



BUPATI BENGKALIS

PROVINSI RIAU
PERATURAN BUPATI BENGKALIS
NOMOR 53 TAHUN 2019

TENTANG

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

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BENGKALIS,

- Menimbang : a. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 6 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah perlu menetapkan Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi;
- b. bahwa dalam rangka meningkatkan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bengkalis, perlu dilakukan evaluasi terhadap akuntabilitas kinerja tersebut oleh Inspektorat Kabupaten Bengkalis;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bengkalis;
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1956 tentang Pembentukan Daerah Otonom Kabupaten dalam lingkungan Daerah Provinsi Sumatera Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1956 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3896);
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 beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5679);
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 Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
6. Peraturan Daerah Kabupaten Bengkalis Nomor 3 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bengkalis (Berita Daerah Kabupaten Bengkalis Tahun 2016 Nomor 3);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PETUNJUK EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN BENGKALIS.

Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan:

1. Kabupaten adalah Kabupaten Bengkalis.
2. Bupati adalah Bupati Bengkalis.
3. Inspektorat adalah Inspektorat Kabupaten Bengkalis.
4. Perangkat Daerah adalah Organisasi Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bengkalis.
5. Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disingkat AKIP adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui alat pertanggungjawaban secara periodik.
6. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disingkat SAKIP adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada Instansi Pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja Instansi Pemerintah.
7. Evaluasi SAKIP adalah aktivitas analisis kritis, penilaian yang sistematis, pemberian atribut, pengenalan permasalahan serta pemberian solusi untuk tujuan peningkatan kinerja dan akuntabilitas instansi pemerintah.
8. Laporan Hasil Evaluasi yang selanjutnya disingkat LHE merupakan bentuk interpretasi, simpulan hasil evaluasi yang mengungkapkan hal-hal penting bagi perbaikan kinerja Instansi Pemerintah.

Pasal 2

Ruang Lingkup Evaluasi atas Implementasi SAKIP OPD mencakup evaluasi atas komponen perencanaan kinerja, pengukuran kinerja dan pelaporan kinerja.

Pasal 3

Tahap pelaksanaan evaluasi meliputi:

- a. pengumpulan, analisis, dan interpretasi data;
- b. penyusunan draft LHE;
- c. pembahasan dan reviu draft LHE;
- d. finalisasi LHE; dan
- e. Penyebaran dan pengkomunikasian LHE.

Pasal 4

- (1) Hasil evaluasi implemementasi SAKIP berupa Laporan Hasil Evaluasi (LHE).
- (2) Laporan Hasil Evaluasi (LHE) disusun berdasarkan Lembar Kriteria Evaluasi.
- (3) Bentuk Laporan Hasil Evaluasi (LHE) sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun dalam bentuk surat.

Pasal 5

Evaluasi Implementasi SAKIP pada OPD di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bengkalis dilaksanakan oleh Inspektorat.

Pasal 6

Pelaksanaan Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), Pelaporan Hasil Evaluasi SAKIP, petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Atas Implementasi dan Lembar Kriteria Evaluasi SAKIP sebagaimana tercantum dalam lampiran dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 7

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Bengkalis
Pada tanggal 5 September 2019

BUPATI BENGKALIS,


AMRIL MUKMININ

Diundangkan di Bengkalis
Pada tanggal 6 September 2019

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BENGKALIS,


H. BUSTAMI HY

BERITA DAERAH KABUPATEN BENGKALIS TAHUN 2019 NOMOR 53

I. PELAKSANAAN EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (SAKIP)

A. UMUM

Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu program yang dilaksanakan dalam rangka reformasi birokrasi untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bebas dari KKN, meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat, dan meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi. Penguatan akuntabilitas ini dilaksanakan dengan penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem AKIP. Untuk mengetahui sejauh mana instansi Pemerintah mengimplementasikan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP)-nya, serta sekaligus untuk mendorong adanya peningkatan kinerja instansi pemerintah, maka perlu dilakukan suatu evaluasi implementasi SAKIP. Evaluasi ini diharapkan dapat mendorong OPD untuk secara konsisten meningkatkan implementasi Sistem AKIP-nya dan mewujudkan capaian kinerja (hasil) instansinya 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 evaluator.

B. EVALUASI ATAS KOMPONEN AKUNTABILITAS KINERJA

- a. Evaluasi akuntabilitas kinerja instansi difokuskan pada kriteria-kriteria yang dalam Lembar Kerja Evaluasi (LKE) dengan tetap memperhatikan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja tahun sebelumnya, maka isu-isu penting yang ingin diungkap melalui evaluasi akuntabilitas kinerja adalah sebagai berikut:
 1. Kesungguhan instansi pemerintah (OPD) dalam menyusun perencanaan kinerja benar-benar telah berfokus pada hasil.
 2. Pembangunan sistem pengukuran dan pengumpulan data kinerja.
 3. Pengungkapan informasi pencapaian kinerja instansi dalam LAKIP.
 4. Monitoring dan evaluasi kinerja pelaksanaan program, khususnya program strategis instansi.
 5. Keterkaitan diantara seluruh komponen-komponen perencanaan kinerja dengan penganggaran kebijakan pelaksanaan dan pengendalian serta pelaporannya.
 6. Capaian kinerja utama dari masing-masing instansi pemerintah (OPD).
 7. Tingkat akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (OPD).
- b. Evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, terdiri atas evaluasi penerapan komponen manajemen kinerja (SAKIP) yang meliputi : perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi internal dan capaian kinerja.
- c. Evaluasi atas capaian kinerja organisasi tidak hanya difokuskan pada capaian kinerja yang tertuang dalam dokumen LAKIP semata, tetapi juga dari sumber lain yang akurat dan relevan dengan kinerja OPD.

C. PENILAIAN DAN PENYIMPULAN

- a. Evaluasi atas akuntabilitas kinerja instansi harus menyimpulkan hasil penilaian atas fakta obyektif OPD 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:
- 1) Dalam melakukan penilaian, terdapat 3 variabel yaitu : (i) komponen, (ii) sub-komponen dan (iii) kriteria.
 - 2) Setiap komponen dan sub-komponen penilaian diberikan alokasi nilai sebagai berikut:

NO	KOMPONEN	BOBOT (%)	SUB-KOMPONEN
1	Perencanaan Kinerja	15	a. Rencana strategis (5%) b. Rencana Kinerja Tahunan (10%)
2	Pengukuran Kinerja	12.5	a. Pemenuhan pengukuran (2.5%) b. Kualitas Pengukuran (6.2,5%) c. Implementasi Pengukuran (3.75%)
3	Pelaporan Kinerja	7.5	a. Pemenuhan pelaporan (1.5%) b. Penyajian Informasi Kinerja (3.75%) c. Pemanfaatan Informasi Kinerja (2.25%)

- 3) Penilaian terhadap komponen nomor 1 sampai 3 pada tabel diatas terkait dengan penerapan SAKIP pada OPD.
- 4) Setiap sub-komponen akan dibagi ke dalam beberapa pertanyaan sebagai kriteria pemenuhan sub-komponen tersebut. Setiap pertanyaan akan disediakan pilihan jawaban ya/tidak atau a/b/c/d/e. Jawaban ya/tidak diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan yang langsung dapat dijawab sesuai dengan pemenuhan kriteria. Jawaban a/b/c/d/e diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan yang membutuhkan "judgements?" dari evaluator dan biasanya terkait dengan kualitas dan pemanfaatan suatu sub-komponen tertentu.
- 5) Setiap jawaban "ya" akan diberi nilai 1, sedangkan jawaban "tidak" diberi nilai 0.
- 6) Pemilihan jawaban a/b/c/d/e, didasarkan pada kriteria tertentu dan profesional judgement evaluator. Kriteria sebagaimana tertera dalam penjelasan template, merupakan acuan dalam menentukan jawaban a/b/c/d/e, dengan ketentuan atau kriteria sebagai berikut:

JAWABAN	KRETERIA	NILAI
A	Memenuhi hampir Kreteria (Lebih dari 80 % s/d 100%)	1
B	Memenuhi sebagian besar kriteria (lebih dari 60% s/d 80%)	0,75
C	Memenuhi sebagian kriteria (lebih dari 40% s/d 60%)	0,50
D	Memenuhi sebagian kecil kriteria (lebih dari 20% s.s/d 40%)	0,25
E	Sangat kurang memenuhi kriteria (kurang dari 20%)	0

- 7) 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).
- 8) Dalam memberikan penilaian "ya" atau "tidak" maupun "a/b/c/d/e", selain mengacu pada kriteria yang ada, evaluator juga harus menggunakan

professional judgements-nya. dengan mempertimbangkan hal-hal yang mempengaruhi pada setiap kriteria, dan didukung dengan suatu Kertas Kerja Evaluasi.

- 9) Setelah setiap pertanyaan diberikan nilai maka penyimpulan akan dilakukan sebagai berikut:
 - a) Penyimpulan atas hasil reviu terhadap akuntabilitas kinerja instansi dilakukan dengan menjumlahkan angka tertimbang dari masing-masing komponen.
 - b) Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen akan dipergunakan untuk menentukan tingkat akuntabilitas OPD yang bersangkutan terhadap kinerjanya, dengan kategori sebagai berikut:

NO	KATEGORI	NILAI ANGKA	KETERANGAN
1	AA	>90 – 100	Sangat Memuaskan
2	A	>80 – 90	Memuaskan
3	BB	>70 – 80	Sangat Baik
4	B	>60 – 70	Baik , perlu sedikit perbaikan
5	CC	>50 – 60	Cukup (memadai), perlu banyak perbaikan yang tidak mendasar
6	C	>30 – 50	Kurang , perlu banyak perbaikan, termasuk perubahan yang mendasar
7	D	0 – 30	Sangat Kurang , perlu banyak sekali perbaikan & perubahan yang sangat mendasar

- c) Untuk menjaga obyektivitas dalam penilaian, perlu dilakukan reviu secara berjenjang atas proses dan hasil evaluasi dari tim evaluator dengan pengaturan sebagai berikut:
- d) Reviu tingkat 1 dilakukan di masing-masing tim evaluator oleh supervisor tim.
- e) Reviu tingkat 2 dilakukan dalam bentuk forum panel, khusus untuk menentukan pemeringkatan nilai dan penentuan kategori hasil evaluasi. petunjuk pelaksanaan ini untuk digunakan sebagai pedoman dalam melakukan Evaluasi Atas Implementasi SAKIP OPD.

II. PELAPORAN HASIL EVALUASI SAKIP

A. UMUM

- a. Pelaksanaan evaluasi atas implementasi SAKIP harus dituangkan dalam Kertas Kerja Evaluasi (KKE) dan Laporan Hasil Evaluasi (LHE). LHE ini disusun berdasarkan berbagai hasil pengumpulan data dan fakta serta analisis yang didokumentasikan dalam KKE.
- b. Setiap langkah evaluator yang cukup penting dan setiap penggunaan teknik evaluasi harus didokumentasikan dalam KKE. Kertas kerja tersebut berisi fakta dan data yang dianggap relevan dan berarti untuk perumusan temuan permasalahan. Data dan deskripsi fakta ini ditulis mulai dari uraian fakta yang ada, analisis (pemilahan, perbandingan, pengukuran, dan penyusunan argumentasi), sampai pada simpulannya.
- c. Bagi OPD yang sudah pernah dievaluasi, pelaporan hasil evaluasi diharapkan menyajikan informasi tindak lanjut dari rekomendasi tahun sebelumnya, sehingga diperoleh data yang dapat diperbandingkan dan dapat diketahui perbaikan-perbaikan yang telah dilakukan.
- d. LHE disusun berdasarkan prinsip kehati-hatian dan mengungkapkan hal-hal penting bagi perbaikan manajemen kinerja OPD yang dievaluasi. Permasalahan atau temuan sementara hasil evaluasi (tentative finding) dan saran perbaikannya harus diungkapkan secara jelas dan dikomunikasikan kepada pihak OPD yang dievaluasi untuk mendapatkan konfirmasi ataupun tanggapan secukupnya.
- e. Penulisan LHE mengikuti kaidah-kaidah umum penulisan laporan yang baik, antara lain:

1. Penggunaan kalimat yang jelas dan bersifat persuasif untuk perbaikan, tidak menggunakan ungkapan yang ambivalen atau membingungkan dalam proses penyimpulan dan kompilasi data.
2. Evaluator harus berhati-hati dalam menginterpretasikan data hasil evaluasi, menyimpulkan dan menuangkannya dalam laporan.

III. FORMAT DAN ISI LHE

LHE disusun dalam bentuk surat (short-form), dengan contoh sebagai berikut:



PEMERINTAH KABUPATEN BENGKALIS

INSPEKTORAT

Jalan Antara No. Telp. (0766) 22054 Fak. (0766) 21023
BENGKALIS

Kode Pos : 28715

Bengkalis, 20xx

Nomor : LHE-SAKIP/ITKAB-SET/.../20xx/....
Lampiran :
Hal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP)(OPD)Kabupaten Bengkulu Tahun 20xx

Kepada Yth.
Kepala.....(OPD) Kabupaten Bengkulu di -

LAPORAN HASIL EVALUASI SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH OPDKABUPATEN BENGKALIS TAHUN 20XX

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Instruksi Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas, dan Peraturan Bupati Bengkulu Nomor... Tahun 2019 tentang Petunjuk pelaksanaan Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bengkulu, disampaikan hal-hal sebagai berikut:

1. Kami telah melakukan evaluasi atas akuntabilitas kinerja Inspektorat Kabupaten Bengkulu untuk tahun 2018, dengan tujuan:
Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem AKIP
Menilai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah
Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas instansi.
2. Evaluasi dilaksanakan terhadap 5 (lima) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi: Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Internal dan Capaian Kinerja. Laporan kinerja tahun 2018 merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain Rencana Strategis (Renstra), dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dokumen Penetapan Kinerja (PK), serta dokumen terkait lainnya.
3. Penyimpulan atas hasil evaluasi terhadap akuntabilitas kinerja instansi dilakukan dengan menjumlahkan angka tertimbang dari masing-masing komponen. Nilai hasil penjumlahan komponen-komponen akan dipergunakan untuk menentukan tingkat akuntabilitas kinerja instansi yang bersangkutan, dengan kategori sebagai berikut:

NO	KATEGORI	NILAI ANGKA	KETERANGAN
1	AA	>90 – 100	Sangat Memuaskan
2	A	>80 – 90	Memuaskan
3	BB	>70 – 80	Sangat Baik
4	B	>60 – 70	Baik , perlu sedikit perbaikan
5	CC	>50 – 60	Cukup (memadai), perlu banyak perbaikan yang tidak mendasar
6	C	>30 – 50	Kurang , perlu banyak perbaikan, termasuk perubahan yang mendasar
7	D	0 – 30	Sangat Kurang , perlu banyak sekali perbaikan & perubahan yang sangat mendasar

4. Hasil evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s.d. 100. SKPD.... Kabupaten Bengkalis memperoleh nilai sebesardengan kategori '.....' atau
5. Nilai sebagaimana tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi pada Inspektorat Kabupaten Bengkalis, dengan komponen sebagai berikut:

NO	KOMPONEN	BOBOT (%)	NILAI HASIL EVALUASI
1	Perencanaan Kinerja	15	
2	Pengukuran Kinerja	12.5	
3	Pelaporan Kinerja	7.5	

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

6. Uraian singkat hasil evaluasi yang telah dilaksanakan adalah sebagai berikut:
 - a. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja

 (Uraian ini berisi kesimpulan dari hasil evaluasi pada komponen Pengukuran Kinerja baik Pemenuhan pengukuran, Kualitas pengukuran dan Implementasi pengukuran).
 - b. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja

 (Uraian ini berisi kesimpulan dari hasil evaluasi pada komponen Pengukuran Kinerja baik Pemenuhan pengukuran, Kualitas pengukuran dan Implementasi pengukuran).
 - c. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja

 (Uraian ini berisi kesimpulan dari hasil evaluasi pada komponen Pelaporan Kinerja baik Pemenuhan Pelaporan, Kualitas Pelaporan dan implementasi Pelaporan)
7. Berdasarkan uraian di atas, serta dalam rangka lebih mengefektifkan penerapan budaya kinerja, dapat direkomendasikan beberapa hal sebagai berikut:
 - a. Rekomendasi atas Perencanaan Kinerja

 (Uraian ini berisi rekomendasi dari hasil evaluasi pada komponen Perencanaan Kinerja baik Pemenuhan Perencanaan Kinerja, Kualitas Perencanaan Kinerja dan Implementasi Perencanaan Kinerja).
 - b. Rekomendasi atas Pengukuran Kinerja

 (Uraian ini berisi rekomendasi dari hasil evaluasi pada komponen Pengukuran Kinerja baik Pemenuhan pengukuran, Kualitas pengukuran dan Implementasi pengukuran).
 - c. Rekomendasi atas Pelaporan Kinerja

(Uraian ini berisi rekomendasi dari hasil evaluasi pada komponen Pelaporan Kinerja baik Pemenuhan Pelaporan, Kualitas Pelaporan dan Implementasi Pelaporan).

Demikian disampaikan Hasil Evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.....OPD) Kabupaten Bengkalis. Kami menghargai upaya Saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan manajemen kinerja di lingkungan.....(OPD) Kabupaten Bengkalis.

Terimakasih atas perhatian dan kerjasama Saudara.

**a.n. BUPATI BENGKALIS
INSPEKTUR,**

(.....)

Tembusan Yth.:
Bapak Bupati Bengkalis (sebagai laporan)

IV. LEMBAR KERJA EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH KABUPATEN BENGKALIS

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	BOBOT	OPD		
			KRITERIA	NILAI	KERANGKA LOGIS
1	2	3	4	5	6
A. PERENCANAAN KINERJA (15%)		15.00		#DIV/0!	#DIV/0!
I.	PERENCANAAN STRATEGIS (5%)	5.00	#DIV/0!	#DIV/0!	
a.	PEMENUHAN RENSTRA (1%)	1.00	#DIV/0!	#DIV/0!	
1	Rencana Strategis (Renstra) telah disusun		A/B/C	Belum diisi	
2	Renstra telah memuat tujuan		Y/T	Belum diisi	OK
3	Tujuan/hasil program yang ditetapkan telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan		A/B/C/D/E	Belum diisi	OK
4	Tujuan/Hasil Program telah disertai target keberhasilannya		A/B/C/D/E	Belum diisi	OK
5	Dokumen Renstra telah memuat sasaran		Y/T	Belum diisi	OK
6	Dokumen Renstra telah memuat indikator kinerja sasaran		A/B/C/D/E	Belum diisi	OK
7	Dokumen Renstra telah memuat target tahunan		A/B/C/D/E	Belum diisi	OK
8	Renstra telah menyajikan IKU		A/B/C/D/E	Belum diisi	OK
9	Renstra telah dipublikasikan		Y/T	Belum diisi	OK
b.	KUALITAS RENSTRA (2,5%)	2.50	#DIV/0!	#DIV/0!	
10	Tujuan/Hasil program telah berorientasi hasil		#DIV/0!	#DIV/0!	
11	Ukuran keberhasilan (indikator) tujuan (outcome)/Hasil Program telah memenuhi kriteria ukuran keberhasilan yang baik		#DIV/0!	#DIV/0!	
12	Sasaran telah berorientasi hasil		#DIV/0!	#DIV/0!	
13	Indikator kinerja sasaran (outcome dan output) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik		#DIV/0!	#DIV/0!	
14	Target kinerja ditetapkan dengan baik		A/B/C/D/E	Belum diisi	
15	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program/hasil kegiatan		A/B/C/D/E	Belum diisi	
16	Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMD		A/B/C/D/E	Belum diisi	OK
17	Dokumen Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi/latar belakang pendirian)		A/B/C/D/E	Belum diisi	OK
c.	IMPLEMENTASI RENSTRA (1,5%)	1.50	#DIV/0!	#DIV/0!	
18	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen rencana kinerja dan anggaran tahunan		A/B/C/D/E	Belum diisi	
19	Target jangka menengah dalam Renstra telah dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan		A/B/C/D/E	Belum diisi	
20	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala		A/B/C/D/E	Belum diisi	
II.	PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (10%)	10.00	#DIV/0!	#DIV/0!	
a.	PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (2%)	2.00	#DIV/0!	#DIV/0!	
1	Dokumen perencanaan kinerja tahunan telah disusun		Y/T	Belum diisi	
2	Perjanjian Kinerja (PK) telah disusun		Y/T	Belum diisi	
3	PK telah menyajikan IKU		A/B/C/D/E	Belum diisi	OK
4	PK telah dipublikasikan		Y/T	Belum diisi	OK

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	BOBOT	OPD		
			KRITERIA	NILAI	KERANGKA LOGIS
5	Rencana Aksi atas Kinerja sudah ada		Y/T	Belum diisi	OK
b. KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (5%)					
6	Sasaran telah <i>berorientasi hasil</i>	5.00	#DIV/0!	#DIV/0!	
7	Indikator kinerja sasaran dan hasil program (outcome) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik		#DIV/0!	#DIV/0!	
8	Target kinerja ditetapkan dengan baik		A/B/C/D/E	Belum diisi	
9	Kegiatan relevan sebagai cara untuk mencapai sasaran		A/B/C/D/E	Belum diisi	
10	Kegiatan dalam rangka mencapai sasaran telah didukung oleh anggaran yang memadai		A/B/C/D/E	Belum diisi	
11	Dokumen PK telah selaras dengan Renstra		A/B/C/D/E	Belum diisi	
12	Dokumen PK telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)		A/B/C/D/E	Belum diisi	
13	Rencana Aksi atas Kinerja telah mencantumkan target secara periodik atas kinerja		A/B/C/D/E	Belum diisi	OK
14	Rencana Aksi atas kinerja telah mencantumkan sub kegiatan/ komponen rinci setiap periode yang akan dilakukan dalam rangka mencapai kinerja		A/B/C/D/E	Belum diisi	OK
c. IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (3%)					
15	Rencana kinerja tahunan dimanfaatkan dalam penyusunan anggaran	3.00	#DIV/0!	#DIV/0!	OK
16	Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan		A/B/C/D/E	Belum diisi	
17	Rencana Aksi atas Kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala		A/B/C/D/E	Belum diisi	
18	Rencana Aksi telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan		A/B/C/D/E	Belum diisi	
19	Perjanjian Kinerja telah dimanfaatkan untuk penyusunan (identifikasi) kinerja sampai kepada tingkat eselon III dan IV		A/B/C/D/E	Belum diisi	
B. PENGUKURAN KINERJA (12,5%)		12.50	#DIV/0!	#DIV/0!	
I. PEMENUHAN PENGUKURAN (2,5%)		2.50	#DIV/0!	#DIV/0!	
1	Telah terdapat <i>indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal</i>		Y/T	Belum diisi	
2	Telah terdapat ukuran kinerja tingkat eselon III dan IV sebagai turunan kinerja atasannya		A/B/C/D/E	Belum diisi	
3	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja		A/B/C/D/E	Belum diisi	
4	Indikator Kinerja Utama telah dipublikasikan		Y/T	Belum diisi	OK
II. KUALITAS PENGUKURAN (6,25%)		6.25	#DIV/0!	#DIV/0!	
5	IKU telah memenuhi kriteria indikator yang baik		#DIV/0!	#DIV/0!	
6	IKU telah <i>cukup untuk mengukur</i> kinerja		#DIV/0!	#DIV/0!	
7	IKU unit kerja telah selaras dengan IKU IP		A/B/C/D/E	Belum diisi	
8	Ukuran (Indikator) kinerja eselon III dan IV telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik		A/B/C/D/E	Belum diisi	
9	Indikator kinerja eselon III dan IV telah selaras dengan indikator kinerja atasannya		A/B/C/D/E	Belum diisi	
10	Sudah terdapat ukuran (indikator) kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi/atasannya		A/B/C/D/E	Belum diisi	OK
11	Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang		A/B/C/D/E	Belum diisi	OK
12	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan		A/B/C/D/E	Belum diisi	OK

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	BOBOT	OPD		
			KRITERIA	NILAI	KERANGKA LOGIS
13	Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester)		Y/T	Belum diisi	OK
14	Pengukuran kinerja sudah dikembangkan menggunakan teknologi informasi		Y/T	Belum diisi	
III.	IMPLEMENTASI PENGUKURAN (3,75%)	3.75	#DIV/0!	#DIV/0!	
15	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran		A/B/C/D/E	Belum diisi	
16	IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja		A/B/C/D/E	Belum diisi	
17	Target kinerja eselon III dan IV telah dimonitor pencapaiannya		A/B/C/D/E	Belum diisi	
18	Hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai dari setingkat eselon IV keatas telah dikaitkan dengan (dimanfaatkan sebagai dasar pemberian) <i>reward & punishment</i>		A/B/C/D/E	Belum diisi	
19	IKU telah direviu secara berkala		A/B/C/D/E	Belum diisi	
20	Pengukuran kinerja atas Rencana Aksi digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala		A/B/C/D/E	Belum diisi	
C. PELAPORAN KINERJA (7,5%)		7.50		#DIV/0!	#DIV/0!
I. PEMENUHAN PELAPORAN (1,5%)		1.50	#DIV/0!	#DIV/0!	
1.	Laporan Kinerja telah disusun		Y/T	Belum diisi	
2.	Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu		Y/T	Belum diisi	OK
3.	Laporan Kinerja telah dipublikasikan		Y/T	Belum diisi	OK
4.	Laporan Kinerja menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU		A/B/C/D/E	Belum diisi	OK
II. PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (3,75%)		3.75	#DIV/0!	#DIV/0!	
4.	Laporan Kinerja menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi <i>outcome</i>		A/B/C/D/E	Belum diisi	
5.	Laporan Kinerja menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan		A/B/C/D/E	Belum diisi	OK
6.	Laporan Kinerja menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja		A/B/C/D/E	Belum diisi	OK
7.	Laporan Kinerja menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan		A/B/C/D/E	Belum diisi	OK
8.	Laporan Kinerja menyajikan informasi tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya		A/B/C/D/E	Belum diisi	OK
9.	Laporan Kinerja menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian sasaran kinerja instansi		A/B/C/D/E	Belum diisi	OK
10.	Informasi kinerja dalam Laporan Kinerja dapat diandalkan		A/B/C/D/E	Belum diisi	OK
III. PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (2,25%)		2.25	#DIV/0!	#DIV/0!	
12.	Informasi kinerja telah digunakan dalam pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja		Y/T	Belum diisi	OK
13.	Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan		A/B/C/D/E	Belum diisi	
14.	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi		A/B/C/D/E	Belum diisi	
15.	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja		A/B/C/D/E	Belum diisi	
HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA UNIT KERJA (35%)		35.00	#DIV/0!	#DIV/0!	

V. LEMBAR KRITERIA EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA DILINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN BENGKALIS

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		KEM/LPND	UNIT KERJA
1	2	3	4
A. PERENCANAAN KINERJA (30%)			
I.	PERENCANAAN STRATEGIS (10%)		
a.	PEMENUHAN (2%)		
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>	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
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 $80\% < \text{tujuan/hasil program yang telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan} < 100\%$;</p> <p>c. apabila $40\% < \text{tujuan/hasil program yang telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan} \leq 80\%$;</p> <p>d. apabila $20\% < \text{tujuan/hasil program yang telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan} \leq 40\%$</p> <p>e. apabila $\text{tujuan/hasil program yang telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan} \leq 20\%$</p>	<p>ukuran keberhasilan tujuan adalah ukuran atau parameter terukur yang merepresentasikan tercapai/terwujud atau tidaknya tujuan yang ditetapkan</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>
4	Tujuan/Hasil Program telah disertai target keberhasilannya (dapat diidentifikasi target keberhasilannya)	<p>a. apabila seluruh tujuan/hasil program telah dilengkapi dengan target</p> <p>b. pencapaiannya;</p> <p>c. apabila $80\% < \text{tujuan/hasil program yang telah dilengkapi dengan target pencapaiannya} < 100\%$;</p> <p>d. apabila $40\% < \text{tujuan/hasil program yang telah dilengkapi dengan target pencapaiannya} \leq 80\%$;</p> <p>e. apabila $20\% < \text{tujuan/hasil program yang telah dilengkapi dengan target pencapaiannya} \leq 40\%$</p> <p>apabila $\text{tujuan/hasil program yang telah dilengkapi dengan target pencapaiannya} \leq 20\%$</p>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN																					
		KEM/LPND	UNIT KERJA																				
		<p><u>Catatan:</u></p> <p>Dalam kondisi tertentu, target tujuan dapat direpresentasikan oleh target sasaran tahun terakhir dari periode Renstra</p>	<p><u>Catatan:</u></p> <p>Kondisi yang akan diubah oleh suatu program, harus dapat diukur dan jelas targetnya, seberapa besar perubahan yang diinginkan</p>																				
5	Dokumen Renstra telah memuat sasaran	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																				
6	Dokumen Renstra telah memuat indikator kinerja sasaran	a. b. c. d. e.	apabila seluruh sasaran telah dilengkapi dengan indikatornya; apabila 80% < sasaran yang telah dilengkapi dengan indikatornya < 100%; apabila 40% < sasaran yang telah dilengkapi dengan indikatornya ≤ 80%; apabila 20% < sasaran yang telah dilengkapi dengan indikatornya ≤ 40% apabila sasaran yang telah dilengkapi dengan indikatornya ≤ 20%																				
7	Dokumen Renstra telah memuat target tahunan	a. b. c. d. e.	apabila seluruh sasaran telah dilengkapi dengan target pencapaiannya; apabila 80% < sasaran yang telah dilengkapi dengan target pencapaiannya < 100%; apabila 40% < sasaran yang telah dilengkapi dengan target pencapaiannya ≤ 80%; apabila 20% < sasaran yang telah dilengkapi dengan target pencapaiannya ≤ 40% apabila sasaran yang telah dilengkapi dengan target pencapaiannya ≤ 20%																				
8	Renstra telah menyajikan IKU	a. b. c. d. e.	<table border="0"> <tr> <td>a.</td> <td>apabila lebih dari 95% indikator yang ada di Renstra telah menggambarkan Kinerja Utama K/L;</td> <td>a,</td> <td>apabila lebih dari 95% indikator hasil program telah menggambarkan Kinerja Utama Unit Kerja;</td> </tr> <tr> <td>b.</td> <td>apabila 80% < indikator yang menggambarkan Kinerja Utama K/L ≤ 95%;</td> <td>b,</td> <td>apabila 80% < indikator hasil program yang menggambarkan Kinerja Utama Unit Kerja ≤ 95%;</td> </tr> <tr> <td>c.</td> <td>apabila 40% < indikator yang menggambarkan Kinerja Utama K/L ≤ 80%;</td> <td>c,</td> <td>apabila 40% < indikator hasil program yang menggambarkan Kinerja Utama Unit Kerja ≤ 80%;</td> </tr> <tr> <td>d.</td> <td>apabila 20% < indikator yang menggambarkan Kinerja Utama K/L ≤ 40%</td> <td>d,</td> <td>apabila 20% < indikator hasil program yang menggambarkan Kinerja Utama Unit Kerja ≤ 40%</td> </tr> <tr> <td>e.</td> <td>apabila indikator yang menggambarkan Kinerja Utama K/L ≤ 20%</td> <td>e,</td> <td>apabila indikator hasil program yang menggambarkan Kinerja Utama Unit Kerja ≤ 20%</td> </tr> </table>	a.	apabila lebih dari 95% indikator yang ada di Renstra telah menggambarkan Kinerja Utama K/L;	a,	apabila lebih dari 95% indikator hasil program telah menggambarkan Kinerja Utama Unit Kerja;	b.	apabila 80% < indikator yang menggambarkan Kinerja Utama K/L ≤ 95%;	b,	apabila 80% < indikator hasil program yang menggambarkan Kinerja Utama Unit Kerja ≤ 95%;	c.	apabila 40% < indikator yang menggambarkan Kinerja Utama K/L ≤ 80%;	c,	apabila 40% < indikator hasil program yang menggambarkan Kinerja Utama Unit Kerja ≤ 80%;	d.	apabila 20% < indikator yang menggambarkan Kinerja Utama K/L ≤ 40%	d,	apabila 20% < indikator hasil program yang menggambarkan Kinerja Utama Unit Kerja ≤ 40%	e.	apabila indikator yang menggambarkan Kinerja Utama K/L ≤ 20%	e,	apabila indikator hasil program yang menggambarkan Kinerja Utama Unit Kerja ≤ 20%
a.	apabila lebih dari 95% indikator yang ada di Renstra telah menggambarkan Kinerja Utama K/L;	a,	apabila lebih dari 95% indikator hasil program telah menggambarkan Kinerja Utama Unit Kerja;																				
b.	apabila 80% < indikator yang menggambarkan Kinerja Utama K/L ≤ 95%;	b,	apabila 80% < indikator hasil program yang menggambarkan Kinerja Utama Unit Kerja ≤ 95%;																				
c.	apabila 40% < indikator yang menggambarkan Kinerja Utama K/L ≤ 80%;	c,	apabila 40% < indikator hasil program yang menggambarkan Kinerja Utama Unit Kerja ≤ 80%;																				
d.	apabila 20% < indikator yang menggambarkan Kinerja Utama K/L ≤ 40%	d,	apabila 20% < indikator hasil program yang menggambarkan Kinerja Utama Unit Kerja ≤ 40%																				
e.	apabila indikator yang menggambarkan Kinerja Utama K/L ≤ 20%	e,	apabila indikator hasil program yang menggambarkan Kinerja Utama Unit Kerja ≤ 20%																				
		*)	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. KUALITAS RENSTRA (5%)																						
10	Tujuan/Hasil program telah berorientasi hasil	a. b. c. d. e.	<table border="0"> <tr> <td>a.</td> <td>apabila lebih dari 95% tujuan yang ditetapkan telah berorientasi hasil;</td> <td>a,</td> <td>apabila lebih dari 95% hasil program yang ditetapkan telah berorientasi hasil;</td> </tr> <tr> <td>b.</td> <td>apabila 80% < tujuan yang berorientasi hasil ≤ 95%;</td> <td>b,</td> <td>apabila 80% < hasil program yang berorientasi hasil ≤ 95%;</td> </tr> <tr> <td>c.</td> <td>apabila 40% < tujuan yang berorientasi hasil ≤ 80%;</td> <td>c,</td> <td>apabila 40% < hasil program yang berorientasi hasil ≤ 80%;</td> </tr> <tr> <td>d.</td> <td>apabila 20% < tujuan yang berorientasi hasil ≤ 40%</td> <td>d,</td> <td>apabila 20% < hasil program yang berorientasi hasil ≤ 40%</td> </tr> <tr> <td>e.</td> <td>apabila tujuan yang ditetapkan berorientasi hasil ≤ 20%</td> <td>e,</td> <td>apabila tujuan yang ditetapkan berorientasi hasil ≤ 20%</td> </tr> </table>	a.	apabila lebih dari 95% tujuan yang ditetapkan telah berorientasi hasil;	a,	apabila lebih dari 95% hasil program yang ditetapkan telah berorientasi hasil;	b.	apabila 80% < tujuan yang berorientasi hasil ≤ 95%;	b,	apabila 80% < hasil program yang berorientasi hasil ≤ 95%;	c.	apabila 40% < tujuan yang berorientasi hasil ≤ 80%;	c,	apabila 40% < hasil program yang berorientasi hasil ≤ 80%;	d.	apabila 20% < tujuan yang berorientasi hasil ≤ 40%	d,	apabila 20% < hasil program yang berorientasi hasil ≤ 40%	e.	apabila tujuan yang ditetapkan berorientasi hasil ≤ 20%	e,	apabila tujuan yang ditetapkan berorientasi hasil ≤ 20%
a.	apabila lebih dari 95% tujuan yang ditetapkan telah berorientasi hasil;	a,	apabila lebih dari 95% hasil program yang ditetapkan telah berorientasi hasil;																				
b.	apabila 80% < tujuan yang berorientasi hasil ≤ 95%;	b,	apabila 80% < hasil program yang berorientasi hasil ≤ 95%;																				
c.	apabila 40% < tujuan yang berorientasi hasil ≤ 80%;	c,	apabila 40% < hasil program yang berorientasi hasil ≤ 80%;																				
d.	apabila 20% < tujuan yang berorientasi hasil ≤ 40%	d,	apabila 20% < hasil program yang berorientasi hasil ≤ 40%																				
e.	apabila tujuan yang ditetapkan berorientasi hasil ≤ 20%	e,	apabila tujuan yang ditetapkan berorientasi hasil ≤ 20%																				
			<p>Kriteria berorientasi hasil:</p> <ul style="list-style-type: none"> - berkualitas outcome atau output penting - bukan proses/kegiatan - menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan atau seharusnya terwujud - terkait dengan isu strategis organisasi - sesuai dengan tugas dan fungsi organisasi 																				

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN			
		KEM/LPND		UNIT KERJA	
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;	a.	apabila lebih dari 95% ukuran keberhasilan hasil program telah memenuhi kriteria SMART dan Cukup;
		b.	apabila 80% < ukuran keberhasilan SMART ≤ 95%;	b.	apabila 80% < ukuran keberhasilan hasil program yang SMART ≤ 95%;
		c.	apabila 40% < ukuran keberhasilan SMART ≤ 80%;	c.	apabila 40% < ukuran keberhasilan hasil program yang SMART ≤ 80%;
		d.	apabila 20% < ukuran keberhasilan SMART ≤ 40%;	d.	apabila 20% < ukuran keberhasilan hasil program yang SMART < 40%;
		e.	apabila ukuran keberhasilan yang SMART ≤ 20%	e.	apabila ukuran keberhasilan hasil program 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		
12	Sasaran telah berorientasi hasil	a.	apabila lebih dari 95% sasaran dalam renstra/hasil program telah berorientasi hasil;		
		b.	apabila 80% < berorientasi hasil < 95%;		
		c.	apabila 40% < berorientasi hasil ≤ 80%;		
		d.	apabila 20% < berorientasi hasil ≤ 40%		
		e.	apabila sasaran yg berorientasi hasil ≤ 20%		
13	Indikator kinerja sasaran (outcome dan output) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a.	apabila lebih dari 90% indikator sasaran dalam Renstra 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%		
14	Target kinerja ditetapkan dengan baik	a.	apabila > 95% target yang ditetapkan memenuhi seluruh kriteria target yang baik;		
		b.	apabila 80% < target yang memenuhi seluruh kriteria ≤ 95%;		
		c.	apabila 40% < target yang memenuhi seluruh kriteria ≤ 80%;		
		d.	apabila 20% < target yang memenuhi seluruh kriteria ≤ 40%;		
		e.	apabila target yang memenuhi seluruh kriteria ≤ 20%;		
		Kriteria Target yg baik:			
			- Menggambarkan suatu tingkatan tertentu yang seharusnya dicapai (termasuk tingkatan yang standar, generally accepted)		
			- Selaras dengan RPJMN/Renstra;		
			- Berdasarkan (relevan dgn) indikator yg SMART;		
			- Berdasarkan basis data yang memadai		
			- Berdasarkan argumen dan perhitungan yang logis		
15	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program/hasil kegiatan	a.	apabila program/kegiatan yang ditetapkan telah memenuhi seluruh kriteria;		
		b.	apabila program/kegiatan yang ditetapkan telah memenuhi sebagian besar kriteria;		
		c.	apabila program/kegiatan yang ditetapkan menjadi penyebab tidak langsung terwujudnya tujuan/hasil program dan sasaran;		
		d.	apabila program/kegiatan yang ditetapkan dianggap tidak cukup untuk mencapai tujuan/hasil program dan sasaran;		
		e.	apabila penetapan program/kegiatan mendahului (atau tidak disertai dengan) penetapan tujuan/hasil program dan sasaran		
		Program/Kegiatan dikatakan merupakan cara untuk mencapai (selaras dengan) tujuan/hasil program dan sasaran jika memenuhi kriteria sbb:			
			- Menjadi penyebab langsung terwujudnya tujuan/hasil program dan sasaran;		
			- Relevan;		
			- Memiliki hubungan sebab akibat (kausalitas)		
			- Cukup untuk mewujudkan tujuan/hasil program dan sasaran dalam Renstra		
16	Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMN/Dokumen Renstra atasannya	a.	apabila > 90% tujuan/hasil program dan sasaran yg ditetapkan telah selaras;		
		b.	apabila 75% < tujuan/hasil program dan sasaran yg selaras < 90%;		
		c.	apabila 40% < tujuan/hasil program dan sasaran yg selaras < 75%;		
		d.	apabila 10% < tujuan/hasil program dan sasaran yg selaras < 40%		
		e.	apabila tujuan/hasil program dan sasaran yg selaras < 10%		

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		KEM/LPND	UNIT KERJA
		<i>Kriteria keselarasan mengacu pada kondisi-kondisi berikut:</i>	
			<ul style="list-style-type: none"> - tujuan/hasil program dan Sasaran2 yang ada di Renstra merupakan tujuan/hasil program dan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam RPJMN/Renstra atasannya; - Target2 kinerja Renstra merupakan breakdown (turunan) dari target2 kinerja dalam RPJMN/Renstra atasannya; - 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
17	Dokumen Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi/latar belakang pendirian)	a.	apabila lebih dari 95% tujuan/hasil program, Sasaran dan indikator Renstra telah mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan;
		b.	apabila 80% < tujuan/hasil program, Sasaran dan indikator Renstra telah mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan ≤ 95%;
		c.	apabila tujuan/hasil program, Sasaran dan indikator Renstra tidak mengacu pada isu strategis atau praktik terbaik;
		d.	apabila tujuan/hasil program, Sasaran dan indikator Renstra yang mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan tidak lebih dari 10%
		e.	apabila lebih dari 75% tujuan/hasil program, Sasaran dan indikator Renstra yang ditetapkan tidak menggambarkan core business dan isu strategis yang berkembang
		<i>Penetapan hal-hal yg seharusnya mengacu pada kriteria sbb:</i>	
			<ul style="list-style-type: none"> - Mengacu /selaras dengan RPJMN - Mengacu /selaras dengan kontrak kinerja (jika ada) - Mengacu /selaras dengan tugas dan fungsi - menggambarkan core business - menggambarkan isu strategis yang berkembang - menggambarkan hubungan kausalitas - mengacu pada praktik2 terbaik
c.	IMPLEMENTASI RENSTRA (3%)		Jawaban tentang Implementasi Renstra harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas Renstra
18	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen rencana kinerja tahunan	a.	apabila lebih dari 95% indikator tujuan/hasil program dan sasaran yang ada di Renstra telah selaras dengan indikator hasil/capaian program yang ada dalam rencana kinerja tahunan;
		b.	apabila 80% < keselarasan indikator tujuan/hasil program dan sasaran Renstra dengan indikator hasil/capaian program dalam rencana kinerja tahunan ≤ 95%;
		c.	apabila 40% < keselarasan indikator tujuan/hasil program dan sasaran Renstra dengan indikator hasil/capaian program dalam rencana kinerja tahunan ≤ 80%;
		d.	apabila 20% < keselarasan indikator tujuan/hasil program dan sasaran Renstra dengan indikator hasil/capaian program dalam rencana kinerja tahunan ≤ 40%
		e.	apabila keselarasan indikator tujuan/hasil program dan sasaran Renstra dengan indikator hasil/capaian program dalam rencana kinerja tahunan ≤ 20%
		<i>Kriteria Selaras atau (dapat) dijadikan acuan:</i>	
			<ul style="list-style-type: none"> - Target2 kinerja jangka menengah dalam Renstra telah di-breakdown dalam (selaras dengan) target2 kinerja tahunan dalam rencana kinerja tahunan - Sasaran2 yang ada di Renstra dijadikan outcome atau hasil2 program yang akan diwujudkan dalam rencana kinerja tahunan - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam perencanaan unit kerja menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya outcome atau hasil2 program yang ada di rencana kinerja tahunan <p><i>Catatan:</i> 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	a.	apabila target jangka menengah (JM) telah dimonitor dan memenuhi seluruh kriteria yang disebutkan dibawah;
		b.	apabila target JM telah dimonitor berdasarkan kriteria yang disebutkan dibawah, namun belum seluruh rekomendasi ditindaklanjuti;
		c.	apabila target JM telah dimonitor dengan kriteria tersebut namun tidak ada tindak lanjut terhadap rekomendasi yang diberikan
		d.	apabila monitoring target JM dilakukan secara insidental, tidak terjadual, tanpa SOP atau mekanisme yang jelas;
		e.	Target JM tidak dimonitor
		<i>Monitoring target (kinerja) jangka menengah mengacu pada kriteria sbb:</i>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		KEM/LPND	UNIT KERJA
		-	Terdapat breakdown target kinerja jangka menengah kedalam target2 tahunan dan periodik yang selaras dan terukur; - Terdapat pihak atau bagian yang bertanggungjawab untuk melaporkan dan yang memonitor kinerja secara periodik; - Terdapat jadwal, mekanisme atau SOP yang jelas tentang mekanisme monitoring Renstra secara periodik; - Terdapat dokumentasi hasil monitoring - Terdapat tindak lanjut atas hasil monitoring
20	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala	a.	apabila Renstra telah direviu dan hasilnya menunjukkan kondisi yang lebih baik (terdapat inovasi) ; 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
II.	PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (20%)		
a.	PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (4%)		
1	Dokumen perencanaan kinerja tahunan telah disusun	ya.	apabila secara formal ada dokumen atau media yang memuat sasaran (kinerja/hasil), indikator dan target kinerja (bukan kerja) tahunan yang akan dicapai serta strategi (program dan kegiatan) untuk mencapai sasaran tersebut dan dibuat sebelum mengajukan anggaran. Jika rencana kinerja dimaksud tidak menjadi prasyarat dalam pengajuan anggaran, maka jawaban harus "Tidak"
2	Perjanjian Kinerja (PK) telah disusun	ya.	apabila terdapat dokumen PK yang secara formal telah ditandatangani oleh (para) pihak yang berkepentingan (Sesuai PerMenpan No 53/2014)
3	PK telah menyajikan IKU	a.	apabila lebih dari 95% IKU telah diperjanjikan dalam PK 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 KL 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.	KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (10%)		
6	Sasaran telah berorientasi hasil	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

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		KEM/LPND	UNIT KERJA
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 $80\% < \text{Indikator SMART} \leq 95\%$; c. apabila $40\% < \text{Indikator SMART} \leq 80\%$; d. apabila $20\% < \text{Indikator SMART} \leq 40\%$ e. apabila indikator yang SMART $\leq 20\%$	
		Kriteria ukuran keberhasilan yang baik; SMART	
		<ul style="list-style-type: none"> - Spesific: Tidak berdwimakna - Measureable: Dapat diukur, dapat diidentifikasi satuan atau parameternya - Achievable: Dapat dicapai, relevan dengan tugas fungsinya (domainnya) dan dalam kendalinya (controllable) - Relevance: Terkait langsung dengan (merepresentasikan) apa yang akan diukur - Timebound: Mengacu atau menggambarkan kurun waktu tertentu - Cukup, dari segi jumlah, ukuran keberhasilan yang ada harus cukup mengindikasikan tercapainya tujuan, sasaran dan hasil program 	
8	Target kinerja ditetapkan dengan baik	a. apabila $> 95\%$ target yang ditetapkan dalam rencana kinerja tahunan dan di PK memenuhi seluruh kriteria target yang baik; b. apabila $80\% < \text{target yang memenuhi seluruh kriteria} \leq 95\%$; c. apabila $40\% < \text{target yang memenuhi seluruh kriteria} \leq 80\%$; d. apabila $20\% < \text{target yang memenuhi seluruh kriteria} \leq 40\%$; e. apabila target yang memenuhi seluruh kriteria $\leq 20\%$;	
		Kriteria Target yg baik:	
		<ul style="list-style-type: none"> - Menggambarkan suatu tingkatan tertentu yang seharusnya dicapai (termasuk tingkatan yang standar, generally accepted) - Selaras dengan RPJMN/Renstra; - Berdasarkan (relevan dgn) indikator yg SMART; - Berdasarkan basis data yang memadai - Berdasarkan argumen dan perhitungan yang logis 	
9	Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran	a. apabila kegiatan yang ditetapkan memenuhi seluruh kriteria b. apabila kegiatan yang ditetapkan telah memenuhi sebagian besar kriteria; c. apabila kegiatan yang ditetapkan menjadi penyebab tidak langsung d. terwujudnya sasaran; e. apabila kegiatan yang ditetapkan dianggap tidak cukup untuk mencapai sasaran; apabila kegiatan yang ditetapkan tidak relevan dengan pencapaian sasaran	
		Kegiatan dikatakan merupakan cara untuk mencapai (selaras dengan) sasaran jika memenuhi kriteria sbb:	
		<ul style="list-style-type: none"> - Menjadi penyebab langsung terwujudnya sasaran; - Relevan; - Memiliki hubungan sebab akibat (kausalitas) - Cukup untuk mewujudkan sasaran dalam rencana kinerja tahunan 	
		Pengertian kegiatan juga mencakup sub kegiatan/komponen kegiatan	
10	Dokumen rencana kinerja tahunan telah selaras dengan dokumen pengajuan anggaran	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. b. Jika $80\% < \text{sasaran yang teridentifikasi sampai kepada anggarannya} \leq 100\%$ (langsung dan tidak langsung) $\leq 100\%$ c. Jika sasaran hanya dapat dikaitkan dengan anggaran yang bersifat langsung saja d. Jika sasaran yang terkait dengan anggaran langsung $\leq 50\%$ e. Jika sasaran atau hasil tidak menjadi prasyarat alokasi anggaran	
11	Dokumen PK telah selaras dengan Renstra	a. apabila lebih dari 95% sasaran dalam PK telah selaras dengan tujuan/sasaran Renstra/RKP; b. apabila $80\% < \text{keselarasan sasaran PK dengan Renstra/RKP} \leq 95\%$; c. apabila $40\% < \text{keselarasan sasaran PK dengan Renstra/RKP} \leq 80\%$; d. apabila $20\% < \text{keselarasan sasaran PK dengan Renstra/RKP} \leq 40\%$ e. apabila keselarasan sasaran PK dengan Renstra/RKP $\leq 20\%$	
		kriteria selaras:	
		<ul style="list-style-type: none"> - Sasaran2 yang ada di PK merupakan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam Renstra; - Target2 kinerja PK merupakan breakdown dari target2 kinerja dalam Renstra/RKP; - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam PK menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra/RKP 	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		KEM/LPND	UNIT KERJA
12	Dokumen PK telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)	a. apabila lebih dari 95% Sasaran dan indikator PK telah mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan; b. apabila 80% < Sasaran dan indikator PK yang telah mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan ≤ 95%; c. apabila 40% < Sasaran dan indikator PK yang telah mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan ≤ 80%; d. apabila 20% < Sasaran dan indikator PK yang telah mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan ≤ 40% e. apabila Sasaran dan indikator PK yang telah mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan ≤ 20%	
		Penetapan hal-hal yg seharusnya mengacu pada kriteria sbb:	
		<ul style="list-style-type: none"> - Mengacu /selaras dengan RPJMN/RKP/Renstra - Mengacu /selaras dengan kontrak kinerja atau kontrak lain yang pernah dibuat (jika ada) - Mengacu /selaras dengan tugas dan fungsi - Menggambarkan core business - Menggambarkan isu strategis yang berkembang dan menjawab permasalahan yang teridentifikasi saat proses perencanaan - Menggambarkan hubungan kausalitas, (menjadi penyebab terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra/RKP) - Mengacu pada praktik2 terbaik - Menggambarkan keadaan yang seharusnya terwujud pada tahun itu (memperhitungkan outcome yang seharusnya terwujud dalam tahun ybs akibat kegiatan tahun2 sebelumnya) 	
13	Rencana Aksi atas Kinerja telah mencantumkan target secara periodik atas kinerja	a. apabila lebih dari 95% target kinerja dalam rencana/perjanjian kinerja tahunan telah (dapat) dijabarkan lebih lanjut menjadi target periodik dalam Rencana Aksi (RA); b. apabila 80% < keselarasan target PK dengan target periodik dalam RA ≤ 95%; c. apabila 40% < keselarasan target PK dengan target periodik dalam RA ≤ 80%; d. apabila 20% < keselarasan target PK dengan target periodik dalam RA ≤ 40% e. apabila keselarasan target PK dengan target periodik dalam RA < 20%	
		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	
14	Rencana Aksi atas kinerja telah mencantumkan sub kegiatan/ komponen rinci setiap periode yang akan dilakukan dalam rangka mencapai kinerja	Cukup jelas (Y/T)	
c.	IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (6%)	Jawaban tentang Implemetasi 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	Ya.	Jika target-target kinerja sasaran dalam rencana kinerja tahunan menjadi prasyarat dalam pengajuan dan pengalokasian anggaran Jika target-target kinerja sasaran dalam rencana kinerja dimaksud tidak menjadi prasyarat dalam pengajuan anggaran, maka jawaban harus "Tidak"
16	Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan	a. apabila terdapat bukti yang cukup bahwa pemanfaatan PK yang di-ttd-i memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan; b. apabila terdapat bukti yang cukup bahwa PK yang di-ttd-i dijadikan dasar untuk mengukur dan menyimpulkan keberhasilan maupun kegagalan ; c. apabila terdapat bukti yang cukup bahwa PK yang di-ttd-i telah diukur dan hasil pengukuran telah diketahui oleh atasan (pemberi amanah); d. apabila PK yang di-ttd-i sebatas telah dilakukan monitoring e. apabila terhadap PK yang ditandatangani tidak dilakukan pengukuran atau monitoring	
		Kriteria Pemanfaatan target kinerja untuk mengukur keberhasilan;	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		KEM/LPND	UNIT KERJA
		-	(Capaian) target kinerja dijadikan dasar untuk memberikan penghargaan (reward); (Capaian) target kinerja dijadikan dasar untuk memilih dan memilah yang berkinerja dengan yang kurang (tidak) berkinerja; (Capaian) target kinerja digunakan sebagai cara untuk menyimpulkan atau memberikan predikat (baik, cukup, kurang, tercapai, tidak tercapai, berhasil, gagal, dll) suatu kondisi atau keadaan
17	Rencana Aksi atas Kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala	a. b. c. d. e.	apabila monitoring kinerja telah memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan; apabila monitoring dilakukan sesuai kriteria, kecuali penerapan reward and punishment; apabila monitoring dilakukan terbatas pada penyerahan atau pengumpulan hasil pengukuran capaian kinerja; apabila pengukuran capaian kinerja periodik tidak lebih dari 80%; apabila monitoring atau pengukuran capaian target periodik $\leq 50\%$
		Monitoring pencapaian target periodik dengan kriteria sbb:	
		-	Capaian target dalam rencana aksi secara periodik (minimal setiap 3 bulan) dipantau kemajuannya; Setiap ada deviasi segera dilakukan analisis dan dicarikan alternatif solusinya; Terdapat mekanisme yang memungkinkan pimpinan untuk mengetahui progress kinerja yang terbaru (up dated performance) Terdapat mekanisme dan implementasi reward and punishment terhadap keberhasilan atau kegagalan pencapaian target kinerja
18	Rencana Aksi telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan	a. b. c. d. e.	apabila pemanfaatan RA telah memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan; apabila pemanfaatan RA memenuhi kriteria yang ditetapkan kecuali hal terkait dengan otorisasi dan eksekusi pelaksanaan atau penundaan kegiatan; apabila pemanfaatan RA terbatas pada pelaporan atau dokumentasi semata tanpa ada tindakan nyata selanjutnya; apabila capaian RA tidak berpengaruh terhadap penilaian atau penyimpulan capaian kinerja; apabila target2 dalam RA yang disusun memiliki keselarasan $< 50\%$ dari target2 kinerja dalam PK
		Pemanfaatan rencana aksi dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan meliputi kriteria sbb:	
		-	Target2 dalam rencana aksi dijadikan dasar (acuan) untuk (memulai) pelaksanaan setiap kegiatan; Target2 kinerja dalam rencana aksi dijadikan acuan untuk mengevaluasi capaian output2 kegiatan; Target2 kinerja dalam rencana aksi dijadikan alasan untuk memberikan otorisasi dan eksekusi diteruskan atau ditundanya suatu kegiatan Terdapat hubungan yang logis antara setiap output kegiatan dengan sasaran (outcome) yang akan dicapai;
19	Perjanjian Kinerja telah dimanfaatkan untuk penyusunan (identifikasi) kinerja sampai kepada tingkat eselon III dan IV	a. b. c. d. e.	apabila lebih dari 95% target kinerja dalam rencana/perjanjian kinerja tahunan telah (dapat) dijabarkan lebih lanjut menjadi target kinerja eselon III dan IV; apabila $80\% < \text{keselarasan target PK dengan target kinerja eselon III dan IV} \leq 95\%$; apabila $40\% < \text{keselarasan target PK dengan target kinerja eselon III dan IV} \leq 80\%$; apabila $20\% < \text{keselarasan target PK dengan target kinerja eselon III dan IV} \leq 40\%$ apabila keselarasan target PK dengan target kinerja eselon III dan IV $\leq 20\%$
		Kriteria keselarasan perjanjian kinerja atasan dengan bawahan:	
		-	Target2 kinerja dalam PK atasan telah di-breakdown dalam (selaras dengan) target2 kinerja bawahan (eselon III dan IV) Sasaran, indikator dan target kinerja bawahan (eselon III dan IV) menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya outcome atau hasil2 program yang ada di PK atasan - Catatan: pemilihan a/b/c/d/e dengan asumsi indikator sasaran/hasil program di PK atasan telah memenuhi kriteria SMART
B. PENGUKURAN KINERJA (25%)			
I. PEMENUHAN PENGUKURAN (5%)			
1	Telah terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal	Ya	apabila 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.

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		KEM/LPND	UNIT KERJA
2	Telah terdapat ukuran kinerja tingkat eselon III dan IV sebagai turunan kinerja atasannya	a. apabila lebih dari 95% eselon III dan IV telah memiliki ukuran kinerja yang terukur; b. apabila 80% < eselon III dan IV yang memiliki ukuran kinerja yang terukur ≤ 95%; c. apabila 40% < eselon III dan IV yang memiliki ukuran kinerja yang terukur ≤ 80%; d. apabila 20% < eselon III dan IV yang memiliki ukuran kinerja yang terukur ≤ 40% e. apabila eselon III dan IV yang memiliki ukuran kinerja yang terukur ≤ 20%	
3	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja	a. apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan; b. apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi kriteria yang ditetapkan kecuali penanggung jawab yang jelas; c. apabila > 50% capaian (realisasi) kinerja dapat diyakini validitas datanya; d. apabila realisasi data kinerja kurang dapat diyakini validitasnya (validitas sumber data diragukan) e. apabila realisasi data kinerja tidak dapat diverifikasi	
		Mekanisme pengumpulan data yang memadai dengan kriteria sbb:	
		- Terdapat pedoman atau SOP tentang pengumpulan data kinerja yang up to date; - Ada kemudahan untuk menelusuri sumber datanya yang valid; - Ada kemudahan untuk mengakses data bagi pihak yang berkepentingan; - Terdapat penanggungjawab yang jelas; - Jelas waktu deliverynya; - Terdapat SOP yang jelas jika terjadi kesalahan data	
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)
II.	KUALITAS PENGUKURAN (12,5%)		
5	IKU telah memenuhi kriteria indikator yang baik	a. apabila lebih dari 95% IKU telah memenuhi kriteria; b. apabila 80% < IKU yang telah memenuhi kriteria ≤ 95%; c. apabila 40% < IKU yang telah memenuhi kriteria ≤ 80%; d. apabila 20% < IKU yang telah memenuhi kriteria ≤ 40% e. apabila IKU yang telah memenuhi kriteria ≤ 20%	
		Kinerja utama merupakan hasil kerja yang menggambarkan mandat dari instansi yang bersangkutan. menggambarkan prioritas instansi serta menjadi alasan keberadaan instansi tersebut	
		Kriteria minimal IKU yang baik adalah relevan dan dapat diukur (measurable)	
		Indikator dikategorikan relevan apabila:	
		- terkait langsung dengan kinerja (sasaran) utama atau kondisi yang akan diukur - Mewakili (representatif) kinerja (sasaran) utama atau kondisi yang akan diwujudkan IKU mengindikasikan (mencerminkan) terwujudnya Kinerja Utama atau sasaran strategis yang ditetapkan	
		Indikator dikategorikan dapat diukur apabila:	
		- jelas satuan ukurannya; - formulasi perhitungan dapat diidentifikasi - cara perhitungannya disepakati banyak pihak	
6	IKU telah cukup untuk mengukur kinerja	a. apabila lebih dari 95% IKU yang ditetapkan telah cukup untuk mengukur atau menggambarkan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan; b. apabila 80% < IKU yang cukup ≤ 95%; c. apabila 40% < IKU yang cukup ≤ 80%; d. apabila 20% < IKU yang cukup ≤ 40% e. apabila IKU yang cukup ≤ 20%	
		kriteria cukup:	
		- Representatif (alat ukur yg mewakili) untuk mengukur kinerja yang seharusnya - Jumlahnya memadai utk menyimpulkan tercapainya kondisi yang seharusnya (kinerja utamanya)	
		Kinerja (kondisi) yang seharusnya mengacu pada kriteria sbb:	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		KEM/LPND	UNIT KERJA
		<ul style="list-style-type: none"> - Mengacu /selaras dengan tugas dan fungsi - menggambarkan core business (sesuai karakteristik organisasi) - menggambarkan keunikan/sifat khas yang membedakannya dengan organisasi/unit kerja lain - menggambarkan isu strategis yang berkembang - menjawab permasalahan yang teridentifikasi (di organisasi/daerah) - menggambarkan kearifan lokal mengacu pada praktik2 terbaik 	
7	IKU unit kerja telah selaras dengan IKU IP		<ul style="list-style-type: none"> a, apabila lebih dari 95% IKU unit kerja telah selaras dengan IKU KEM/LPND; b, apabila 80% ≤ keselarasan IKU ≤ 95%; c, apabila 40% < keselarasan IKU ≤ 80%; d, apabila 20% < keselarasan IKU ≤ 40% e, apabila keselarasan IKU ≤ 20%
			Kriteria IKU yang selaras:
			<ul style="list-style-type: none"> - IKU Unit Kerja merupakan breakdown dari IKU Kem/LPND; - Indikator Kinerja Utama Unit Kerja menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ditetapkan Kem/LPND
8	Ukuran (Indikator) kinerja eselon III dan IV telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila lebih dari 95% indikator yang ditetapkan telah memenuhi kriteria; b. apabila 80% < indikator yang ditetapkan yang telah memenuhi kriteria ≤ 95%; c. apabila 40% < indikator yang ditetapkan yang telah memenuhi kriteria ≤ 80%; d. apabila 20% < indikator yang ditetapkan yang telah memenuhi kriteria ≤ 40% e. apabila indikator yang ditetapkan yang telah memenuhi kriteria ≤ 20% 	
		Kriteria minimal indikator kinerja yang baik adalah relevan dan dapat diukur (measurable)	
		Indikator dikategorikan relevan apabila:	
		<ul style="list-style-type: none"> - Menggambarkan kinerja atau hasil sesuai dengan levelnya - terkait langsung dengan kinerja (sasaran) atau kondisi yang akan diukur - Mewakili (representatif) kinerja (sasaran) atau kondisi yang akan diwujudkan - Indikator tersebut mengindikasikan (mencerminkan) terwujudnya kinerja atau sasaran yang ditetapkan 	
		Indikator dikategorikan dapat diukur apabila:	
		<ul style="list-style-type: none"> - jelas satuan ukurannya; - formulasi perhitungan dapat diidentifikasi - cara perhitungannya disepakati banyak pihak 	
9	Indikator kinerja eselon III dan IV telah selaras dengan indikator kinerja atasannya		<ul style="list-style-type: none"> a, apabila lebih dari 95% indikator kinerja eselon III dan IV kerja telah selaras dengan indikator kinerja atasannya; b, apabila 80% ≤ keselarasan indikator ≤ 95%; c, apabila 40% < keselarasan indikator ≤ 80%; d, apabila 20% < keselarasan indikator ≤ 40% e, apabila keselarasan indikator ≤ 20%
			Kriteria indikator yang selaras:
			<ul style="list-style-type: none"> - Indikator kinerja eselon III dan IV merupakan breakdown dari indikator atasan; - Indikator kinerja eselon III dan IV menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya kinerja atasan

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		KEM/LPND	UNIT KERJA
10	Sudah terdapat ukuran (indikator) kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi/atasannya	a. apabila lebih dari 95% individu telah memiliki indikator (alat ukur) yang menggambarkan keselarasan kinerja dengan IKU atasannya; b. apabila 80% < individu yang telah memiliki keselarasan indikator (alat ukur) kinerja ≤ 95%; c. apabila 40% < individu yang telah memiliki keselarasan indikator (alat ukur) kinerja ≤ 80%; d. apabila 20% < individu yang telah memiliki keselarasan indikator (alat ukur) kinerja ≤ 40% e. apabila individu yang telah memiliki keselarasan indikator (alat ukur) kinerja ≤ 20%	
		Keselarasan IKU:	
		<ul style="list-style-type: none"> - IKU individu merupakan breakdown dari IKU atasannya; - Indikator Kinerja Utama individu menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya kinerja utama atasannya 	
11	Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang	a. apabila pengukuran kinerja sudah dilakukan sampai ke tingkat individu dengan memenuhi kriteria sebagaimana disebutkan dibawah; b. apabila pengukuran kinerja sudah dilakukan terhadap seluruh pejabat struktural dengan memenuhi kriteria sebagaimana disebutkan; c. apabila pengukuran kinerja sudah dilakukan sampai kepada eselon II dengan memenuhi kriteria sebagaimana disebutkan; d. apabila pengukuran kinerja dilakukan hanya sampai ke eselon I yang menyusun PK; e. apabila tidak ada pengukuran kinerja yang berjenjang atau pengukuran kinerja setiap jenjang tidak menggambarkan relevansi atau tidak ada hubungan kausalitas antara tiap jenjangnya	
		Pengukuran berjenjang memenuhi kriteria sbb:	
		<ul style="list-style-type: none"> - Indikator-indikator yang ada sudah SMART dan cukup - terdapat alur penjenjangan kinerja yang jelas mulai dari pimpinan sampai dengan staf operasional (individu); - Setiap jenjang atau tingkatan memiliki indikator kinerja SMART yang formal - setiap jenjang atau tingkatan memiliki target-target terukur - terdapat hubungan kausalitas antara setiap jenjang atau tingkatan - Terdapat pengukuran kinerja pada setiap jenjangnya - Hasil pengukuran dapat diverifikasi atau ditelusuri sampai ke sumbernya - Hasil pengukuran berjenjang tersebut sudah divalidasi 	
12	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan	a. apabila lebih dari 95% data (capaian) kinerja yang dihasilkan dapat diandalkan; b. apabila 80% < data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan ≤ 95%; c. apabila 40% < data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan ≤ 80%; d. apabila 20% < data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan ≤ 40% e. apabila data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan ≤ 20%	
		Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan;	
		<ul style="list-style-type: none"> - Informasi capaian kinerja berdasarkan fakta sebenarnya atau bukti yang memadai dan dapat dipertanggungjawabkan; - Data yang dikumpulkan didasarkan suatu mekanisme yang memadai atau terstruktur (jelas mekanisme pengumpulan datanya, siapa yg mengumpulkan data, mencatat, dan siapa yg mensupervisi, serta sumber data valid); - Data kinerja yang diperoleh tepat waktu; - Data yang dikumpulkan memiliki tingkat kesalahan yang minimal; 	
13	Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester)	ya.	apabila seluruh target yang ada dalam Rencana Aksi telah diukur realisasinya secara berkala (bulanan/triwulanan/ semester)
14	Pengukuran kinerja sudah dikembangkan menggunakan teknologi informasi	ya.	apabila Kem/LPND telah melakukan pengukuran kinerja secara berjenjang mulai dari staf, manajerial sampai kepada pimpinan tertinggi dan tingkat instansi dan pengukuran tersebut menggunakan bantuan teknologi sehingga capaian atau progres kinerja dapat diidentifikasi secara lebih tepat dan cepat
III.	IMPLEMENTASI PENGUKURAN (7,5%)		Jawaban tentang Implementasi Pengukuran harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas Pengukuran
15	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran	a. apabila lebih dari 95% IKU yang ditetapkan telah dimanfaatkan sesuai dengan kriteria yang ditetapkan; b. apabila 80% < IKU yang telah dimanfaatkan ≤ 95%; c. apabila 40% < IKU yang telah dimanfaatkan ≤ 80%; d. apabila 20% < IKU yang telah dimanfaatkan ≤ 40%; e. apabila IKU yang telah dimanfaatkan ≤ 20%;	
		Kriteria dimanfaatkan dalam dokumen perencanaan dan penganggaran:	

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

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		KEM/LPND	UNIT KERJA
		Informasi Laporan Kinerja berorientasi outcome artinya:	
		-	Informasi yang disajikan dalam Laporan Kinerja menggambarkan hasil2 (termasuk output2 penting) yang telah dicapai dan seharusnya tercapai sampai dengan saat ini
		-	Laporan Kinerja tidak hanya berfokus pada informasi tentang kegiatan atau proses yang telah dilaksanakan pada tahun ybs
		-	Laporan Kinerja tidak berorientasi hanya pada informasi tentang realisasi seluruh anggaran yang telah digunakan
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

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		
		KEM/LPND	UNIT KERJA	
2	Terdapat pemantauan kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya	Ya. Tidak.	apabila terdapat pemantauan kemajuan kinerja dan hambatan yang ekstensif dan memenuhi kriteria sebagaimana disebutkan dibawah; apabila pemantauan hanya melalui pertemuan-pertemuan yang tidak terdokumentasi;	tidak berlaku untuk unit kerja
		pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya. artinya:		
		-	<ul style="list-style-type: none"> - mengidentifikasi, mencatat (membuat catatan), mencari tahu, mengadministrasikan kemajuan (progress) kinerja; - dapat menjawab atau menyimpulkan posisi (prestasi atau capaian) kinerja terakhir; mengambil langkah yang diperlukan untuk mengatasi hambatan pencapaian kinerja; melaporkan hasil pemantauan tersebut kepada pimpinan 	
3	Evaluasi program telah dilakukan	Ya. Tidak.	apabila seluruh program telah dievaluasi dan mampu menjawab seluruh kriteria sebagaimana ditetapkan; apabila evaluasi program hanya menginformasikan pelaksanaan program serta kegiatannya, tanpa menginformasikan atau menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program;	tidak berlaku untuk unit kerja
		Program telah dievaluasi:		
		-	<ul style="list-style-type: none"> - Terdapat informasi tentang capaian hasil2 program; - Terdapat simpulan keberhasilan atau ketidakberhasilan program; - Terdapat analisis dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu program; - Terdapat analisis tentang perubahan target grup yang dituju oleh program tersebut; - Terdapat ukuran yang memadai tentang keberhasilan program 	
4	Evaluasi atas pelaksanaan Rencana Aksi telah dilakukan	a. b. c. d. e.	apabila kemajuan rencana aksi dapat diketahui setiap saat dibutuhkan pemantauan rencana aksi dilakukan periodik minimal triwulan pemantauan rencana aksi dilakukan periodik semesteran pemantauan rencana aksi dilakukan periodik tahunan tidak dilakukan evaluasi rencana aksi	tidak berlaku untuk unit kerja
		Rencana Aksi telah dievaluasi. dengan kriteria:		
		-	<ul style="list-style-type: none"> - Terdapat informasi tentang capaian hasil2 rencana atau agenda; - Terdapat simpulan keberhasilan atau ketidakberhasilan rencana atau agenda; - Terdapat analisis dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu rencana atau agenda; - Terdapat ukuran yang memadai tentang keberhasilan rencana atau agenda 	
5	Evaluasi akuntabilitas kinerja atas unit kerja telah dilakukan	ya.	jika > 60% unit kerja telah dievaluasi	tidak berlaku untuk unit kerja

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		KEM/LPND	UNIT KERJA
6	Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan	<ul style="list-style-type: none"> 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; apabila hasil evaluasi telah disampaikan atau dibahas dengan pihak yang dievaluasi (yang berkepentingan) dan terjadi kesepakatan mengenai tindak lanjutnya (namun belum ditindaklanjuti); apabila hasil evaluasi telah disampaikan atau dibahas dengan pihak yang dievaluasi (yang berkepentingan) namun belum disepakati; d. apabila hasil evaluasi disampaikan, tanpa ada pembahasan pendahuluan dengan pihak yang dievaluasi apabila hasil evaluasi tidak dikomunikasikan atau pihak yang dievaluasi tidak menerima simpulan hasil evaluasi 	tidak berlaku untuk unit kerja
II. KUALITAS EVALUASI (5%)			
7	Evaluasi akuntabilitas kinerja dilaksanakan dengan menggunakan pedoman/juklak evaluasi yang selaras dengan pedoman/juklak evaluasi Menpan dan RB	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila evaluasi dilaksanakan dengan mengacu pada pedoman evaluasi yang dibuat sendiri yang selaras dengan pedoman evaluasi Menpan & RB dan dimodifikasi sesuai dengan kebutuhan; b. apabila evaluasi dilaksanakan dengan menggunakan pedoman evaluasi yang dibuat sendiri mengacu pedoman evaluasi Menpan & RB, namun modifikasi pedoman belum sesuai dengan kondisi yang diharapkan; c. apabila evaluasi dilaksanakan dengan menggunakan pedoman evaluasi yang dibuat sendiri yang sama persis pedoman evaluasi Menpan & RB d. apabila evaluasi dilaksanakan dengan menggunakan pedoman evaluasi Menpan & RB e. apabila evaluasi dilaksanakan dengan metode lain dan hasilnya tidak menyimpulkan tingkat akuntabilitas instansi terhadap kinerjanya 	tidak berlaku untuk unit kerja
8	Evaluasi akuntabilitas kinerja dilaksanakan oleh SDM yang berkompeten	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila evaluasi dilakukan oleh tim yang seluruh anggota timnya telah mengikuti pelatihan b. apabila evaluasi dilakukan oleh tim yang hanya supervisor dan ketua timnya saja yang telah mengikuti pelatihan c. apabila evaluasi yang dilakukan oleh tim yang hanya Supervisor ATAU ketua timnya saja yang sudah mengikuti pelatihan d. apabila evaluasi dilakukan oleh tim yang hanya sebagian anggota timnya yang sudah mengikuti pelatihan e. apabila evaluasi yang dilakukan oleh tim yang seluruh anggotanya belum mengikuti pelatihan 	tidak berlaku untuk unit kerja

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		KEM/LPND	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"> a. apabila telah dilakukan kegiatan supervisi dan terdapat dokumentasi komunikasi yang reguler (teratur) b. apabila telah dilakukan kegiatan supervisi, namun belum terdokumentasi c. terdapat supervisi namun tidak reguler d. supervisi sangat minimal e. tdk disupervisi 	tidak berlaku untuk unit kerja
10	Hasil evaluasi <u>akuntabilitas kinerja</u> menggambarkan <u>akuntabilitas kinerja</u> yang dievaluasi	<ul style="list-style-type: none"> 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; 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; c. apabila simpulan hasil evaluasi mencerminkan tingkat akuntabilitas unit kerja terhadap kinerja atau outcome atau output penting dan minimal 60% dari simpulan tersebut dapat diverifikasi kebenarannya d. apabila evaluator merasa yakin simpulan yang diberikan menggambarkan kondisi yang sebenarnya e. apabila simpulan hasil evaluasi hasil evaluasi tidak menggambarkan kondisi yang sebenarnya 	tidak berlaku untuk unit kerja
11	Evaluasi <u>akuntabilitas kinerja</u> telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan manajemen kinerja yang dapat dilaksanakan	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila lebih dari 95% hasil evaluasi telah disertai rekomendasi dan rekomendasi tsb disetujui untuk dilaksanakan b. apabila $80\% < \text{hasil evaluasi} \leq 95\%$ telah disertai rekomendasi yg disetujui untuk dilaksanakan c. apabila $40\% < \text{hasil evaluasi} \leq 80\%$ telah disertai rekomendasi yg disetujui untuk dilaksanakan d. apabila $20\% < \text{hasil evaluasi} \leq 40\%$ telah disertai rekomendasi yg disetujui untuk dilaksanakan e. apabila hasil evaluasi telah disertai rekomendasi yg disetujui untuk dilaksanakan $\leq 20\%$ 	tidak berlaku untuk unit kerja
12	Evaluasi <u>program</u> dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila terdapat simpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan program yang dievaluasi dan terdapat bukti yang cukup rekomendasi telah (akan) ditindaklanjuti b. apabila terdapat simpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan program yang dievaluasi c. apabila evaluasi program telah dilaksanakan namun belum menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program (karena ukuran keberhasilan program masih belum jelas) d. apabila evaluasi telah dilakukan sebatas pelaksanaan program dan kegiatan serta penyerapan anggaran. belum dilakukan evaluasi program 	tidak berlaku untuk unit kerja

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		KEM/LPND	UNIT KERJA
13	Evaluasi <u>program</u> telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan perencanaan kinerja dan rekomendasi tsb telah (disetujui untuk) dilaksanakan b. apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan perencanaan kinerja dan 80% rekomendasi tsb disetujui untuk dilaksanakan c. apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan perencanaan kinerja dan 60% rekomendasi tsb disetujui untuk dilaksanakan; d. apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan perencanaan kinerja dan rekomendasi yang disetujui untuk dilaksanakan tidak lebih dari 50% e. apabila evaluasi program tidak disertai rekomendasi perbaikan perencanaan atau rekomendasi tersebut tidak dapat dilaksanakan 	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"> a. apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan peningkatan kinerja dan rekomendasi tsb telah (disetujui untuk) dilaksanakan b. apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan peningkatan kinerja dan 80% rekomendasi tsb disetujui untuk dilaksanakan c. apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan peningkatan kinerja dan 60% rekomendasi tsb disetujui untuk dilaksanakan; d. apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan peningkatan kinerja dan rekomendasi yang disetujui untuk dilaksanakan tidak lebih dari 50% e. apabila evaluasi program tidak disertai rekomendasi perbaikan peningkatan kinerja atau rekomendasi tersebut tidak dapat dilaksanakan 	tidak berlaku untuk unit kerja
15	Pemantauan <u>Rencana Aksi</u> dilaksanakan dalam rangka mengendalikan kinerja	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila pemantauan atas Rencana aksi telah dilakukan secara bulanan; b. apabila pemantauan atas Rencana aksi telah dilakukan secara triwulan; c. apabila pemantauan atas Rencana aksi telah dilakukan secara semesteran; d. apabila evaluasi atas Rencana aksi telah dilakukan secara tahunan; e. apabila tidak dilakukan pemantauan Rencana aksi 	tidak berlaku untuk unit kerja
16	Pemantauan <u>Rencana Aksi</u> telah memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan	<ul style="list-style-type: none"> a. jika terdapat penilaian atas seluruh aksi yang dilaksanakan dan alternatif yang diberikan; b. jika terdapat penilaian atas seluruh aksi yang dilaksanakan dan sebagian alternatif yang diberikan c. jika terdapat penilaian atas seluruh aksi yang dilaksanakan dan tidak ada alternatif yang diberikan d. jika tidak terdapat penilaian dan tidak ada alternatif yang diberikan e. jika tidak terdapat pemantauan 	tidak berlaku untuk unit kerja

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		KEM/LPND	UNIT KERJA
17	Hasil evaluasi <u>Rencana Aksi</u> telah menunjukkan perbaikan setiap periode	a. Jika > 95% hasil evaluasi telah menunjukkan perbaikan b. Jika 80% < hasil evaluasi telah menunjukkan perbaikan ≤ 95% c. Jika 40% < hasil evaluasi telah menunjukkan perbaikan ≤ 80% d. Jika 20% < hasil evaluasi telah menunjukkan perbaikan ≤ 40% e. Jika hasil evaluasi telah menunjukkan perbaikan ≤ 20%	
III.	PEMANFAATAN EVALUASI (3%)	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	a. Jika > 95% rekomendasi yang terkait dengan perencanaan telah ditindaklanjuti b. Jika 80% < rekomendasi yang terkait dengan perencanaan yang ditindaklanjuti ≤ 95% c. Jika 40% < rekomendasi yang terkait dengan perencanaan yang ditindaklanjuti ≤ 80% d. Jika 20% < rekomendasi yang terkait dengan perencanaan yang ditindaklanjuti ≤ 40% e. Jika rekomendasi yang terkait dengan perencanaan yang ditindaklanjuti ≤ 20%	tidak berlaku untuk unit kerja
19	Hasil evaluasi <u>akuntabilitas kinerja</u> telah ditindaklanjuti untuk perbaikan penerapan manajemen kinerja	a. Jika > 95% rekomendasi yang terkait dengan penerapan manajemen kinerja telah ditindaklanjuti b. Jika 80% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 95% c. Jika 40% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 80% d. Jika 20% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 40% e. Jika rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 20%	tidak berlaku untuk unit kerja
20	Hasil evaluasi <u>akuntabilitas kinerja</u> telah ditindaklanjuti untuk mengukur keberhasilan unit kerja	a. Jika > 95% capaian kinerja digunakan (dimanfaatkan) untuk mengukur keberhasilan maupun kegagalan unit kerja (sebagai dasar reward&punishment) b. Jika 80% < pemanfaatan capaian kinerja sebagai dasar pengukuran ≤ 95% c. Jika 40% < pemanfaatan capaian kinerja sebagai dasar pengukuran ≤ 80% d. Jika 20% < pemanfaatan capaian kinerja sebagai dasar pengukuran ≤ 40% e. Jika pemanfaatan capaian kinerja sebagai dasar pengukuran ≤ 20%	tidak berlaku untuk unit kerja
21	Hasil evaluasi <u>program</u> telah ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan program di masa yang akan datang	a. Jika > 95% rekomendasi yang terkait dengan perencanaan program telah ditindaklanjuti b. Jika 80% < tindaklanjuti rekomendasi yang terkait dengan perencanaan program ≤ 95% c. Jika 40% < tindaklanjuti rekomendasi yang terkait dengan perencanaan program ≤ 80% d. Jika 20% < tindaklanjuti rekomendasi yang terkait dengan perencanaan program ≤ 40% e. Jika tindaklanjuti rekomendasi yang terkait dengan perencanaan program ≤ 20%	tidak berlaku untuk unit kerja

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		KEM/LPND	UNIT KERJA
22	Hasil evaluasi <u>program</u> telah ditindaklanjuti untuk perbaikan pelaksanaan program di masa yang akan datang	a. Jika > 95% rekomendasi yang terkait dengan perencanaan telah ditindaklanjuti b. Jika 80% < tindakanlanjut rekomendasi yang terkait dengan perencanaan ≤ 90% c. Jika 40% < tindakanlanjut rekomendasi yang terkait dengan perencanaan ≤ 80% d. Jika 20% < tindakanlanjut rekomendasi yang terkait dengan perencanaan ≤ 40% e. Jika tindakanlanjut rekomendasi yang terkait dengan perencanaan ≤ 20%	tidak berlaku untuk unit kerja
23	Hasil evaluasi <u>Rencana Aksi</u> telah ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata	a. Jika > 95% rekomendasi hasil evaluasi telah ditindaklanjuti b. Jika 80% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 95% c. Jika 40% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 80% d. Jika 20% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 40% e. Jika rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 20%	tidak berlaku untuk unit kerja
		Kriteria telah ditindaklanjuti dalam bentuk langkah nyata adalah terdapat perbaikan nyata yang dapat diidentifikasi pada setiap periode dibutuhkan (bulanan, triwulanan, semesteran)	
		-	
E. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI (20%)			
	KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (5%)		
1	Target dapat dicapai	a. apabila rata2 capaian kinerja lebih dari 110% ; b. apabila 90% < rata2 capaian kinerja ≤ 110% ; c. apabila 60% < rata2 capaian kinerja ≤ 90% ; d. apabila 40% < rata2 capaian kinerja ≤ 60% apabila rata2 capaian kinerja ≤ 40%	tidak berlaku untuk unit kerja
2	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	a. apabila lebih dari 120% rata2 capaian kinerja tahun berjalan melebihi capaian tahun sebelumnya; b. apabila 110% < rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya ≤ 120% ; c. apabila 90% < rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya ≤ 110% ; d. apabila 60% ≤ rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya ≤ 90% e. apabila rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya ≤ 60%	tidak berlaku untuk unit kerja
3	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	a. apabila informasi capaian output memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan; b. apabila lebih dari 80% capaian output memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan; c. apabila lebih dari 60% capaian output memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan d. apabila sebagian besar informasi capaian output sangat diragukan validitas datanya; e. apabila capaian output tidak dapat diandalkan	tidak berlaku untuk unit kerja
		Informasi kinerja dapat diandalkan. dengan kriteria sbb:	

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

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		KEM/LPND	UNIT KERJA
	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>	
	Inovasi dalam manajemen kinerja	<p>a. Apabila hasil inovasi telah membentuk organisasi yang berbasis kinerja (performance based organization). Ditandai dengan adanya Indikator Kinerja Utama terukur pada setiap jenjang sampai kepada individu, dilakukan pengukuran secara berkala, hasil pengukuran dikaitkan dengan (ditindaklanjuti dengan) 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. 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 (pemah) 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 (expired)</p>	

BUPATI BENGKALIS,

AMRIL MUKMININ