujuan/hasil program dan sasaran</b></li> </ul> <p>Program/ Kegiatan dikatakan merupakan cara untuk mencapai (selaras dengan) tujuan/hasil program dan sasaran jika memenuhi kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Menjadi penyebab langsung terwujudnya tujuan/hasil program dan sasaran;</i></li> <li>- <i>Relevan;</i></li> <li>- <i>Memiliki hubungan sebab akibat (kausalitas)</i></li> <li>- <i>Cukup untuk mewujudkan tujuan/hasil program dan sasaran dalam Renstra</i></li> </ul>	
16	Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMN/Dokumen Renstra atasannya	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. <i>apabila &gt; 90% tujuan/hasil program dan sasaran yg ditetapkan telah selaras;</i></li> <li>b. <i>apabila 75% &lt; tujuan/hasil program dan sasaran yg selaras &lt; 90%;</i></li> <li>c. <i>apabila 40% &lt; tujuan/hasil program dan sasaran yg selaras &lt; 75%;</i></li> <li>d. <i>apabila 10% &lt; tujuan/hasil program dan sasaran yg selaras &lt; 40%</i></li> <li>e. <i>apabila tujuan/hasil program dan sasaran yg selaras &lt; 10%</i></li> </ul> <p>Kriteria keselarasan mengacu pada kondisi-kondisi berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>tujuan/hasil program dan Sasaran2 yang ada di Renstra merupakan tujuan/hasil program dan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam RPJMN/Renstra atasannya;</i></li> <li>- <i>Target2 kinerja Renstra merupakan breakdown (turunan) dari target2 kinerja dalam RPJMN/Renstra atasannya;</i></li> <li>- <i>Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam Renstra menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan/hasil program dan sasaran yang ada di RPJMN/Renstra atasannya</i></li> </ul>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		KEM/LPND	UNIT KERJA
1	2	3	4
17	Dokumen Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi/latar belakang pendirian)	<p>a. apabila lebih dari 95% tujuan/hasil program, Sasaran dan indikator Renstra telah mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan;</p> <p>b. apabila 80% &lt; tujuan/hasil program, Sasaran dan indikator Renstra telah mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan ≤ 95%;</p> <p>c. apabila tujuan/hasil program, Sasaran dan indikator Renstra tidak mengacu pada isu strategis atau praktik terbaik;</p> <p>d. apabila tujuan/hasil program, Sasaran dan indikator Renstra yang mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan tidak lebih dari 10%</p> <p>e. apabila lebih dari 75% tujuan/hasil program, Sasaran dan indikator Renstra yang ditetapkan tidak menggambarkan core business dan isu strategis yang berkembang</p> <p>Penetapan hal-hal yg seharusnya mengacu pada kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mengacu /selaras dengan RPJMN</li> <li>- Mengacu /selaras dengan kontrak kinerja (jika ada)</li> <li>- Mengacu /selaras dengan tugas dan fungsi</li> <li>- menggambarkan core business</li> <li>- menggambarkan isu strategis yang berkembang</li> <li>- menggambarkan hubungan kausalitas</li> <li>- mengacu pada praktik2 terbaik</li> </ul>	
<b>c.</b>	<b>IMPLEMENTASI RENSTRA (3%)</b>	Jawaban tentang Implementasi Renstra harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas Renstra	
18	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen rencana kinerja tahunan	<p>a. apabila lebih dari 95% indikator tujuan/hasil program dan sasaran yang ada di Renstra telah selaras dengan indikator hasil/capaian program yang ada dalam rencana kinerja tahunan;</p> <p>b. apabila 80% &lt; keselarasan indikator tujuan/hasil program dan sasaran Renstra dengan indikator hasil/capaian program dalam rencana kinerja tahunan ≤ 95%;</p> <p>c. apabila 40% &lt; keselarasan indikator tujuan/hasil program dan sasaran Renstra dengan indikator hasil/capaian program dalam rencana kinerja tahunan ≤ 80%;</p> <p>d. apabila 20% &lt; keselarasan indikator tujuan/hasil program dan sasaran Renstra dengan indikator hasil/capaian program dalam rencana kinerja tahunan ≤ 40%</p> <p>e. apabila keselarasan indikator tujuan/hasil program dan sasaran Renstra dengan indikator hasil/capaian program dalam rencana kinerja tahunan ≤ 20%</p> <p>Kriteria Selaras atau (dapat) dijadikan acuan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Target2 kinerja jangka menengah dalam Renstra telah di-breakdown dalam (selaras dengan) target2 kinerja tahunan dalam rencana kinerja tahunan</li> <li>- Sasaran2 yang ada di Renstra dijadikan outcome atau hasil2 program yang akan diwujudkan dalam rencana kinerja tahunan</li> <li>- Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam perencanaan unit kerja menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya outcome atau hasil2 program yang ada di rencana kinerja tahunan</li> </ul> <p>Catatan: pemilihan a/b/c/d/e dengan asumsi indikator tujuan/hasil program dan sasaran di Renstra telah memenuhi kriteria SMART</p>	
19	Target jangka menengah dalam Renstra telah dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan	<p>a. apabila target jangka menengah (JM) telah dimonitor dan memenuhi seluruh kriteria yang disebutkan dibawah;</p> <p>b. apabila target JM telah dimonitor berdasarkan kriteria yang disebutkan dibawah, namun belum seluruh rekomendasi ditindaklanjuti;</p> <p>c. apabila target JM telah dimonitor dengan kriteria tersebut namun tidak ada tindak lanjut terhadap rekomendasi yang diberikan</p> <p>d. apabila monitoring target JM dilakukan secara insidental, tidak terjadual, tanpa SOP atau mekanisme yang jelas;</p> <p>e. Target JM tidak dimonitor</p> <p>Monitoring target (kinerja) jangka menengah mengacu pada kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Terdapat breakdown target kinerja jangka menengah kedalam target2 tahunan dan periodik yang selaras dan terukur;</li> <li>- Terdapat pihak atau bagian yang bertanggungjawab untuk melaporkan dan yang memonitor kinerja secara periodik;</li> <li>- Terdapat jadual, mekanisme atau SOP yang jelas tentang mekanisme monitoring Renstra secara periodik;</li> <li>- Terdapat dokumentasi hasil monitoring</li> <li>- Terdapat tindak lanjut atas hasil monitoring</li> </ul>	



NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		KEM/LPND	UNIT KERJA
1	2	3	4
20	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala	a. apabila Renstra telah <b>direviu</b> dan hasilnya <b>menunjukkan kondisi yang lebih baik (terdapat inovasi)</b> ; b. Apabila ada perbaikan tapi masih terdapat kesalahan dalam perumusan sasaran dan IK; c. Apabila ada perbaikan tapi belum signifikan; d. Apabila Renstra telah direviu namun tidak ada perbaikan; e. Apabila Renstra tidak direviu	
<b>II. PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (20%)</b>			
<b>a. PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (4%)</b>			
1	Dokumen perencanaan kinerja tahunan telah disusun	ya. 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.  Jika rencana kinerja dimaksud <b>tidak</b> menjadi prasyarat dalam pengajuan anggaran, maka jawaban harus "Tidak"	
2	Perjanjian Kinerja (PK) telah disusun	ya. apabila terdapat dokumen PK yang secara formal telah ditandatangani oleh (para) pihak yang berkepentingan (Sesuai PerMenpan No 53/2014)	
3	PK telah menyajikan IKU	a. apabila lebih dari 95% IKU telah diperjanjikan dalam PK K/L/Unit Kerja b. apabila 80% < IKU yang telah diperjanjikan dalam PK K/L/Unit Kerja ≤ 95%; c. apabila 40% ≤ IKU yang telah diperjanjikan dalam PK K/L/Unit Kerja ≤ 80%; d. apabila 20% ≤ IKU yang telah diperjanjikan dalam PK K/L/Unit Kerja ≤ 20 % e. apabila IKU yang telah diperjanjikan dalam PK K/L/Unit Kerja ≤ 20%  *) PK dikatakan menyajikan (memanfaatkan) IKU jika tujuan/hasil program dan atau sasaran yang ada dapat direpresentasikan (relevan) dengan IKU yang sudah diformalkan. *) Kriteria ini berlaku dengan asumsi IKU yang diformalkan telah memenuhi kriteria IKU yang baik seperti Spesifik, Dapat Diukur dan Relevan dengan Kinerja Utama K/L atau Unit Kerja	
4	PK telah dipublikasikan	ya. apabila dokumen Perjanjian Kinerja dapat diakses dengan mudah setiap saat (misalnya: website resmi K/L atau media lain yang memungkinkan publik dapat mengakses)	
5	Rencana Aksi atas Kinerja sudah ada	ya. jika Rencana Aksi (RA) yang dimaksud merupakan penjabaran lebih lanjut dari target2 kinerja yang ada di Perjanjian Kinerja (PK)	
<b>b. KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (10%)</b>			
6	Sasaran telah <b>berorientasi hasil</b>	a. apabila lebih dari 95% sasaran yang ada di dokumen rencana kinerja tahunan dan di dokumen perjanjian kinerja telah berorientasi hasil; b. apabila 80% < sasaran telah berorientasi hasil ≤ 95%; c. apabila 40% < sasaran telah berorientasi hasil ≤ 80%; d. apabila 20% < sasaran telah berorientasi hasil ≤ 40% e. apabila sasaran telah berorientasi hasil ≤ 20%  sasaran dikatakan berorientasi hasil dengan kriteria sbb: - berkualitas outcome atau output penting - bukan proses/kegiatan - menggambarkan kondisi yang seharusnya atau output penting yang ingin diwujudkan - terkait dengan isu strategis organisasi	
7	Indikator kinerja sasaran dan hasil program (outcome) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a. apabila lebih dari 95% indikator sasaran dan hasil program dalam rencana kinerja tahunan dan PK telah memenuhi kriteria SMART dan Cukup; b. apabila 80% < Indikator SMART ≤ 95%; c. apabila 40% < Indikator SMART ≤ 80%; d. apabila 20% < Indikator SMART ≤ 40% e. apabila indikator yang SMART ≤ 20%  Kriteria ukuran keberhasilan yang baik; SMART - Spesific: Tidak berdwimakna - Measureable: Dapat diukur, dapat diidentifikasi satuan atau parameternya - Achievable: Dapat dicapai, relevan dengan tugas fungsinya (domainnya) dan dalam kendalinya (controllable) - Relevance: Terkait langsung dengan (merekpresentasikan) apa yang akan diukur - Timebound: Mengacu atau menggambarkan kurun waktu tertentu  - Cukup, dari segi jumlah, ukuran keberhasilan yang ada harus cukup mengindikasikan tercapainya tujuan, sasaran dan hasil program	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		KEM/LPND	UNIT KERJA
1	2	3	4
8	Target kinerja ditetapkan dengan baik	<p>a. apabila &gt; 95% target yang ditetapkan dalam rencana kinerja tahunan dan di PK memenuhi seluruh kriteria target yang baik;</p> <p>b. apabila 80% &lt; target yang memenuhi seluruh kriteria ≤ 95%;</p> <p>c. apabila 40% &lt; target yang memenuhi seluruh kriteria ≤ 80%;</p> <p>d. apabila 20% &lt; target yang memenuhi seluruh kriteria ≤ 40%;</p> <p>e. apabila target yang memenuhi seluruh kriteria ≤ 20%;</p> <p>Kriteria Target yg baik:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Menggambarkan suatu tingkatan tertentu yang seharusnya dicapai (termasuk tingkatan yang standar, generally accepted)</li> <li>- Selaras dengan RPJMN/Renstra;</li> <li>- Berdasarkan (relevan dgn) indikator yg SMART;</li> <li>- Berdasarkan basis data yang memadai</li> </ul> <p>Berdasarkan argumen dan perhitungan yang logis</p>	
9	Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran	<p>a. apabila kegiatan yang ditetapkan memenuhi seluruh kriteria</p> <p>b. apabila kegiatan yang ditetapkan telah memenuhi sebagian besar kriteria;</p> <p>c. apabila kegiatan yang ditetapkan menjadi <b>penyebab tidak langsung</b> terwujudnya sasaran;</p> <p>d. apabila kegiatan yang ditetapkan dianggap <b>tidak cukup</b> untuk mencapai sasaran;</p> <p>e. apabila kegiatan yang ditetapkan <b>tidak relevan</b> dengan pencapaian sasaran</p> <p>Kegiatan dikatakan merupakan cara untuk mencapai (selaras dengan) sasaran jika memenuhi kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Menjadi penyebab langsung terwujudnya sasaran;</li> <li>- Relevan;</li> <li>- Memiliki hubungan sebab akibat (kausalitas)</li> <li>- Cukup untuk mewujudkan sasaran dalam rencana kinerja tahunan</li> </ul> <p>Pengertian kegiatan juga mencakup sub kegiatan/komponen kegiatan</p>	
10	Dokumen rencana kinerja tahunan telah selaras dengan dokumen pengajuan anggaran	<p>a. Jika untuk seluruh sasaran (hasil) yang ditetapkan dalam dokumen rencana kinerja tahunan dapat diidentifikasi dengan kegiatan dan anggaran dalam dokumen pengajuan anggaran, baik yang bersifat langsung maupun tidak langsung.</p> <p>b. Jika 80% &lt; sasaran yang teridentifikasi sampai kepada anggarannya (langsung dan tidak langsung) ≤ 100%</p> <p>c. Jika sasaran hanya dapat dikaitkan dengan anggaran yang bersifat langsung saja</p> <p>d. Jika sasaran yang terkait dengan anggaran langsung ≤ 50%</p> <p>e. Jika sasaran atau hasil tidak menjadi prasyarat alokasi anggaran</p>	
11	Dokumen PK telah selaras dengan Renstra	<p>a. apabila lebih dari 95% sasaran dalam PK telah selaras dengan tujuan/sasaran Renstra/RKP;</p> <p>b. apabila 80% &lt; keselarasan sasaran PK dengan Renstra/RKP ≤ 95%;</p> <p>c. apabila 40% &lt; keselarasan sasaran PK dengan Renstra/RKP ≤ 80%;</p> <p>d. apabila 20% &lt; keselarasan sasaran PK dengan Renstra/RKP ≤ 40%</p> <p>e. apabila keselarasan sasaran PK dengan Renstra/RKP ≤ 20%</p> <p>kriteria selaras:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sasaran2 yang ada di PK merupakan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam Renstra;</li> <li>- Target2 kinerja PK merupakan breakdown dari target2 kinerja dalam Renstra/RKP;</li> <li>- Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam PK menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra/RKP</li> </ul>	
12	Dokumen PK telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)	<p>a. apabila lebih dari 95% Sasaran dan indikator PK telah mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan;</p> <p>b. apabila 80% &lt; Sasaran dan indikator PK yang telah mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan ≤ 95%;</p> <p>c. apabila 40% &lt; Sasaran dan indikator PK yang telah mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan ≤ 80%;</p> <p>d. apabila 20% &lt; Sasaran dan indikator PK yang telah mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan ≤ 40%</p> <p>e. apabila Sasaran dan indikator PK yang telah mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan ≤ 20%</p> <p>Penetapan hal-hal yg seharusnya mengacu pada kriteria sbb:</p>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		KEM/LPND	UNIT KERJA
1	2	3	4
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mengacu /selaras dengan RPJMN/RKP/Renstra</li> <li>- Mengacu /selaras dengan kontrak kinerja atau kontrak lain yang pernah dibuat (jika ada)</li> <li>- Mengacu /selaras dengan tugas dan fungsi</li> <li>- Menggambarkan core business</li> <li>- Menggambarkan isu strategis yang berkembang dan menjawab permasalahan yang teridentifikasi saat proses perencanaan</li> <li>- Menggambarkan hubungan kausalitas, (menjadi penyebab terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra/RKP)</li> <li>- Mengacu pada praktik2 terbaik</li> <li>- Menggambarkan keadaan yang seharusnya terwujud pada tahun itu (memperhitungkan outcome yang seharusnya terwujud dalam tahun ybs akibat kegiatan tahun2 sebelumnya</li> </ul>	
13	Rencana Aksi atas Kinerja telah mencantumkan target secara periodik atas kinerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. apabila lebih dari 95% target kinerja dalam rencana/perjanjian kinerja tahunan telah (dapat) dijabarkan lebih lanjut menjadi target periodik dalam Rencana Aksi (RA);</li> <li>b. apabila 80% &lt; keselarasan target PK dengan target periodik dalam RA ≤ 95%;</li> <li>c. apabila 40% &lt; keselarasan target PK dengan target periodik dalam RA ≤ 80%;</li> <li>d. apabila 20% &lt; keselarasan target PK dengan target periodik dalam RA ≤ 40%</li> <li>e. apabila keselarasan target PK dengan target periodik dalam RA ≤ 20%</li> </ul> <p>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</p>	
14	Rencana Aksi atas kinerja telah mencantumkan sub kegiatan/ komponen rinci setiap periode yang akan dilakukan dalam rangka mencapai kinerja	Cukup jelas (Y/T)	
<b>c.</b>	<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	Dokumen rencana kinerja tahunan dimanfaatkan dalam penyusunan anggaran	<p>Ya. Jika target-target kinerja sasaran dalam rencana kinerja tahunan menjadi prasyarat dalam pengajuan dan pengalokasian anggaran</p> <p>Jika target-target kinerja sasaran dalam rencana kinerja dimaksud tidak menjadi prasyarat dalam pengajuan anggaran, maka jawaban harus "Tidak"</p>	
16	Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. apabila terdapat bukti yang cukup bahwa pemanfaatan PK yang di-ttd-i memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan;</li> <li>b. apabila terdapat bukti yang cukup bahwa PK yang di-ttd-i dijadikan dasar untuk mengukur dan menyimpulkan keberhasilan maupun kegagalan ;</li> <li>c. apabila terdapat bukti yang cukup bahwa PK yang di-ttd-i telah diukur dan hasil pengukuran telah diketahui oleh atasan (pemberi amanah);</li> <li>d. apabila PK yang di-ttd-i sebatas telah dilakukan monitoring</li> <li>e. apabila terhadap PK yang ditandatangani tidak dilakukan pengukuran atau monitoring</li> </ul> <p>Kriteria Pemanfaatan target kinerja untuk mengukur keberhasilan;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- (Capaian) target kinerja dijadikan dasar untuk memberikan penghargaan (reward);</li> <li>- (Capaian) target kinerja dijadikan dasar untuk memilih dan memilah yang berkinerja dengan yang kurang (tidak) berkinerja;</li> <li>- (Capaian) target kinerja digunakan sebagai cara untuk menyimpulkan atau memberikan predikat (baik, cukup, kurang, tercapai, tidak tercapai, berhasil, gagal, dll) suatu kondisi atau keadaan</li> </ul>	
17	Rencana Aksi atas Kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. apabila monitoring kinerja telah memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan;</li> <li>b. apabila monitoring dilakukan sesuai kriteria, kecuali penerapan reward and punishment;</li> <li>c. apabila monitoring dilakukan terbatas pada penyerahan atau pengumpulan hasil pengukuran capaian kinerja;</li> <li>d. apabila pengukuran capaian kinerja periodik tidak lebih dari 80%;</li> <li>e. apabila monitoring atau pengukuran capaian target periodik ≤ 50%</li> </ul> <p>Monitoring pencapaian target periodik dengan kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Capaian target dalam rencana aksi secara periodik (minimal setiap 3 bulan) dipantau kemajuannya; Setiap ada deviasi segera dilakukan analisis dan dicarikan alternatif solusinya;</li> <li>- Terdapat mekanisme yang memungkinkan pimpinan untuk mengetahui progress kinerja yang terbaru (up dated performance)</li> <li>- Terdapat mekanisme dan implementasi reward and punishment terhadap keberhasilan atau kegagalan pencapaian target kinerja</li> </ul>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		KEM/LPND	UNIT KERJA
1	2	3	4
18	Rencana Aksi telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan	<p>a. apabila pemanfaatan RA telah memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan;</p> <p>b. apabila pemanfaatan RA memenuhi kriteria yang ditetapkan kecuali hal terkait dengan otorisasi dan eksekusi pelaksanaan atau penundaan kegiatan;</p> <p>c. apabila pemanfaatan RA terbatas pada pelaporan atau dokumentasi semata tanpa ada tindakan nyata selanjutnya;</p> <p>d. apabila capaian RA tidak berpengaruh terhadap penilaian atau penyimpulan capaian kinerja;</p> <p>e. apabila target2 dalam RA yang disusun memiliki keselarasan &lt; 50% dari target2 kinerja dalam PK</p> <p>Pemanfaatan rencana aksi dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan meliputi kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Target2 dalam rencana aksi dijadikan dasar (acuan) untuk (memulai) pelaksanaan setiap kegiatan;</li> <li>- Target2 kinerja dalam rencana aksi dijadikan acuan untuk mengevaluasi capaian output2 kegiatan;</li> <li>- Target2 kinerja dalam rencana aksi dijadikan alasan untuk memberikan otorisasi dan eksekusi diteruskan atau ditundanya suatu kegiatan</li> <li>- Terdapat hubungan yang logis antara setiap output kegiatan dengan sasaran (outcome) yang akan dicapai;</li> <li>-</li> </ul>	
19	Perjanjian Kinerja telah dimanfaatkan untuk penyusunan (identifikasi) kinerja sampai kepada tingkat eselon III dan IV	<p>a. apabila lebih dari 95% target kinerja dalam rencana/perjanjian kinerja tahunan telah (dapat) dijabarkan lebih lanjut menjadi target kinerja eselon III dan IV;</p> <p>b. apabila 80% &lt; keselarasan target PK dengan target kinerja eselon III dan IV ≤ 95%;</p> <p>c. apabila 40% &lt; keselarasan target PK dengan target kinerja eselon III dan IV ≤ 80%;</p> <p>d. apabila 20% &lt; keselarasan target PK dengan target kinerja eselon III dan IV ≤ 40%</p> <p>e. apabila keselarasan target PK dengan target kinerja eselon III dan IV ≤ 20%</p> <p>Kriteria keselarasan perjanjian kinerja atasan dengan bawahan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Target2 kinerja dalam PK atasan telah di-breakdown dalam (selaras dengan) target2 kinerja bawahan (eselon III dan IV)</li> <li>- 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</li> </ul> <p>Catatan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- pemilihan a/b/c/d/e dengan asumsi indikator sasaran/hasil program di PK atasan telah memenuhi kriteria SMART</li> </ul>	
<b>B. PENGUKURAN KINERJA (25%)</b>			
<b>I. PEMENUHAN PENGUKURAN (5%)</b>			
1	Telah terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal	Ya apabila Kem/LPND/ unit kerja telah memiliki Indikator Kinerja Utama (IKU) level Kem/LPND dan level unit kerja yang telah ditetapkan secara formal dalam suatu keputusan pimpinan.	
2	Telah terdapat ukuran kinerja tingkat eselon III dan IV sebagai turunan kinerja atasannya	<p>a. apabila lebih dari 95% eselon III dan IV telah memiliki ukuran kinerja yang terukur;</p> <p>b. apabila 80% &lt; eselon III dan IV yang memiliki ukuran kinerja yang terukur ≤ 95%;</p> <p>c. apabila 40% &lt; eselon III dan IV yang memiliki ukuran kinerja yang terukur ≤ 80%;</p> <p>d. apabila 20% &lt; eselon III dan IV yang memiliki ukuran kinerja yang terukur ≤ 40%</p> <p>e. apabila eselon III dan IV yang memiliki ukuran kinerja yang terukur ≤ 20%</p>	
3	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja	<p>a. apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan;</p> <p>b. apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi kriteria yang ditetapkan kecuali penanggung jawab yang jelas;</p> <p>c. apabila &gt; 50% capaian (realisasi) kinerja dapat diyakini validitas datanya;</p> <p>d. apabila realisasi data kinerja kurang dapat diyakini validitasnya (validitas sumber data diragukan) apabila realisasi data kinerja tidak dapat diverifikasi</p> <p>e.</p> <p>Mekanisme pengumpulan data yang memadai dengan kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Terdapat pedoman atau SOP tentang pengumpulan data kinerja yang up to date;</li> <li>- Ada kemudahan untuk menelusuri sumber datanya yang valid;</li> <li>- Ada kemudahan untuk mengakses data bagi pihak yang berkepentingan;</li> <li>- Terdapat penanggungjawab yang jelas;</li> <li>- Jelas waktu deliverynya;</li> <li>- Terdapat SOP yang jelas jika terjadi kesalahan data</li> </ul>	
4	Indikator Kinerja Utama telah dipublikasikan	ya. apabila dokumen yang memuat Indikator Kinerja Utama dapat diakses dengan mudah setiap saat (misalnya: website resmi K/L)	
<b>II. KUALITAS PENGUKURAN (12,5%)</b>			
5	IKU telah memenuhi kriteria indikator yang baik	<p>a. apabila lebih dari 95% IKU telah memenuhi kriteria;</p> <p>b. apabila 80% &lt; IKU yang telah memenuhi kriteria ≤ 95%;</p> <p>c. apabila 40% &lt; IKU yang telah memenuhi kriteria ≤ 80%;</p> <p>d. apabila 20% &lt; IKU yang telah memenuhi kriteria ≤ 40%</p> <p>e. apabila IKU yang telah memenuhi kriteria ≤ 20%</p>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		KEM/LPND	UNIT KERJA
1	2	3	4
		<p>Kinerja utama merupakan hasil kerja yang menggambarkan mandat dari instansi yang bersangkutan. menggambarkan prioritas instansi serta menjadi alasan keberadaan instansi tersebut</p> <p>Kriteria minimal IKU yang baik adalah relevan dan dapat diukur (measureable)</p> <p>Indikator dikategorikan relevan apabila:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- terkait langsung dengan kinerja (sasaran) utama atau kondisi yang akan diukur</li> <li>- Mewakili (representatif) kinerja (sasaran) utama atau kondisi yang akan diwujudkan</li> <li>- IKU mengindikasikan (mencerminkan) terwujudnya Kinerja Utama atau sasaran strategis yang ditetapkan</li> </ul> <p>Indikator dikategorikan dapat diukur apabila:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- jelas satuan ukurannya;</li> <li>- formulasi perhitungan dapat diidentifikasi</li> <li>- cara perhitungannya disepakati banyak pihak</li> </ul>	
6	IKU telah <b>cukup untuk mengukur</b> kinerja	<p>a. apabila lebih dari 95% IKU yang ditetapkan telah cukup untuk mengukur atau menggambarkan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan;</p> <p>b. apabila <math>80% &lt; IKU \text{ yang cukup} \leq 95\%</math>;</p> <p>c. apabila <math>40% &lt; IKU \text{ yang cukup} \leq 80\%</math>;</p> <p>d. apabila <math>20% &lt; IKU \text{ yang cukup} \leq 40\%</math></p> <p>e. apabila <math>IKU \text{ yang cukup} \leq 20\%</math></p> <p>kriteria cukup:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Representatif (alat ukur yg mewakili) untuk mengukur kinerja yang seharusnya</li> <li>- Jumlahnya memadai utk menyimpulkan tercapainya kondisi yang seharusnya (kinerja utamanya)</li> </ul> <p>Kinerja (kondisi) yang seharusnya mengacu pada kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mengacu /selaras dengan tugas dan fungsi</li> <li>- menggambarkan core business (sesuai karakteristik organisasi)</li> <li>- menggambarkan keunikan/sifat khas yang membedakannya dengan organisasi/ unit kerja lain</li> <li>- menggambarkan isu strategis yang berkembang</li> <li>- menjawab permasalahan yang teridentifikasi (di organisasi/ daerah)</li> <li>- menggambarkan kearifan lokal</li> <li>- mengacu pada praktik2 terbaik</li> </ul>	
7	IKU unit kerja telah selaras dengan IKU IP	<p>a, apabila lebih dari 95% IKU unit kerja telah selaras dengan IKU KEM/LPND;</p> <p>b. apabila <math>80\% \leq \text{keselarasan IKU} \leq 95\%</math>;</p> <p>c, apabila <math>40\% &lt; \text{keselarasan IKU} \leq 80\%</math>;</p> <p>d, apabila <math>20\% &lt; \text{keselarasan IKU} \leq 40\%</math></p> <p>e, apabila <math>\text{keselarasan IKU} \leq 20\%</math></p> <p>Kriteria IKU yang selaras:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- IKU Unit Kerja merupakan breakdown dari IKU Kem/LPND;</li> <li>- Indikator Kinerja Utama Unit Kerja menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ditetapkan Kem/LPND</li> </ul>	
8	Ukuran (Indikator) kinerja eselon III dan IV telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	<p>a. apabila lebih dari 95% indikator yang ditetapkan telah memenuhi kriteria;</p> <p>b. apabila <math>80\% &lt; \text{indikator yang ditetapkan yang telah memenuhi kriteria} \leq 95\%</math>;</p> <p>c. apabila <math>40\% &lt; \text{indikator yang ditetapkan yang telah memenuhi kriteria} \leq 80\%</math>;</p> <p>d. apabila <math>20\% &lt; \text{indikator yang ditetapkan yang telah memenuhi kriteria} \leq 40\%</math></p> <p>e. apabila indikator yang ditetapkan yang telah memenuhi kriteria <math>\leq 20\%</math></p> <p>Kriteria minimal indikator kinerja yang baik adalah relevan dan dapat diukur (measureable)</p> <p>Indikator dikategorikan relevan apabila:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Menggambarkan kinerja atau hasil sesuai dengan levelnya</li> <li>- terkait langsung dengan kinerja (sasaran) atau kondisi yang akan diukur</li> <li>- Mewakili (representatif) kinerja (sasaran) atau kondisi yang akan diwujudkan</li> <li>- Indikator tersebut mengindikasikan (mencerminkan) terwujudnya kinerja atau sasaran yang ditetapkan</li> </ul> <p>Indikator dikategorikan dapat diukur apabila:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- jelas satuan ukurannya;</li> <li>- formulasi perhitungan dapat diidentifikasi</li> <li>- cara perhitungannya disepakati banyak pihak</li> </ul>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		KEM/LPND	UNIT KERJA
1	2	3	4
9	Indikator kinerja eselon III dan IV telah selaras dengan indikator kinerja atasannya		<p>a, apabila lebih dari 95% indikator kinerja eselon III dan IV kerja telah selaras dengan indikator kinerja atasannya;</p> <p>b. apabila <math>80\% \leq</math> keselarasan indikator <math>\leq 95\%</math>;</p> <p>c, apabila <math>40\% &lt;</math> keselarasan indikator <math>\leq 80\%</math>;</p> <p>d, apabila <math>20\% &lt;</math> keselarasan indikator <math>\leq 40\%</math></p> <p>e, apabila keselarasan indikator <math>\leq 20\%</math></p> <p>Kriteria indikator yang selaras:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Indikator kinerja eselon III dan IV merupakan breakdown dari indikator atasan;</li> <li>- Indikator kinerja eselon III dan IV menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya kinerja atasan</li> </ul>
10	Sudah terdapat ukuran (indikator) kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi/atasannya		<p>a. apabila lebih dari 95% individu telah memiliki indikator (alat ukur) yang menggambarkan keselarasan kinerja dengan IKU atasannya;</p> <p>b. apabila <math>80\% &lt;</math> individu yang telah memiliki keselarasan indikator (alat ukur) kinerja <math>\leq 95\%</math>;</p> <p>c. apabila <math>40\% &lt;</math> individu yang telah memiliki keselarasan indikator (alat ukur) kinerja <math>\leq 80\%</math>;</p> <p>d. apabila <math>20\% &lt;</math> individu yang telah memiliki keselarasan indikator (alat ukur) kinerja <math>\leq 40\%</math></p> <p>e. apabila individu yang telah memiliki keselarasan indikator (alat ukur) kinerja <math>\leq 20\%</math></p> <p>Keselarasan IKU:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- IKU individu merupakan breakdown dari IKU atasannya;</li> <li>- Indikator Kinerja Utama individu menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya kinerja utama atasannya</li> </ul>
11	Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang		<p>a. apabila pengukuran kinerja sudah dilakukan sampai ke tingkat individu dengan memenuhi kriteria sebagaimana disebutkan dibawah;</p> <p>b. apabila pengukuran kinerja sudah dilakukan terhadap seluruh pejabat struktural dengan memenuhi kriteria sebagaimana disebutkan;</p> <p>c. apabila pengukuran kinerja sudah dilakukan sampai kepada eselon II dengan memenuhi kriteria sebagaimana disebutkan;</p> <p>d. apabila pengukuran kinerja dilakukan hanya sampai ke eselon I yang menyusun PK;</p> <p>e. apabila tidak ada pengukuran kinerja yang berjenjang atau pengukuran kinerja setiap jenjang tidak menggambarkan relevansi atau tidak ada hubungan kausalitas antara tiap jenjangnya</p> <p>Pengukuran berjenjang memenuhi kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Indikator-indikator yang ada sudah SMART dan cukup</li> <li>- terdapat alur penjenjangan kinerja yang jelas mulai dari pimpinan <b>sampai dengan staf operasional (individu)</b>;</li> <li>- Setiap jenjang atau tingkatan memiliki indikator kinerja SMART yang formal</li> <li>- setiap jenjang atau tingkatan memiliki target-target terukur</li> <li>- terdapat hubungan kausalitas antara setiap jenjang atau tingkatan</li> <li>- Terdapat pengukuran kinerja pada setiap jenjangnya</li> <li>- Hasil pengukuran dapat diverifikasi atau ditelusuri sampai ke sumbernya</li> <li>- Hasil pengukuran berjenjang tersebut sudah divalidasi</li> </ul>
12	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan		<p>a. apabila lebih dari 95% data (capaian) kinerja yang dihasilkan dapat diandalkan;</p> <p>b. apabila <math>80\% &lt;</math> data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan <math>\leq 95\%</math>;</p> <p>c. apabila <math>40\% &lt;</math> data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan <math>\leq 80\%</math>;</p> <p>d. apabila <math>20\% &lt;</math> data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan <math>\leq 40\%</math></p> <p>e. apabila data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan <math>\leq 20\%</math></p> <p>Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Informasi capaian kinerja berdasarkan fakta sebenarnya atau bukti yang memadai dan dapat dipertanggungjawabkan;</li> <li>- 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);</li> <li>- Data kinerja yang diperoleh tepat waktu;</li> <li>- Data yang dikumpulkan memiliki tingkat kesalahan yang minimal;</li> </ul>
13	Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester)		<p>ya. apabila seluruh target yang ada dalam Rencana Aksi telah diukur realisasinya secara berkala (bulanan/triwulanan/ semester)</p>
14	Pengukuran kinerja sudah dikembangkan menggunakan teknologi informasi		<p>ya. apabila Kem/LPND telah melakukan pengukuran kinerja secara berjenjang mulai dari staf, manajerial sampai kepada pimpinan tertinggi dan tingkat instansi dan pengukuran tersebut menggunakan bantuan teknologi sehingga capaian atau progres kinerja dapat diidentifikasi secara lebih tepat dan cepat</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		KEM/LPND	UNIT KERJA
1	2	3	4
III.	<b>IMPLEMENTASI PENGUKURAN (7,5%)</b>	Jawaban tentang Implementasi Pengukuran harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas Pengukuran	
15	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran	<p>a. apabila lebih dari 95% IKU yang ditetapkan telah dimanfaatkan sesuai dengan kriteria yang ditetapkan;</p> <p>b. apabila <math>80% &lt; IKU</math> yang telah dimanfaatkan <math>\leq 95%</math>;</p> <p>c. apabila <math>40% &lt; IKU</math> yang telah dimanfaatkan <math>\leq 80%</math>;</p> <p>d. apabila <math>20% &lt; IKU</math> yang telah dimanfaatkan <math>\leq 40%</math>;</p> <p>e. apabila IKU yang telah dimanfaatkan <math>\leq 20%</math>;</p> <p>Kriteria dimanfaatkan dalam dokumen perencanaan dan penganggaran:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dijadikan alat ukur pencapaian kondisi jangka menengah/sasaran utama dalam dokumen Rencana Kinerja Jangka Menengah, Rencana Kinerja Tahunan, Penganggaran dan Perjanjian Kinerja</li> <li>- dijadikan alat ukur tercapainya outcome atau hasil-hasil program yang ditetapkan dalam dokumen anggaran (RKA)</li> </ul>	
16	IKU <u>telah</u> dimanfaatkan untuk penilaian kinerja	<p>a. apabila terdapat bukti yang cukup bahwa capaian IKU telah dimanfaatkan sepenuhnya sebagaimana kriteria yang ditetapkan;</p> <p>b. apabila penilaian kinerja didasarkan pada capaian IKU minimal 80%;</p> <p>c. apabila penilaian kinerja didasarkan pada capaian IKU minimal 40%;</p> <p>d. apabila penilaian kinerja didasarkan pada capaian IKU minimal 20%</p> <p>e. apabila hasil pengukuran IKU tidak berdampak apapun bagi entitas</p> <p>Dimanfaatkan untuk penilaian kinerja memenuhi kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Capaian IKU dijadikan dasar penilaian kinerja</li> <li>- Capaian IKU dijadikan dasar insentif atau disinsentif</li> <li>- Capaian IKU dijadikan dasar promosi atau kenaikan/penurunan peringkat</li> </ul>	
17	Target kinerja eselon III dan IV telah dimonitor pencapaiannya	<p>a. apabila target kinerja telah dimonitor dan memenuhi seluruh kriteria yang disebutkan dibawah;</p> <p>b. apabila target kinerja telah dimonitor berdasarkan kriteria yang disebutkan dibawah, namun belum seluruh rekomendasi ditindaklanjuti; apabila target kinerja telah dimonitor dengan</p> <p>c. kriteria tersebut namun tidak ada tindak lanjut terhadap rekomendasi yang diberikan apabila monitoring target kinerja dilakukan secara insidental, tidak terjadwal, tanpa SOP atau mekanisme yang jelas;</p> <p>d. Target kinerja tidak dimonitor</p> <p>e.</p> <p>Monitoring target (kinerja) mengacu pada prasyarat sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Terdapat breakdown target kinerja tahunan kedalam target 2 bulanan/periodik yang selaras dan terukur;</li> <li>- Terdapat pihak atau bagian yang bertanggungjawab untuk melaporkan dan yang memonitor kinerja secara periodik;</li> <li>- Terdapat jadwal, mekanisme atau SOP yang jelas tentang mekanisme monitoring kinerja secara periodik;</li> <li>- Terdapat dokumentasi hasil monitoring</li> <li>- Terdapat tindak lanjut atas hasil monitoring</li> </ul>	
18	Hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai dari setingkat eselon IV keatas telah dikaitkan dengan (dimanfaatkan sebagai dasar pemberian) reward & punishment	<p>a. Jika seluruh jabatan setingkat eselon IV keatas telah menerima reward &amp; punishment yang sebanding (terkait) dengan hasil pengukuran (capaian) kerjanya</p> <p>b. Jika <math>80% &lt; pejabat</math> yg memiliki keterkaitan capaian dengan reward &amp; punishmentnya <math>\leq 100%</math></p> <p>c. Jika <math>40% &lt; pejabat</math> yg memiliki keterkaitan capaian dengan reward &amp; punishmentnya <math>\leq 80%</math></p> <p>d. Jika <math>20% &lt; pejabat</math> yg memiliki keterkaitan capaian dengan reward &amp; punishmentnya <math>\leq 40%</math></p> <p>e. Jika capaian kinerja tidak memiliki keterkaitan dengan reward &amp; punishmentnya</p>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		KEM/LPND	UNIT KERJA
1	2	3	4
		<p>hasil pengukuran dikatakan terkait dengan reward &amp; punishment apabila terdapat perbedaan (dapat diidentifikasi) tingkat reward &amp; punishment antara:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- pejabat/pegawai yang berkinerja dengan yang tidak berkinerja (tidak jelas kerjanya)</li> <li>- pejabat/pegawai yang mencapai target dengan yang tidak mencapai target</li> <li>- pejabat/pegawai yang selesai tepat waktu dengan yang tidak tepat waktu (tidak selesai)</li> <li>- pejabat/pegawai dengan capaian diatas standar dengan yang standar</li> </ul>	
19	IKU telah <b>direviu secara berkala</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. apabila IKU telah <b>direvisi</b> dan hasilnya <b>menunjukkan kondisi yang lebih baik (inovatif)</b>;</li> <li>b. apabila IKU telah direviu secara berkala dan hasilnya masih relevan dengan kondisi saat ini;</li> <li>c. apabila IKU telah direviu, ada upaya perbaikan namun belum ada perbaikan yang signifikan ;</li> <li>d. apabila IKU telah direviu</li> <li>e. Tidak ada reviu</li> </ul>	
20	Pengukuran kinerja atas Rencana Aksi digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. apabila seluruh hasil pengukuran Rencana Aksi (RA) telah dimanfaatkan sebagaimana kriteria yang ditetapkan</li> <li>b. apabila (rekomendasi) hasil pengukuran rencana aksi telah ditindaklanjuti minimal 80%</li> <li>c. apabila (rekomendasi) hasil pengukuran rencana aksi telah ditindaklanjuti minimal 40%</li> <li>d. apabila hasil pengukuran sebatas hanya untuk menyimpulkan (tidak sampai mempengaruhi strategi)</li> <li>e. apabila hasil pengukuran RA tidak ditindaklanjuti</li> </ul> <p>Kriteria digunakan untuk pengendalian dan pemantauan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hasil pengukuran RA menjadi dasar untuk menyimpulkan kemajuan (progress) kinerja</li> <li>- Hasil pengukuran RA menjadi dasar (ditindaklanjuti) untuk mengambil tindakan (action) dalam rangka mencapai target kinerja yang ditetapkan</li> <li>- Hasil pengukuran RA menjadi dasar (ditindaklanjuti) untuk menyesuaikan strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran</li> </ul>	
<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 dipublikasikan	ya. jika laporan kinerja dapat diakses dengan mudah setiap saat (misalnya melalui website resmi K/Latau media lain yang dapat diakses secara mudah oleh publik)	
4	Laporan Kinerja telah disertai pernyataan telah direviu oleh APIP	Cukup Jelas	tidak berlaku untuk unit kerja
5	Laporan Kinerja menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. apabila lebih dari 95% capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU);</li> <li>b. apabila 80% &lt; capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 95%;</li> <li>c. apabila 40% &lt; capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 80%;</li> <li>d. apabila 20% &lt; capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 40%</li> <li>e. apabila capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 20%</li> </ul> <p>IKU yang disajikan harus mengacu kepada kriteria IKU yang baik yaitu SMART dan menggambarkan kinerja utama yang seharusnya. dengan mengacu pada kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- sesuai dengan tugas dan fungsi</li> <li>- menggambarkan core business</li> <li>- mempertimbangkan isu strategis yang berkembang</li> <li>- menggambarkan hubungan kausalitas (antara outcome - output - process - input)</li> <li>- mengacu pada praktik2 terbaik</li> </ul>	
<b>II. PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (7,5%)</b>			
6	Laporan Kinerja menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. apabila lebih dari 95% sasaran yang disampaikan dalam Laporan Kinerja berorientasi outcome;</li> <li>b. apabila 80% &lt; sasaran outcome dalam Laporan Kinerja ≤ 95%;</li> <li>c. apabila 40% &lt; sasaran outcome dalam Laporan Kinerja ≤ 80%;</li> <li>d. apabila 20% &lt; sasaran outcome dalam Laporan Kinerja ≤ 40%</li> <li>e. apabila sasaran outcome dalam Laporan Kinerja ≤ 20%</li> </ul> <p>Informasi Laporan Kinerja berorientasi outcome artinya:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Informasi yang disajikan dalam Laporan Kinerja menggambarkan hasil2 (termasuk output2 penting) yang telah dicapai <b>dan seharusnya</b> tercapai sampai dengan saat ini</li> <li>- Laporan Kinerja tidak hanya berfokus pada informasi tentang kegiatan atau proses yang telah dilaksanakan pada tahun ybs</li> <li>- Laporan Kinerja tidak berorientasi hanya pada informasi tentang realisasi seluruh anggaran yang telah digunakan</li> </ul>	



NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		KEM/LPND	UNIT KERJA
1	2	3	4
7	Laporan Kinerja menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan	a. apabila lebih dari 95% capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan/ disepakati dalam Perjanjian Kinerja (PK); b. apabila 80% < capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK ≤ 95%; c. apabila 40% < capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK ≤ 80%; d. apabila 20% < capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK ≤ 40% e. apabila capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK ≤ 20%	
8	Laporan Kinerja menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja	a. apabila Laporan Kinerja menyajikan lebih dari 95% sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses; b. apabila 80% < sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses ≤ 95%; c. apabila 40% < sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses ≤ 80%; d. apabila 20% < sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses ≤ 40% e. apabila sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses ≤ 20% 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)	
9	Laporan Kinerja menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan	a. apabila Laporan Kinerja menyajikan seluruh perbandingan sebagaimana yang tercakup dalam kriteria dibawah; b. Laporan Kinerja menyajikan seluruh perbandingan sebagaimana yang tercakup dalam kriteria dibawah, kecuali perbandingan dengan standar nasional; c. apabila Laporan Kinerja hanya menyajikan perbandingan Realisasi vs Target dan Kinerja tahun berjalan vs kinerja tahun sebelumnya; d. apabila Laporan Kinerja hanya menyajikan perbandingan Realisasi vs Target; e. apabila tidak ada perbandingan data kinerja (capaian sasaran) Perbandingan yang memadai. mencakup: - Target vs Realisasi; - Realisasi tahun berjalan vs realisasi tahun sebelumnya; - Realisasi sampai dengan tahun berjalan vs target jangka menengah; - Realisasi atau capaian tahun berjalan dibanding standar nasional atau RPJMN - Realisasi atau capaian organisasi/instansi dibanding realisasi atau capaian organisasi/instansi sejenis yang setara atau sekelas	
10	Laporan Kinerja menyajikan informasi tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya	a. Jika besaran efisiensi yang terjadi dapat dikuantifikasikan b. Jika hanya berupa info tentang efisiensi yang telah dilakukan c. Jika hanya berupa info tentang upaya efisiensi yang dilakukan d. Jika tidak ada informasi tentang efisiensi.	
11	Laporan Kinerja menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian sasaran kinerja instansi	a. apabila Laporan Kinerja mampu menyajikan informasi keuangan yang terkait langsung dengan seluruh pencapaian sasaran (outcome); b. apabila Laporan Kinerja mampu menyajikan informasi keuangan atas ≥ 80% sasaran c. apabila Laporan Kinerja hanya menyajikan informasi keuangan atas ≥ 50% sasaran; d. apabila Laporan Kinerja hanya menyajikan realisasi keuangan atas < 50% sasaran e. apabila tidak ada informasi keuangan yang dapat dikaitkan dengan sasaran atau kinerja tertentu	
12	Informasi kinerja dalam Laporan Kinerja dapat diandalkan	a. apabila lebih dari 95% realisasi kinerja dapat diandalkan sesuai dengan kriteria; b. apabila 80% < keandalan data realisasi kinerja ≤ 95%; c. apabila 40% < keandalan data realisasi kinerja ≤ 80%; d. apabila 20% < keandalan data realisasi kinerja ≤ 40% e. apabila keandalan data realisasi kinerja ≤ 20% Dapat diandalkan dengan kriteria: - datanya valid - dapat ditelusuri kesumber datanya - diperoleh dari sumber yang kompeten - dapat diverifikasi - konsisten	
III.	<b>PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4,5%)</b>	Jawaban tentang pemanfaatan informasi kinerja harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan Pelaporan dan Penyajian Informasi Kinerja	
13	Informasi kinerja telah digunakan dalam pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja	ya. jika informasi kinerja dalam laporan kinerja dapat dimanfaatkan dalam evaluasi AKIP	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		KEM/LPND	UNIT KERJA
1	2	3	4
		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)	
14	Informasi yang disajikan <b>telah digunakan dalam perbaikan perencanaan</b>	<p>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan.</p> <p>Sebagai ilustrasi:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh</li> <li>apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian)</li> <li>apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian</li> <li>apabila kurang dimanfaatkan</li> <li>apabila tidak ada pemanfaatan</li> </ol> <p>telah digunakan dalam perbaikan perencanaan. artinya:</p> <p>Laporan Kinerja yang disusun sampai dengan saat ini telah berdampak kepada perbaikan perencanaan, baik perencanaan jangka menengah, tahunan maupun dalam penetapan atau perjanjian kinerja yang disusun.</p>	
15	Informasi yang disajikan telah <b>digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi</b>	<p>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan.</p> <p>Sebagai ilustrasi:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh</li> <li>apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian)</li> <li>apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian</li> <li>apabila kurang dimanfaatkan</li> <li>apabila tidak ada pemanfaatan</li> </ol> <p>telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan. artinya:</p> <p>informasi yang disajikan dalam Laporan Kinerja telah mengakibatkan perbaikan dalam pengelolaan program dan kegiatan dan dapat menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program secara terukur</p>	
16	Informasi yang disajikan <b>telah digunakan untuk peningkatan kinerja</b>	<p>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan.</p> <p>Sebagai ilustrasi:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh</li> <li>apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian)</li> <li>apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian</li> <li>apabila kurang dimanfaatkan</li> <li>apabila tidak ada pemanfaatan</li> </ol> <p>telah digunakan untuk peningkatan kinerja. artinya:</p> <p>terdapat bukti yang cukup bahwa informasi dalam Laporan Kinerja ( termasuk Laporan Kinerja tahun sebelumnya) telah digunakan untuk perbaikan capaian kinerja organisasi yang lebih baik periode berikutnya</p>	
<b>D. EVALUASI KINERJA (10%)</b>			
<b>I. PEMENUHAN EVALUASI (2%)</b>			
1	<b>Terdapat pedoman</b> evaluasi akuntabilitas kinerja internal	cukup jelas	tidak berlaku untuk unit kerja
2	<b>Terdapat pemantauan kemajuan</b> pencapaian kinerja beserta hambatannya	<p>Ya. apabila terdapat pemantauan kemajuan kinerja dan hambatan yang ekstensif dan memenuhi kriteria sebagaimana disebutkan dibawah;</p> <p>Tidak. apabila pemantauan hanya melalui pertemuan-pertemuan yang tidak terdokumentasi;</p> <p>pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya. artinya:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- mengidentifikasi, mencatat (membuat catatan), mencari tahu, mengadministrasikan kemajuan (progress) kinerja;</li> <li>- dapat menjawab atau menyimpulkan posisi (prestasi atau capaian) kinerja terakhir;</li> <li>- mengambil langkah yang diperlukan untuk mengatasi hambatan pencapaian kinerja;</li> <li>- melaporkan hasil pemantauan tersebut kepada pimpinan;</li> </ul>	tidak berlaku untuk unit kerja

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		KEM/LPND	UNIT KERJA
1	2	3	4
3	<b>Evaluasi program</b> telah dilakukan	<p>Ya. apabila seluruh program telah dievaluasi dan mampu menjawab seluruh kriteria sebagaimana ditetapkan;</p> <p>Tidak. apabila evaluasi program hanya menginformasikan pelaksanaan program serta kegiatannya, tanpa menginformasikan atau menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program;</p> <p>Program telah dievaluasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Terdapat informasi tentang capaian hasil2 program;</li> <li>- Terdapat simpulan keberhasilan atau ketidakberhasilan program;</li> <li>- Terdapat analisis dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu program;</li> <li>- Terdapat analisis tentang perubahan target grup yang dituju oleh program tersebut;</li> <li>- Terdapat ukuran yang memadai tentang keberhasilan program</li> </ul>	tidak berlaku untuk unit kerja
4	Evaluasi atas pelaksanaan Rencana Aksi telah dilakukan	<p>a. apabila kemajuan rencana aksi dapat diketahui setiap saat dibutuhkan</p> <p>b. pemantauan rencana aksi dilakukan periodik minimal triwulan</p> <p>c. pemantauan rencana aksi dilakukan periodik semesteran</p> <p>d. pemantauan rencana aksi dilakukan periodik tahunan</p> <p>e. tidak dilakukan evaluasi rencana aksi</p> <p>Rencana Aksi telah dievaluasi. dengan kriteria:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Terdapat informasi tentang capaian hasil2 rencana atau agenda;</li> <li>- Terdapat simpulan keberhasilan atau ketidakberhasilan rencana atau agenda;</li> <li>- Terdapat analisis dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu rencana atau agenda;</li> <li>- Terdapat ukuran yang memadai tentang keberhasilan rencana atau agenda</li> </ul>	tidak berlaku untuk unit kerja
5	Evaluasi akuntabilitas kinerja atas unit kerja telah dilakukan	ya. jika > 60% unit kerja telah dievaluasi	tidak berlaku untuk unit kerja
6	<b>Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan</b> kepada pihak-pihak yang berkepentingan	<p>a. apabila hasil evaluasi telah disampaikan atau dibahas dengan pihak yang dievaluasi (yang berkepentingan), terjadi kesepakatan dengan pihak yang terkait dan sebagian rekomendasi telah ditindaklanjuti;</p> <p>b. apabila hasil evaluasi telah disampaikan atau dibahas dengan pihak yang dievaluasi (yang berkepentingan) dan terjadi kesepakatan mengenai tindak lanjutnya (namun belum ditindaklanjuti);</p> <p>c. apabila hasil evaluasi telah disampaikan atau dibahas dengan pihak yang dievaluasi (yang berkepentingan) namun belum disepakati;</p> <p>d. apabila hasil evaluasi disampaikan, tanpa ada pembahasan pendahuluan dengan pihak yang dievaluasi</p> <p>e. apabila hasil evaluasi tidak dikomunikasikan atau pihak yang dievaluasi tidak menerima simpulan hasil evaluasi</p>	tidak berlaku untuk unit kerja
<b>II. KUALITAS EVALUASI (5%)</b>			

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		KEM/LPND	UNIT KERJA
1	2	3	4
7	Evaluasi <u>akuntabilitas kinerja</u> dilaksanakan dengan menggunakan pedoman/juklak evaluasi yang selaras dengan pedoman/juklak evaluasi Menpan dan RB	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. apabila evaluasi dilaksanakan dengan mengacu pada pedoman evaluasi yang dibuat sendiri yang selaras dengan pedoman evaluasi Menpan &amp; RB dan dimodifikasi sesuai dengan kebutuhan;</li> <li>b. apabila evaluasi dilaksanakan dengan menggunakan pedoman evaluasi yang dibuat sendiri mengacu pedoman evaluasi Menpan &amp; RB, namun modifikasi pedoman belum sesuai dengan kondisi yang diharapkan;</li> <li>c. apabila evaluasi dilaksanakan dengan menggunakan pedoman evaluasi yang dibuat sendiri yang sama persis pedoman evaluasi Menpan &amp; RB</li> <li>d. apabila evaluasi dilaksanakan dengan menggunakan pedoman evaluasi Menpan &amp; RB</li> <li>e. apabila evaluasi dilaksanakan dengan metode lain dan hasilnya tidak menyimpulkan tingkat akuntabilitas instansi terhadap kinerianua</li> </ul>	tidak berlaku untuk unit kerja
8	Evaluasi <u>akuntabilitas kinerja</u> dilaksanakan oleh SDM yang berkompeten	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. apabila evaluasi dilakukan oleh tim yang seluruh anggota timnya telah mengikuti pelatihan</li> <li>b. apabila evaluasi dilakukan oleh tim yang hanya supervisor dan ketua timnya saja yang telah mengikuti pelatihan</li> <li>c. apabila evaluasi yang dilakukan oleh tim yang hanya Supervisor ATAU ketua timnya saja yang sudah mengikuti pelatihan</li> <li>d. apabila evaluasi dilakukan oleh tim yang hanya sebagian anggota timnya yang sudah mengikuti pelatihan</li> <li>e. apabila evaluasi yang dilakukan oleh tim yang seluruh anggotanya belum mengikuti pelatihan</li> </ul>	tidak berlaku untuk unit kerja
9	Pelaksanaan evaluasi <u>akuntabilitas kinerja</u> telah disupervisi dengan baik melalui pembahasan-pembahasan yang reguler dan bertahap	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. apabila telah dilakukan kegiatan supervisi dan terdapat dokumentasi komunikasi yang reguler (teratur)</li> <li>b. apabila telah dilakukan kegiatan supervisi, namun belum terdokumentasi</li> <li>c. terdapat supervisi namun tidak reguler</li> <li>d. supervisi sangat minimal</li> <li>e. tdk disupervisi</li> </ul>	tidak berlaku untuk unit kerja

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		KEM/LPND	UNIT KERJA
1	2	3	4
10	Hasil evaluasi <u>akuntabilitas kinerja</u> menggambarkan <u>akuntabilitas kinerja</u> yang dievaluasi	<p>a. apabila simpulan hasil evaluasi mencerminkan tingkat akuntabilitas unit kerja terhadap kinerja, atau outcome atau output penting. Bukan sekedar simpulan atas pelaksanaan kerja (kegiatan) semata, dan simpulan tersebut disepakati baik oleh evaluator internal maupun external;</p> <p>b. apabila simpulan hasil evaluasi mencerminkan tingkat akuntabilitas unit kerja terhadap kinerja atau outcome atau output penting, bukan sekedar simpulan atas pelaksanaan kerja (kegiatan) semata. Terdapat kesepakatan (diantara evaluator) terhadap minimal 70% dari simpulan tersebut;</p> <p>c. apabila simpulan hasil evaluasi mencerminkan tingkat akuntabilitas unit kerja terhadap kinerja atau outcome atau output penting dan minimal 60% dari simpulan tersebut dapat diverifikasi kebenarannya</p> <p>d. apabila evaluator merasa yakin simpulan yang diberikan menggambarkan kondisi yang sebenarnya</p> <p>e. apabila simpulan hasil evaluasi hasil evaluasi tidak menggambarkan kondisi yang sebenarnya</p>	tidak berlaku untuk unit kerja
11	Evaluasi <u>akuntabilitas kinerja</u> telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan manajemen kinerja yang dapat dilaksanakan	<p>a. apabila lebih dari 95% hasil evaluasi telah disertai rekomendasi dan rekomendasi tsb disetujui untuk dilaksanakan</p> <p>b. apabila 80% &lt; hasil evaluasi telah disertai rekomendasi yg disetujui untuk dilaksanakan <math>\leq</math> 95%;</p> <p>c. apabila 40% &lt; hasil evaluasi telah disertai rekomendasi yg disetujui untuk dilaksanakan <math>\leq</math> 80%;</p> <p>d. apabila 20% &lt; hasil evaluasi telah disertai rekomendasi yg disetujui untuk dilaksanakan <math>\leq</math> 40%</p> <p>e. apabila hasil evaluasi telah disertai rekomendasi yg disetujui untuk dilaksanakan <math>\leq</math> 20%</p>	tidak berlaku untuk unit kerja
12	Evaluasi <u>program</u> dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program	<p>a. apabila terdapat simpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan program yang dievaluasi dan terdapat bukti yang cukup rekomendasi telah (akan) ditindaklanjuti</p> <p>b. apabila terdapat simpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan program yang dievaluasi</p> <p>c. apabila evaluasi program telah dilaksanakan namun belum menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program (karena ukuran keberhasilan program masih belum jelas)</p> <p>d. apabila evaluasi telah dilakukan sebatas pelaksanaan program dan kegiatan serta penyerapan anggaran.</p> <p>e. belum dilakukan evaluasi program</p>	tidak berlaku untuk unit kerja

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		KEM/LPND	UNIT KERJA
1	2	3	4
13	Evaluasi <u>program</u> telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan perencanaan kinerja dan rekomendasi tsb telah (disetujui untuk) dilaksanakan</li> <li>b. apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan perencanaan kinerja dan 80% rekomendasi tsb disetujui untuk dilaksanakan</li> <li>c. apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan perencanaan kinerja dan 60% rekomendasi tsb disetujui untuk dilaksanakan;</li> <li>d. apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan perencanaan kinerja dan rekomendasi yang disetujui untuk dilaksanakan tidak lebih dari 50%</li> <li>e. apabila evaluasi program tidak disertai rekomendasi perbaikan perencanaan atau rekomendasi tersebut tidak dapat dilaksanakan</li> </ul>	tidak berlaku untuk unit kerja
14	Evaluasi <u>program</u> 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>	tidak berlaku untuk unit kerja
15	Pemantauan <u>Rencana Aksi</u> 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>	tidak berlaku untuk unit kerja

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		KEM/LPND	UNIT KERJA
1	2	3	4
16	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>	tidak berlaku untuk unit kerja
17	Hasil evaluasi <u>Rencana Aksi</u> telah menunjukkan perbaikan setiap periode	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Jika &gt; 95% hasil evaluasi telah menunjukkan perbaikan</li> <li>b. Jika 80% &lt; hasil evaluasi telah menunjukkan perbaikan ≤ 95%</li> <li>c. Jika 40% &lt; hasil evaluasi telah menunjukkan perbaikan ≤ 80%</li> <li>d. Jika 20% &lt; hasil evaluasi telah menunjukkan perbaikan ≤ 40%</li> <li>e. Jika hasil evaluasi telah menunjukkan perbaikan ≤ 20%</li> </ul>	
<b>III. PEMANFAATAN EVALUASI (3%)</b>		Jawaban tentang pemanfaatan evaluasi harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan Evaluasi dan Kualitas Evaluasi	
18	Hasil evaluasi <u>akuntabilitas kinerja</u> telah ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Jika &gt; 95% rekomendasi yang terkait dengan perencanaan telah ditindaklanjuti</li> <li>b. Jika 80% &lt; rekomendasi yang terkait dengan perencanaan yang ditindaklanjuti ≤ 95%</li> <li>c. Jika 40% &lt; rekomendasi yang terkait dengan perencanaan yang ditindaklanjuti ≤ 80%</li> <li>d. Jika 20% &lt; rekomendasi yang terkait dengan perencanaan yang ditindaklanjuti ≤ 40%</li> <li>e. Jika rekomendasi yang terkait dengan perencanaan yang ditindaklanjuti ≤ 20%</li> </ul>	tidak berlaku untuk unit kerja
19	Hasil evaluasi <u>akuntabilitas kinerja</u> telah ditindaklanjuti untuk perbaikan penerapan manajemen kinerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Jika &gt; 95% rekomendasi yang terkait dengan penerapan manajemen kinerja telah ditindaklanjuti</li> <li>b. Jika 80% &lt; rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 95%</li> <li>c. Jika 40% &lt; rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 80%</li> <li>d. Jika 20% &lt; rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 40%</li> <li>e. Jika rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 20%</li> </ul>	tidak berlaku untuk unit kerja
20	Hasil evaluasi <u>akuntabilitas kinerja</u> telah ditindaklanjuti untuk mengukur keberhasilan unit kerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Jika &gt; 95% capaian kinerja digunakan (dimanfaatkan) untuk mengukur keberhasilan maupun kegagalan unit kerja (sebagai dasar reward&amp;punishment)</li> <li>b. Jika 80% &lt; pemanfaatan capaian kinerja sebagai dasar pengukuran ≤ 95%</li> <li>c. Jika 40% &lt; pemanfaatan capaian kinerja sebagai dasar pengukuran ≤ 80%</li> <li>d. Jika 20% &lt; pemanfaatan capaian kinerja sebagai dasar pengukuran ≤ 40%</li> <li>e. Jika pemanfaatan capaian kinerja sebagai dasar pengukuran ≤ 20%</li> </ul>	tidak berlaku untuk unit kerja

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		KEM/LPND	UNIT KERJA
1	2	3	4
21	Hasil evaluasi <u>program</u> telah ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan program di masa yang akan datang	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Jika &gt; 95% rekomendasi yang terkait dengan perencanaan program telah ditindaklanjuti</li> <li>b. Jika 80% &lt; tindaklanjut rekomendasi yang terkait dengan perencanaan program ≤ 95%</li> <li>c. Jika 40% &lt; tindaklanjut rekomendasi yang terkait dengan perencanaan program ≤ 80%</li> <li>d. Jika 20% &lt; tindaklanjut rekomendasi yang terkait dengan perencanaan program ≤ 40%</li> <li>e. Jika tindaklanjut rekomendasi yang terkait dengan perencanaan program ≤ 20%</li> </ul>	tidak berlaku untuk unit kerja
22	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; 95% rekomendasi yang terkait dengan perencanaan telah ditindaklanjuti</li> <li>b. Jika 80% &lt; tindaklanjut rekomendasi yang terkait dengan perencanaan ≤ 90%</li> <li>c. Jika 40% &lt; tindaklanjut rekomendasi yang terkait dengan perencanaan ≤ 80%</li> <li>d. Jika 20% &lt; tindaklanjut rekomendasi yang terkait dengan perencanaan ≤ 40%</li> <li>e. Jika tindaklanjut rekomendasi yang terkait dengan perencanaan ≤ 20%</li> </ul>	tidak berlaku untuk unit kerja
23	Hasil evaluasi <u>Rencana Aksi</u> telah ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Jika &gt; 95% rekomendasi hasil evaluasi telah ditindaklanjuti</li> <li>b. Jika 80% &lt; rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 95%</li> <li>c. Jika 40% &lt; rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 80%</li> <li>d. Jika 20% &lt; rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 40%</li> <li>e. Jika rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 20%</li> </ul> <p>Kriteria telah ditindaklanjuti dalam bentuk langkah nyata adalah terdapat perbaikan nyata yang dapat diidentifikasi pada setiap periode dibutuhkan (bulanan, triwulanan, semesteran)</p>	tidak berlaku untuk unit kerja
		-	
<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 ≤ <b>40%</b></li> </ul>	tidak berlaku untuk unit kerja



NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		KEM/LPND	UNIT KERJA
1	2	3	4
2	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	<p>a. apabila lebih dari <b>120%</b> rata2 capaian kinerja tahun berjalan melebihi capaian tahun sebelumnya;</p> <p>b. apabila <b>110%</b> &lt; rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya <math>\leq</math> <b>120%</b>;</p> <p>c. apabila <b>90%</b> &lt; rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya <math>\leq</math> <b>110%</b>;</p> <p>d. apabila <b>60%</b> <math>\leq</math> rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya <math>\leq</math> <b>90%</b></p> <p>e. apabila rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya <math>\leq</math> <b>60%</b></p>	tidak berlaku untuk unit kerja
3	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	<p>a. apabila informasi capaian output memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan;</p> <p>b. apabila lebih dari 80% capaian output memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan;</p> <p>c. apabila lebih dari 60% capaian output memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan</p> <p>d. apabila sebagian besar informasi capaian output sangat diragukan validitas</p> <p>e. datanya;</p> <p>apabila capaian output tidak dapat</p> <p>Informasi kinerja dapat diandalkan. dengan kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diperoleh dari dasar perhitungan (formulasi) yang valid;</li> <li>- Dihasilkan dari sumber2 atau basis data yang dapat dipercaya (kompeten);</li> <li>- Dapat ditelusuri sumber datanya;</li> <li>- dapat diverifikasi</li> <li>- up to date</li> </ul>	tidak berlaku untuk unit kerja
<b>KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (12,5%)</b>			
4	Target dapat dicapai	<p>a. apabila rata2 capaian kinerja lebih dari <b>110%</b>;</p> <p>b. apabila <b>90%</b> &lt; rata2 capaian kinerja &lt; <b>110%</b>;</p> <p>c. apabila <b>60%</b> &lt; rata2 capaian kinerja &lt; <b>90%</b>;</p> <p>d. apabila <b>40%</b> &lt; rata2 capaian kinerja &lt; <b>60%</b></p> <p>e. apabila rata2 capaian kinerja &lt; <b>40%</b></p> <p>(Jawaban ditulis pada lembar KKE1-I Capaian)</p>	tidak berlaku untuk unit kerja

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		KEM/LPND	UNIT KERJA
1	2	3	4
5	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	<p>a. apabila lebih dari <b>120%</b> rata2 capaian kinerja tahun berjalan melebihi capaian tahun sebelumnya;</p> <p>b. apabila <b>110%</b> &lt; rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya &lt; <b>120%</b>;</p> <p>c. apabila <b>90%</b> &lt; rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya &lt; <b>110%</b>;</p> <p>d. apabila <b>60%</b> &lt; rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya &lt; <b>90%</b></p> <p>e. apabila rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya &lt; <b>60%</b></p> <p>(Jawaban ditulis pada lembar KKE1-I <i>Capaian</i>)</p>	tidak berlaku untuk unit kerja
6	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	<p>a. apabila informasi capaian outcome memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan;</p> <p>b. apabila lebih dari 80% capaian outcome memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan;</p> <p>c. apabila lebih dari 60% capaian outcome memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan</p> <p>d. apabila sebagian besar informasi capaian outcome sangat diragukan validitas</p> <p>e. datanya;</p> <p>apabila capaian outcome tidak dapat diandalkan</p> <p>Informasi kinerja dapat diandalkan, artinya:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diperoleh dari dasar perhitungan (formulasi) yang valid;</li> <li>- Dihasilkan dari sumber2 atau basis data yang dapat dipercaya (kompeten);</li> <li>- Dapat ditelusuri sumber datanya;</li> <li>- dapat diverifikasi</li> <li>- up to date</li> </ul>	tidak berlaku untuk unit kerja
<b>KINERJA LAINNYA (2,5%)</b>			
	Inisiatif dalam pemberantasan korupsi	<p>a. Apabila terdapat upaya luar biasa yang terbukti dan diakui oleh masyarakat (hasil survey yang memadai) telah terdapat kondisi bebas korupsi di lingkungan tersebut</p> <p>b. Apabila telah terdapat upaya pembentukan zona bebas korupsi DAN hasil evaluasinya menyimpulkan zona tersebut telah ditetapkan sebagai zona yang menuju WBK</p> <p>c. Apabila tidak ada inisiatif ATAU apabila inisiatif yang ada belum menunjukkan bukti</p>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		KEM/LPND	UNIT KERJA
1	2	3	4
	Inovasi dalam manajemen kinerja	<p>a. Apabila hasil inovasi telah membentuk organisasi yang berbasis kinerja (<i>performance based organization</i>). Ditandai dengan adanya Indikator Kinerja Utama terukur pada setiap jenjang sampai kepada individu, dilakukan pengukuran secara berkala, hasil pengukuran dikaitkan dengan (<i>ditindaklanjuti dengan</i>) insentif/merit system, dan terdapat upaya perbaikan atau konseling dalam rangka penyempurnaan manajemen kinerja.</p> <p>b. Apabila terdapat kondisi sebagaimana huruf (a), kecuali masalah tindak lanjut atau keterkaitan dengan insentif.</p> <p>c. Apabila tidak ada inovasi</p>	
	Penghargaan-penghargaan lainnya	<p>a. apabila IP memperoleh penghargaan atau pengakuan dari pihak atau lembaga internasional dan bersifat jangka panjang</p> <p>b. Apabila IP (pernah) memperoleh penghargaan atau pengakuan dari pihak atau lembaga internasional dan penghargaan atau pengakuan tersebut masih berlaku saat dilaporkan</p> <p>c. Tidak ada penghargaan internasional atau penghargaan sudah berlalu (<i>expired</i>)</p>	

BUPATI HULU SUNGAI SELATAN,

ttd.

ACHMAD FIKRY

LAMPIRAN III  
 PERATURAN BUPATI HULU SUNGAI SELATAN  
 NOMOR 36 TAHUN 2022  
 TENTANG  
 EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI AKUNTABILITAS  
 KINERJA PERANGKAT DAERAH

TEMPLAT KERTAS KERJA EVALUASI  
 AKUNTABILITAS KINERJA PERANGKAT DAERAH

.....  
 KABUPATEN HULU SUNGAI SELATAN TAHUN .....

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	Y/T	NILAI	TOTAL	REF
1	2	3	4	5	6
<b>A. PERENCANAAN KINERJA (30%)</b>					
<b>I.</b>	<b>PERENCANAAN STRATEGIS (10%)</b>				
<b>a.</b>	<b>PEMENUHAN RENSTRA (2%)</b>				
1	Rencana Strategis (Renstra) telah disusun				
2	Renstra telah memuat tujuan				
3	Tujuan/hasil program yang ditetapkan telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan				
4	Tujuan/Hasil Program telah disertai target keberhasilannya				
5	Dokumen Renstra telah memuat sasaran				
6	Dokumen Renstra telah memuat indikator kinerja sasaran				
7	Dokumen Renstra telah memuat target tahunan				
8	Renstra telah menyajikan IKU				
9	Renstra telah dipublikasikan				
<b>b.</b>	<b>KUALITAS RENSTRA (5%)</b>				
10	Tujuan/Hasil program telah berorientasi hasil				
11	Ukuran keberhasilan (indikator) tujuan (outcome)/Hasil Program telah memenuhi kriteria ukuran keberhasilan yang baik				
12	Sasaran telah <b>berorientasi hasil</b>				
13	Indikator kinerja sasaran ( <i>outcome</i> dan <i>output</i> ) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik				
14	Target kinerja ditetapkan dengan baik				
15	Program merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program				
16	Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMD				
17	Dokumen Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya				
<b>c.</b>	<b>IMPLEMENTASI RENSTRA (3%)</b>				
18	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen rencana kinerja dan anggaran tahunan				
19	Target jangka menengah dalam Renstra telah dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan				
20	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala				

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	Y/T	NILAI	TOTAL	REF
1	2	3	4	5	6
<b>II. PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (20%)</b>					
<b>a. PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (4%)</b>					
1	Dokumen perencanaan kinerja tahunan telah disusun				
2	Perjanjian Kinerja (PK) telah disusun				
3	PK telah menyajikan IKU				
4	PK telah dipublikasikan				
5	Rencana Aksi atas Kinerja sudah ada				
<b>b. KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (10%)</b>					
6	Sasaran telah <i>berorientasi hasil</i>				
7	Indikator kinerja sasaran dan hasil program ( <i>outcome</i> ) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik				
8	Target kinerja ditetapkan dengan baik				
9	Kegiatan relevan sebagai cara untuk mencapai sasaran				
10	Kegiatan dalam rangka mencapai sasaran telah didukung oleh anggaran yang memadai				
11	Dokumen PK telah selaras dengan Renstra				
12	Dokumen PK telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)				
13	Rencana Aksi atas Kinerja telah mencantumkan target secara periodik atas kinerja				
14	Rencana Aksi atas kinerja telah mencantumkan sub kegiatan/ komponen rinci setiap periode yang akan dilakukan dalam rangka mencapai kinerja				
<b>c. IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (6%)</b>					
15	Rencana kinerja tahunan dimanfaatkan dalam penyusunan anggaran				
16	Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan				
17	Rencana Aksi atas Kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala				
18	Rencana Aksi telah dimanfaatkan dalam pengarah dan pengorganisasian kegiatan				
19	Perjanjian Kinerja telah dimanfaatkan untuk penyusunan (identifikasi) kinerja sampai kepada tingkat eselon III dan IV				
<b>B. PENGUKURAN KINERJA (25%)</b>					
<b>I. PEMENUHAN PENGUKURAN (5%)</b>					
1	Telah terdapat <i>indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal</i>				
2	Telah terdapat ukuran kinerja tingkat eselon III dan IV sebagai turunan kinerja atasannya				
3	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja				
4	Indikator Kinerja Utama telah dipublikasikan				
<b>II. KUALITAS PENGUKURAN (12,5%)</b>					
5	IKU telah memenuhi kriteria indikator yang baik				
6	IKU telah <i>cukup untuk mengukur</i> kinerja				
7	IKU unit kerja telah selaras dengan IKU IP				
8	Ukuran (Indikator) kinerja eselon III dan IV telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik				

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	Y/T	NILAI	TOTAL	REF
1	2	3	4	5	6
9	Indikator kinerja eselon III dan IV telah selaras dengan indikator kinerja atasannya				
10	Sudah terdapat ukuran (indikator) kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi/atasannya				
11	Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang				
12	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan				
13	Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester)				
14	Pengukuran kinerja sudah dikembangkan menggunakan teknologi informasi				
<b>III.</b>	<b>IMPLEMENTASI PENGUKURAN (7.5%)</b>				
15	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran				
16	IKU <u>telah</u> dimanfaatkan untuk penilaian kinerja				
17	Target kinerja eselon III dan IV telah dimonitor pencapaiannya				
18	Hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai dari setingkat eselon IV keatas telah dikaitkan dengan (dimanfaatkan sebagai dasar pemberian) <i>reward &amp; punishment</i>				
19	IKU telah <i>direviu secara berkala</i>				
20	Pengukuran kinerja atas Rencana Aksi digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala				
<b>C. PELAPORAN KINERJA (15%)</b>					
<b>I.</b>	<b>PEMENUHAN PELAPORAN (3%)</b>				
1	Laporan Kinerja telah disusun				
2	Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu				
3	Laporan Kinerja telah dipublikasikan				
4	Laporan Kinerja menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU				
<b>II.</b>	<b>PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (7.5%)</b>				
5	Laporan Kinerja menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi <i>outcome</i>				
6	Laporan Kinerja menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan				
7	Laporan Kinerja menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja				
8	Laporan Kinerja menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan				
9	Laporan Kinerja menyajikan informasi tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya				
10	Laporan Kinerja menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian sasaran kinerja instansi				
11	Informasi kinerja dalam Laporan Kinerja dapat diandalkan				

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	Y/T	NILAI	TOTAL	REF
1	2	3	4	5	6
<b>III. PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4.5%)</b>					
12	Informasi kinerja telah digunakan dalam pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja				
13	Informasi yang disajikan <i>telah digunakan dalam perbaikan perencanaan</i>				
14	Informasi yang disajikan telah <i>digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi</i>				
15	Informasi yang disajikan <i>telah digunakan untuk peningkatan kinerja</i>				
<b>D. EVALUASI KINERJA (10%)</b>					
<b>I. PEMENUHAN EVALUASI (2%)</b>					
1	Terdapat pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya				
2	Evaluasi program telah dilakukan				
3	Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan				
<b>II. KUALITAS EVALUASI (5%)</b>					
4	Evaluasi <u>program</u> dilaksanakan oleh SDM yang berkompetensi				
5	Pelaksanaan evaluasi <u>program</u> telah disupervisi dengan baik melalui pembahasan-pembahasan yang reguler dan bertahap				
6	Evaluasi <u>program</u> dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program				
7	Evaluasi <u>program</u> telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan				
8	Evaluasi <u>program</u> telah memberikan rekomendasi-rekomendasi peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan				
<b>III. PEMANFAATAN EVALUASI (3%)</b>					
9	Hasil evaluasi <u>program/akuntabilitas kinerja</u> telah ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan				
10	Hasil evaluasi <u>program</u> telah ditindaklanjuti untuk perbaikan kinerja				

<b>NO</b>	<b>KOMPONEN/SUB KOMPONEN</b>	<b>Y/T</b>	<b>NILAI</b>	<b>TOTAL</b>	<b>REF</b>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
<b>E. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI (20%)</b>					
<b>I.</b>	<b>KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (7.5%)</b>				
1	Target dapat dicapai				
2	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya				
3	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan				
<b>II.</b>	<b>KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (12.5%)</b>				
4	Target dapat dicapai				
5	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya				
6	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan				
<b>HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (100%)</b>					

BUPATI HULU SUNGAI SELATAN,

ttd.

ACHMAD FIKRY