



**BUPATI BANYUMAS  
PROVINSI JAWA TENGAH**

**PERATURAN BUPATI BANYUMAS  
NOMOR 21 TAHUN 2016**

**TENTANG**

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

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

**BUPATI BANYUMAS,**

*Menimbang* : bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 6 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, perlu menetapkan Peraturan Bupati tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Banyumas;

*Mengingat* : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Provinsi Jawa Tengah;

3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia, Nomor 4421);

4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua

- atas Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
  6. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 96, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4663);
  7. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
  8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
  9. Peraturan Daerah Kabupaten Banyumas Nomor 27 Tahun 2009 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Banyumas (Lembaran Daerah Kabupaten Tahun 2009 Nomor 3 Seri D) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Banyumas Nomor 17 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Kabupaten Banyumas Nomor 27 Tahun 2009 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Banyumas (Lembaran Daerah Kabupaten Banyumas Tahun 2011 Nomor 5 Seri D);
  10. Peraturan Bupati Banyumas Nomor 33 Tahun 2010 tentang Penjabaran Tugas Fungsi dan Tata Kerja Inspektorat Kabupaten Banyumas (Lembaran Daerah Kabupaten Banyumas Tahun 2010 Nomor 33) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Bupati Banyumas Nomor 42 Tahun 2014

tentang Perubahan Ketiga atas Peraturan Bupati Banyumas Nomor 33 Tahun 2010 tentang Penjabaran Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Inspektorat Kabupaten Banyumas (Berita Daerah Kabupaten Banyumas Tahun 2014 Nomor 42);

**MEMUTUSKAN :**

Menetapkan : PERATURAN BUPATI BANYUMAS TENTANG PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH KABUPATEN BANYUMAS.

**Pasal 1**

Petunjuk pelaksanaan, Lembar Kriteria Evaluasi dan Penjelasan Lembar Kriteria Evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Banyumas digunakan sebagai acuan untuk melakukan evaluasi atas implementasi SAKIP pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Banyumas.

**Pasal 2**

Petunjuk pelaksanaan, Lembar Kriteria Evaluasi dan Penjelasan Lembar Kriteria Evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1, sebagaimana tercantum dalam Lampiran I sampai dengan Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

**Pasal 3**

Inspektorat Kabupaten Banyumas melaksanakan evaluasi atas implementasi SAKIP pada SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Banyumas.

**Pasal 4**

- (1) Hasil evaluasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 digunakan untuk memperbaiki manajemen kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja khususnya kinerja pelayanan publik pada SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Banyumas secara berkelanjutan.
- (2) Laporan Hasil Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disampaikan kepada Bupati Banyumas dan Kepala SKPD yang bersangkutan.

Pasal 5

Inspektur Kabupaten Banyumas menyusun ikhtisar hasil evaluasi atas implementasi SAKIP pada SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Banyumas dan selanjutnya disampaikan kepada Kementerian PAN dan RB.

Pasal 6

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, maka Peraturan Bupati Banyumas Nomor 11 Tahun 2014 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Banyumas (Berita Daerah Kabupaten Banyumas Tahun 2014 Nomor 11) dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

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 Banyumas.

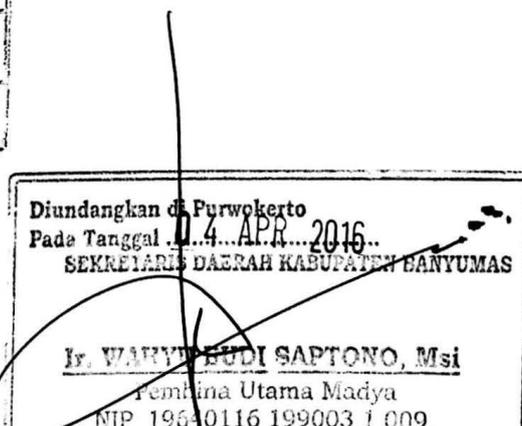
Ditetapkan di Purwokerto  
pada tanggal 04 APR 2016

NO	JABATAN	PAMAF
1	Sekda	Gr
2	Aspamin	
3	Kabag Hukum	Pr
4	Inspektur	Fr

BUPATI BANYUMAS,

  
ACHMAD HUSEIN

Diundangkan di Purwokerto  
Pada Tanggal 04 APR 2016  
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BANYUMAS

  
Iri WARYUDEADI SAPTONO, Msi  
Pembina Utama Madya  
NIP 19640116 199003 1 009

BERITA DAERAH KABUPATEN BANYUMAS TAHUN 2016 NOMOR 21

LAMPIRAN I  
PERATURAN BUPATI BANYUMAS  
NOMOR      TAHUN 2016  
TENTANG  
PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI ATAS  
IMPLEMENTASI SISTEM AKUNTABILITAS  
KINERJA INSTANSI PEMERINTAH  
KABUPATEN BANYUMAS

PETUNJUK PELAKSANAAN ATAS IMPLEMENTASI SISTEM AKUNTABILITAS  
KINERJA INSTANSI PEMERINTAH KABUPATEN BANYUMAS

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Pemerintahan yang bersih dan baik ditandai dengan tiga pilar yang merupakan elemen dasar yang berkaitan. Ketiga elemen dasar tersebut adalah partisipasi, transparansi dan akuntabilitas. Penyelenggaraan pemerintahan yang bersih dan baik menuntut suatu sistem pertanggungjawaban (*accountability*) yang jelas. Sistem pertanggungjawaban tersebut dikenal sebagai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), yang dimulai dari penyusunan rencana strategis yang menjadi landasan penyelenggaraan SAKIP. Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah setiap SKPD menyusun dan menyajikan Laporan Kinerja atas prestasi kerja yang dicapai berdasarkan penggunaan anggaran yang telah dialokasikan.

Laporan kinerja merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap SKPD atas penggunaan anggaran. Hal terpenting yang diperlukan dalam penyusunan laporan kinerja adalah pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan (*disclosure*) secara memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja. Tujuan dari pelaporan kinerja adalah :

1. Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai.
2. Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi SKPD untuk meningkatkan kinerjanya.

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

Pelaksanaan evaluasi atas implementasi SAKIP harus dilakukan dengan sebaik-baiknya. Untuk itu diperlukan suatu petunjuk pelaksanaan sebagai pedoman evaluasi atas implementasi SAKIP yang dapat dijadikan panduan bagi evaluator. Petunjuk pelaksanaan ini memuat langkah-langkah persiapan, pelaksanaan dan pelaporan hasil evaluasi.

#### B. DASAR HUKUM

1. Pasal 18 ayat 6 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Provinsi Jawa Tengah;
3. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia, Nomor 4421);
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan

- (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 96, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4663);
7. Kinerja Instansi Pemerintah;
  8. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
  9. Peraturan Daerah Kabupaten Banyumas Nomor 27 Tahun 2009 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Banyumas (Lembaran Daerah Kabupaten Tahun 2009 Nomor 3 Seri D) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Daerah Kabupaten Banyumas Nomor 17 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Daerah Kabupaten Banyumas Nomor 27 Tahun 2009 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Banyumas (Lembaran Daerah Kabupaten Banyumas Tahun 2011 Nomor 5 seri D);
  10. Peraturan Bupati Banyumas Nomor 33 Tahun 2010 tentang Penjabaran Tugas Fungsi dan Tata Kerja Inspektorat Kabupaten Banyumas (Lembaran Daerah Kabupaten Banyumas Tahun 2010 Nomor 33) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Bupati Banyumas Nomor 42 Tahun 2014 tentang Perubahan Ketiga atas Peraturan Bupati Banyumas Nomor 33 Tahun 2010 tentang Penjabaran Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Inspektorat Kabupaten Banyumas (Berita Daerah Kabupaten Banyumas Tahun 2014 Nomor 42);

### C. TUJUAN EVALUASI

Tujuan Evaluasi adalah sebagai berikut :

1. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP pada SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Banyumas.
2. Menilai tingkat implementasi SAKIP pada SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Banyumas.
3. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja pada SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Banyumas.
4. Memonitor pelaksanaan tindak lanjut saran perbaikan hasil evaluasi atas implementasi SAKIP pada periode sebelumnya.

## D. RUANG LINGKUP EVALUASI

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

Dalam penerapannya, lingkup evaluasi atas implementasi SAKIP mencakup :

1. Penilaian terhadap perencanaan strategis, termasuk didalamnya perjanjian kinerja, dan sistem pengukuran kinerja.
2. Penilaian terhadap penyajian dan pengungkapan informasi kinerja.
3. Evaluasi terhadap program dan kegiatan, dan
4. Evaluasi terhadap kebijakan SKPD yang bersangkutan.

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

1. Informasi untuk mengetahui tingkat kemajuan/perkembangan (*progress*).
2. Informasi untuk membantu agar kegiatan tetap berada dalam alurnya.
3. Informasi untuk meningkatkan efisiensi.

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

Kerangka kerja evaluasi atas implementasi SAKIP secara umum digambarkan melalui langkah-langkah sebagai berikut :

1. Perumusan Tujuan Evaluasi.
2. Penentuan Ruang Lingkup Evaluasi.
3. Perancangan Desain Evaluasi.

4. Pemilihan Metode, teknik, instrumen dan alat yang akan dipakai dalam evaluasi.
5. Pelaksanaan penugasan evaluasi.
6. Pelaporan dan Pengkomunikasian Hasil Evaluasi.

#### 6. PENGERTIAN-PENGERTIAN

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Banyumas.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati dan Perangkat Daerah sebagai penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.
3. Bupati adalah Bupati Banyumas.
4. Inspektorat adalah Inspektorat Kabupaten Banyumas.
5. Satuan Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat SKPD adalah perangkat daerah pada Pemerintah Kabupaten Banyumas selaku pengguna anggaran/barang.
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. Akuntabilitas Kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu SKPD untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan/kegagalan pelaksanaan Program dan Kegiatan yang telah diamanatkan para pemangku kepentingan dalam rangka mencapai misi organisasi secara terukur dengan sasaran/target kinerja yang telah ditetapkan melalui laporan kinerja instansi pemerintah yang disusun secara periodik.
8. Perjanjian Kinerja adalah lembar/dokumen yang berisikan penugasan dari pimpinan instansi yang lebih tinggi kepada pimpinan instansi yang lebih rendah untuk melaksanakan program/kegiatan yang disertai dengan Indikator Kinerja.
9. Laporan Kinerja adalah ikhtisar yang menjelaskan secara ringkas dan lengkap tentang capaian kinerja yang disusun berdasarkan rencana kerja yang ditetapkan dalam rangka pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah.
10. Evaluasi atas implementasi SAKIP adalah aktivitas analisis yang

- sistematis, pemberian nilai, atribut, apresiasi, dan pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi atas masalah yang ditemukan untuk tujuan peningkatan akuntabilitas dan kinerja instansi/unit kerja pemerintah.
11. Kinerja adalah keluaran/hasil dari kegiatan/program yang telah atau hendak dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas terukur.
  12. Keluaran (output) adalah barang atau jasa yang dihasilkan oleh kegiatan yang dilaksanakan untuk mendukung pencapaian sasaran dan tujuan program dan kebijakan.
  13. Hasil (outcome) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran dari kegiatan-kegiatan dalam satu program.
  14. Kegiatan adalah bagian dari program yang dilaksanakan oleh satu atau beberapa satuan kerja pada SKPD sebagai bahan dari pencapaian sasaran terukur pada suatu program dan terdiri dari sekumpulan tindakan pengerahan sumber daya baik yang berupa personil (sumber daya manusia), barang modal termasuk peralatan dan teknologi, dana, atau kombinasi dari beberapa atau kesemua jenis sumber daya tersebut sebagai masukan (input) untuk menghasilkan keluaran (output) dalam bentuk barang/jasa.
  15. Program adalah penjabaran kebijakan SKPD dalam bentuk upaya yang berisi satu atau beberapa kegiatan dengan menggunakan sumber daya yang disediakan untuk mencapai hasil yang terukur sesuai dengan misi SKPD.
  16. Indikator Kinerja adalah ukuran keberhasilan yang akan dicapai dari kinerja program dan kegiatan yang telah direncanakan.
  17. Indikator Kinerja Program adalah ukuran atas hasil (outcome) dari suatu program yang merupakan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi suatu pemerintah daerah yang dilaksanakan oleh SKPD.
  18. Indikator Kinerja Kegiatan adalah ukuran atas keluaran (output) dari suatu kegiatan yang terkait secara logis dengan Indikator Kinerja Program.
  19. Indikator Kinerja Utama adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan merupakan ikhtisar hasil berbagai program dan kegiatan sebagai penjabaran tugas dan fungsi organisasi.
  20. Sasaran (target) adalah hasil yang diharapkan dari suatu program atau keluaran yang diharapkan dari suatu kegiatan.

21. Evaluatan adalah entitas yang dievaluasi yaitu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Banyumas.
22. Tim Evaluator adalah tim yang dibentuk oleh Inspektur Kabupaten Banyumas untuk melaksanakan kegiatan evaluasi atas implementasi SAKIP pada SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Banyumas.
23. Lembar Kriteria Evaluasi yang selanjutnya disingkat LKE adalah suatu ketetapan mengenai macam dan jenis pertanyaan atau isian untuk penilaian evaluasi dari masing-masing komponen dan sub-komponen.
24. Kertas Kerja Evaluasi yang selanjutnya disingkat KKE adalah dokumen bukti evaluasi yang berisi pertanyaan/isian, rincian data, analisis atau pencatatan lain yang dianggap penting sebagai dokumentasi pelaksanaan evaluasi.
25. Laporan Hasil Evaluasi yang selanjutnya disingkat LHE adalah dokumen pelaporan yang berisi simpulan, uraian hasil permasalahan atau temuan hasil evaluasi (*tentative finding*) dan saran perbaikan atas penerapan Sistem AKIP pada evaluatan.
26. Ikhtisar Hasil Evaluasi adalah dokumen pelaporan kompilasi atas evaluasi yang memuat informasi tentang simpulan umum hasil evaluasi dan pemeringkatan SKPD berdasarkan nilai hasil evaluasi atas implementasi SAKIP pada SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Banyumas.

#### F. METODOLOGI EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI SAKIP.

Secara umum, evaluasi atas implementasi SAKIP dilaksanakan melalui proses pengumpulan data dan informasi atas akuntabilitas kinerja SKPD serta pengujian terhadap laporan-laporan pendukung terkait. Evaluasi atas implementasi SAKIP menggunakan Kertas Kerja Evaluasi (KKE) dengan uraian pelaksanaan secara garis besar sebagai berikut :

1. Menilai penyajian dan pengungkapan informasi kinerja.
2. Menilai perencanaan strategis dan sistem pengukuran kinerja termasuk di dalamnya perencanaan kinerja.
3. Evaluasi terhadap program dan kegiatan.
4. Evaluasi dan penilaian terhadap capaian kinerja.

Metode yang digunakan dalam melakukan evaluasi atas implementasi SAKIP adalah dengan mengevaluasi komponen-komponen sistem akuntabilitas kinerja itu sendiri, menggunakan teknik *criteria*

*referenced test*. Teknik ini menilai secara bertahap langkah demi langkah (*step by step assesment*) setiap komponen dan menilai secara keseluruhan (*overall assesment*) dengan kriteria evaluasi dari masing-masing komponen yang telah ditentukan sebelumnya. Penentuan kriteria evaluasi seperti tertuang pada Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) atas implementasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah berdasarkan kepada :

1. Kebenaran normatif yang seharusnya dilakukan menurut pedoman penyusunan Laporan Kinerja.
2. Kebenaran normatif yang bersumber pada modul-modul atau buku-buku petunjuk mengenai SAKIP.
3. Kebenaran normatif yang bersumber pada *best practice*.
4. Kebenaran normatif yang bersumber pada berbagai praktek manajemen stratejik manajemen kinerja, dan sistem akuntabilitas yang baik.

Dalam menilai apakah suatu SKPD telah memenuhi suatu kriteria, harus didasarkan pada fakta obyektif dan *professional judgement* dari para evaluator dan supervisor. LKE yang digunakan terdapat pada lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

#### G. TEKNIK EVALUASI

Teknik evaluasi pada dasarnya merupakan cara/alat/metode yang digunakan untuk pengumpulan dan analisis data. Berbagai teknik evaluasi dapat dipilih untuk digunakan dalam evaluasi ini. Teknik pengumpulan data antara lain melalui : kuesioner, wawancara, observasi, studi dokumentasi, atau kombinasi beberapa teknik tersebut. Teknik analisis data antara lain mencakup telaahan sederhana, berbagai analisis dan pengukuran, metode statistik, perbandingan, analisa logika program dan sebagainya. Namun demikian teknik yang digunakan harus dapat mendukung penggunaan metode evaluasi yang telah ditetapkan dan mampu menjawab tujuan dilakukan evaluasi ini.

#### H. KERTAS KERJA EVALUASI

Pendokumentasian langkah evaluasi dalam kertas kerja perlu dilakukan agar pengumpulan data dan analisis fakta-fakta dapat ditelusuri kembali dan dijadikan dasar untuk penyusunan Laporan Hasil Evaluasi (LHE). Setiap langkah evaluator yang cukup penting dan setiap penggunaan teknik evaluasi diharapkan didokumentasikan dalam Kertas Kerja Evaluasi (KKE). KKE 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.

## BAB II PERENCANAAN EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI SAKIP

Kegiatan perencanaan evaluasi atas implementasi SAKIP ini bertujuan untuk memberi kerangka kerja pada seluruh proses evaluasi yang melibatkan sumber daya (dana, waktu, dan personil) di lingkungan Inspektorat Kabupaten Banyumas secara tepat dan berhasil guna.

### A. PERENCANAAN EVALUASI

Perencanaan evaluasi merupakan kegiatan yang penting dalam proses evaluasi karena keberhasilan dalam melaksanakan evaluasi sangat tergantung pada kegiatan perencanaan evaluasi. Perencanaan evaluasi akan memberikan kerangka kerja (*framework*) bagi seluruh tingkatan manajemen dan pihak evaluator dalam melaksanakan proses evaluasi. Beberapa hal penting dalam merencanakan evaluasi, yaitu :

1. Pengidentifikasian pengguna hasil evaluasi;
2. Pemilihan pertanyaan evaluasi yang penting;
3. Pengidentifikasian informasi yang akan dihasilkan;
4. Sistem komunikasi dengan pihak terkait dalam kegiatan evaluasi;

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

1. Evaluasi sederhana (*desk evaluation*), yaitu evaluasi yang dilakukan di kantor tanpa menguji kebenaran pembuktian di lapangan, revidu, dan telaahan atas implementasi SAKIP. Evaluasi ini dapat meliputi evaluasi atas pengungkapan dan penyajian informasi dalam Laporan Kinerja, misalnya keselarasan antar komponen dalam perencanaan strategis, logika program, dan logika strategi pemecahan masalah yang direncanakan/diusulkan.
2. Evaluasi lapangan (*field evaluation*), sama seperti evaluasi pada nomor 1 ditambah pengujian dan pembuktian di lapangan tentang beberapa hal yang dilaporkan dalam Laporan Kinerja. Walaupun evaluasi ini tidak dilakukan terhadap seluruh elemen, unit, kebijakan, program dan

kegiatan SKPD, namun dari uji petik (*sampling*) atau pemilihan beberapa elemen yang dilaporkan dalam Laporan Kinerja dapat dilakukan pengujian dan pembuktian secara lebih mendalam.

Ditinjau dari pendekatan perencanaan, evaluasi atas implementasi SAKIP dapat dikategorikan ke dalam :

1. Perencanaan evaluasi atas implementasi SAKIP dengan pendekatan induktif.

Perencanaan evaluasi atas implementasi SAKIP suatu SKPD dari awal dengan merancang blok bangunan evaluasi (*building block for evaluation*) mulai dari bawah ke atas. Alat dan teknik yang digunakan meliputi : reviu program, reviu kebijakan, reviu antar unit kerja (*peer reviu*), penelaahan tentang suatu isu, verifikasi, konfirmasi data, survey, penelitian, audit keuangan dan audit kinerja. Perencanaan dengan pendekatan induktif ini lebih difokuskan pada tujuan nasional dari evaluasi dan kemudian ditentukan beberapa kegiatan pendukungnya.

2. Perencanaan evaluasi atas implementasi SAKIP dengan pendekatan deduktif.

Pendekatan deduktif digunakan dalam perencanaan jika sudah dilakukan survey atau penelitian secara makro (dalam lingkup yang luas), kemudian dari hasil survey ditentukan bagian yang paling lemah atau bagian yang perlu didalami lebih lanjut dengan teknik evaluasi atau audit dan teknik lainnya. Pendekatan lebih terarah pada beberapa hal yang secara tentatif dapat diperdalam dan secara potensial dapat menghasilkan rekomendasi untuk instansi yang bersangkutan.

3. Perencanaan evaluasi atas implementasi SAKIP dengan pendekatan penentuan program prioritas.

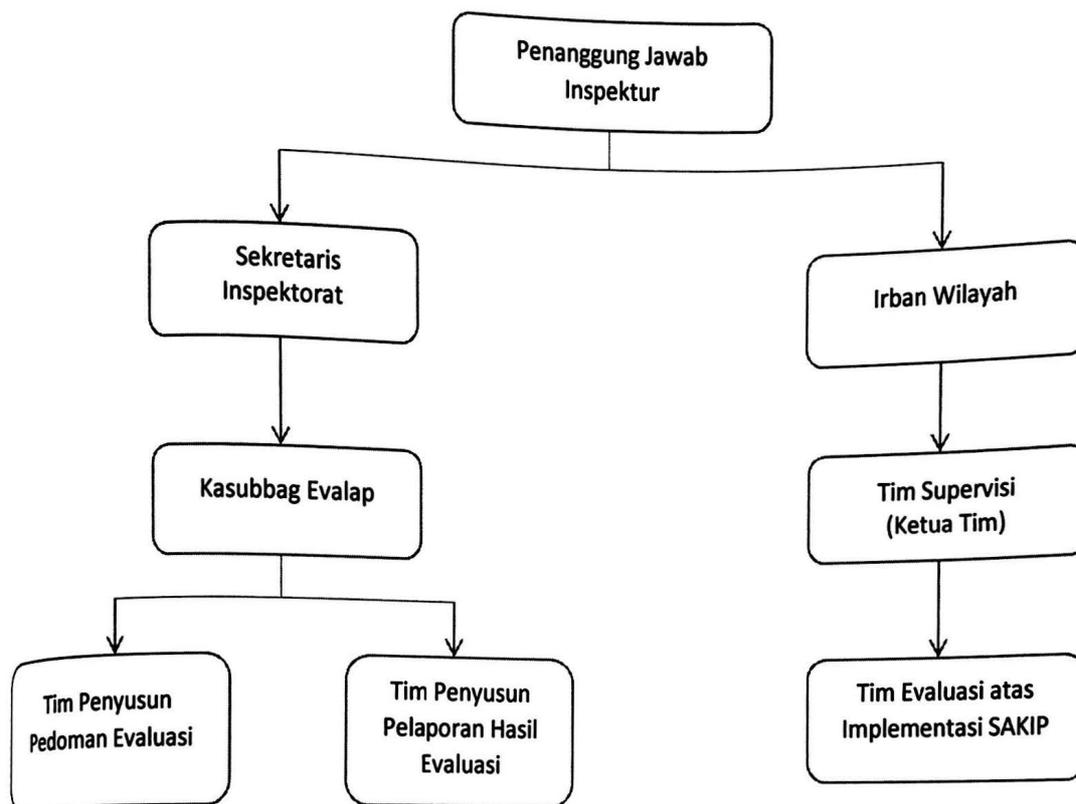
Pendekatan penentuan program prioritas sebenarnya tidak mengikuti atau dapat mengikuti cara pendekatan induktif dan deduktif. Pendekatan ini dipakai jika sudah ada "permintaan" dari pengguna (*user*) yang membutuhkan informasi tentang pelaksanaan suatu program tertentu.

Pendekatan ini biasanya dilakukan dengan pendekatan manajemen proyek (*project management*) yang khusus atau untuk tujuan tertentu sehingga hampir semua perencanaan evaluasi maupun pelaksanaannya terpisah dari kegiatan rutin evaluasi atas implementasi SAKIP yang regular.

Pendekatan yang digunakan oleh Inspektorat Kabupaten Banyumas adalah pendekatan deduktif.

#### B. ORGANISASI PELAKSANA EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI SAKIP

Bagan organisasi pelaksanaan evaluasi atas implementasi SAKIP pada SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Banyumas adalah sebagai berikut :



Adapun tugas dari pelaksana evaluasi atas implementasi SAKIP adalah :

1. Penanggung jawab bertugas untuk melakukan pembinaan, koordinasi, pemantauan dan supervisi pelaksanaan evaluasi atas implementasi SAKIP pada SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Banyumas.
2. Sekretaris bertugas memberikan arahan kepada Kasubbag Evaluasi dan Pelaporan selaku koordinator dari Tim penyusun Pedoman Evaluasi dan Tim Penyusun Pelaporan Hasil Evaluasi.
3. Irban Wilayah bertugas mengkoordinasikan pelaksanaan evaluasi atas implementasi SAKIP pada SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Banyumas yang dilaksanakan oleh Tim Supervisi dan Tim Evaluator sesuai dengan wilayahnya masing-masing.

4. Kasubbag Evaluasi dan Pelaporan bertugas mengkoordinasikan Tim Penyusun Pedoman Evaluasi dan Tim Penyusun Pelaporan Hasil Evaluasi
5. Tim Penyusun Pedoman bertugas :
  - a. Menyusun kerangka kerja evaluasi yang menjadi acuan bagi seluruh tim evaluator atas implementasi SAKIP.
  - b. Menyusun pedoman pelaksanaan evaluasi atas implementasi SAKIP pada SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Banyumas.
6. Tim Evaluasi bertugas :
  - a. Melakukan kegiatan evaluasi atas implementasi SAKIP pada SKPD yang telah ditetapkan.
  - b. Menyusun laporan hasil evaluasi atas implementasi SAKIP.
7. Tim Supervisi (Ketua Tim) bertugas :
  - a. Memonitor pelaksanaan evaluasi atas implementasi SAKIP oleh tim evaluasi.
  - b. Mengevaluasi hasil LHE yang disusun oleh tim evaluasi.
  - c. Sebagai *quality assurance*.
  - d. Sebagai *consultant*.
8. Tim Penyusun Pelaporan Hasil Evaluasi bertugas :
  - a. Mengkompilasi laporan hasil evaluasi atas implementasi SAKIP yang telah direviu oleh tim supervisi.
  - b. Melakukan pemeringkatan nilai hasil evaluasi.

#### C. JADWAL EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI SAKIP

Jadwal evaluasi atas implementasi SAKIP pada SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Banyumas dilaksanakan setiap tahun sesuai dengan Program Kerja Pengawasan Tahunan (PKPT).

#### D. TAHAPAN EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI SAKIP.

##### 1. Persiapan Evaluasi

Kegiatan yang dilakukan pada tahap persiapan evaluasi adalah :

- a. Penyusunan tim evaluasi dilakukan oleh Inspektur Pembantu Wilayah sebagai penanggung jawab pelaksanaan evaluasi. Tim evaluasi ditentukan berdasarkan penanggung jawab wilayah pada setiap Inspektorat Pembantu Wilayah.

- b. Pembuatan surat tugas evaluasi atas implementasi SAKIP disusun berdasarkan penetapan komposisi tim, SKPD yang akan dievaluasi, periode evaluasi dan sasaran evaluasi.

## 2. Pelaksanaan Evaluasi

Kegiatan yang dilakukan pada tahap pelaksanaan evaluasi adalah :

- a. Survei pendahuluan dengan mengumpulkan informasi yang diperlukan untuk memperoleh pemahaman awal secara umum dan menyeluruh mengenai kinerja SKPD. Informasi yang diperlukan adalah sebagai berikut :

### 1) Dasar Hukum

- Dasar hukum pembentukan SKPD.
- Ketentuan-ketentuan yang berlaku di bidang tugas pokok dan fungsi, sumber daya manusia, keuangan serta sarana dan prasarana.

### 2) Organisasi

SKPD yang melaksanakan implementasi SAKIP di lingkungan Pemerintah Kabupaten Banyumas terdiri dari : 27 dinas/lemtekda, 27 kecamatan dan 30 kelurahan.

### 3) Perencanaan

- SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Banyumas apakah sudah menyusun dokumen perencanaan berupa Renstra, Perjanjian Kinerja serta telah diformalkan dalam bentuk Surat Keputusan.
- Rencana pencapaian kinerja sasaran untuk jangka menengah (lima tahunan) apakah sudah dituangkan dalam Renstra SKPD.
- Target jangka pendek (tahunan) pencapaian kinerja sasaran/program apakah sudah dituangkan dalam Perjanjian Kinerja masing-masing SKPD untuk tahun yang bersangkutan.
- Target jangka pendek (tahunan) pencapaian kinerja kegiatan apakah sudah dituangkan ke dalam perjanjian kinerja masing-masing SKPD untuk tahun yang bersangkutan.

### 4) Penganggaran

- Target tahunan pencapaian sasaran program beserta alokasi anggaran program dan kegiatannya apakah sudah dituangkan dalam Rencana Kerja Anggaran (RKA) SKPD.

- Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) SKPD SKPD dibandingkan dengan RKA SKPD, apakah terdapat keselarasan antara program dengan kegiatan untuk mencapai sasaran program.

5) Pembinaan dan Pengawasan

- Pelaksanaan program oleh SKPD, apakah sudah dimonitoring dan dievaluasi oleh Kasubbag Bina Program SKPD.
- Pelaksanaan program oleh SKPD, apakah sudah diawasi secara berkala oleh Inspektorat Kabupaten Banyumas.

6) Pelaporan Kinerja

- Realisasi pencapaian sasaran program apakah sudah dilaporkan secara berjenjang untuk dijadikan bahan penyusunan Laporan Keterangan Pertanggung Jawaban Pemerintah Daerah.
- SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Banyumas apakah sudah menyusun dan menyampaikan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP).
- SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Banyumas apakah sudah menyusun sistem pengukuran kinerja dan manajemen kinerja akuntabilitas kinerja yang tertuang dalam LKjIP.
- SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Banyumas apakah sudah menyusun laporan keuangan sebagai salah satu alat pengendalian dan telah tertuang dalam LKjIP.
- SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Banyumas apakah sudah menyajikan hasil evaluasi atas implementasi SAKIP periode sebelumnya dalam LKjIP.

b. Evaluasi atas implementasi SAKIP.

Evaluasi atas implementasi SAKIP dilakukan dengan meneliti elemen SAKIP, yaitu :

- 1) Aspek administrasi dan sistematika penyajian dan pengungkapan informasi dalam LKjIP berupa :
  - Laporan Kinerja SKPD telah disusun dan disampaikan kepada Bupati Banyumas (disampaikan paling lambat dua bulan setelah tahun anggaran berakhir).
  - Laporan Kinerja SKPD disajikan dengan penyajian yang menarik.

- Laporan Kinerja SKPD disajikan dengan bahasa yang baik dan mudah dimengerti.
- Laporan Kinerja SKPD disertai data pendukung yang memadai.

2) Aspek materi berupa :

- Terdapat rumusan visi, misi, tujuan, sasaran, program, kegiatan, indikator kinerja sasaran/kegiatan, kebijakan dan target jangka pendek dan menengah.
- Terdapat perencanaan strategis.
- Terdapat rumusan Indikator Kinerja Utama.
- Telah sesuai dengan tugas dan fungsi SKPD.
- Terdapat perencanaan, pengukuran, pelaporan, evaluasi dan capaian kinerja.

c. Evaluasi atas SAKIP SKPD berupa :

1. Evaluasi kegiatan
2. Evaluasi pencapaian sasaran
3. Evaluasi keselarasan antar dokumen perencanaan SKPD dengan dokumen perencanaan Pemerintah Kabupaten Banyumas.

d. Penyimpulan dan Perumusan Rekomendasi

Kesimpulan evaluasi atas implementasi SAKIP hendaknya :

- 1) Menginformasikan secara wajar dan seimbang atas hasil evaluasi implementasi SAKIP.
- 2) Memberikan saran atau perbaikan yang potensial bagi peningkatan kinerja SKPD di masa mendatang. Rekomendasi yang diberikan hendaknya disesuaikan dengan permasalahan yang muncul dan dihadapi oleh SKPD yang bersangkutan dan bermanfaat bagi peningkatan akuntabilitas kinerja.

4. Pelaporan Hasil Evaluasi.

Tahapan ini bertujuan untuk mengkomunikasikan simpulan hasil evaluasi, termasuk memberikan rekomendasi kepada pimpinan SKPD dan pihak terkait lainnya yang akan digunakan untuk melaksanakan perbaikan kinerja. Pelaporan hasil evaluasi atas implementasi SAKIP dituangkan dalam Laporan Hasil Evaluasi (LHE).

C. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya (jika periode sebelumnya dievaluasi)

### BAB III

Hasil Evaluasi dan Rekomendasi

- A. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja
- B. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja
- C. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja
- D. Evaluasi atas Evaluasi Internal
- E. Evaluasi atas Capaian Kinerja

Lampiran

BAB V  
PENUTUP

Evaluasi atas implementasi SAKIP merupakan bagian dari siklus manajemen yang tidak terlepas dari perubahan paradigma baru dalam manajemen pemerintahan terutama manajemen kinerja yang berorientasikan hasil. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut maka tim evaluator hendaknya mengembangkan keahlian dan kemampuannya dalam melaksanakan tugas evaluasi SAKIP ini.

Perkembangan baru dibidang manajemen pemerintahan dan pengawasan hendaknya dapat memberikan sumbangan yang berarti untuk peningkatan kinerja Pemerintah Kabupaten Banyumas. Dengan ditetapkannya Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Banyumas, diharapkan tim evaluator mempunyai acuan yang sama dalam melaksanakan evaluasi atas implementasi SAKIP. Disadari, petunjuk pelaksanaan ini masih mengandung kelemahan sehingga dalam perjalanan waktu masih memerlukan penyempurnaan dan pengembangan untuk menyesuaikan dengan kondisi yang dinamis di lingkungan Pemerintah Kabupaten Banyumas.

Pada akhirnya diharapkan keberhasilan evaluasi atas implementasi SAKIP pada SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Banyumas dapat memberi masukan untuk peningkatan kinerja SKPD sehingga tata pemerintahan yang baik dapat terwujud.

BUPATI BANYUMAS,



ACHMAD HUSEIN

NO	JABATAN	PARAF
1	Sekda	Gr
2	Aspemin	
3	Kabag Hukum	Pr
4	Inspet kur	Gr

LAMPIRAN II  
 PERATURAN BUPATI BANYUMAS  
 NOMOR TAHUN 2016  
 TENTANG PETUNJUK PELAKSANAAN  
 EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI SISTEM  
 AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI  
 PEMERINTAH KABUPATEN BANYUMAS

Satuan Kerja :  
 Auditor :

LEMBAR KRITERIA EVALUASI  
 ATAS IMPLEMENTASI SAKIP

KOMPONEN/SUB KOMPONEN		PENILAIAN	NILAI	BESAR NILAI
<b>PERENCANAAN KINERJA (30%)</b>	<b>30,00</b>			
<b>PERENCANAAN STRATEGIS (10%)</b>	<b>10,00</b>			
<b>PEMENUHAN RENSTRA (2%)</b>	<b>2,00</b>			
Renstra SKPD telah disusun				
Renstra telah memuat tujuan		y/t		
Tujuan yang ditetapkan telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan (indikator)		y/t		
Tujuan telah disertai target keberhasilannya		a/b/c/d/e		
Dokumen Renstra telah memuat sasaran		a/b/c/d/e		
Dokumen Renstra telah memuat indikator kinerja sasaran		y/t		
Dokumen Renstra telah memuat target tahunan		a/b/c/d/e		
Renstra telah menyajikan IKU		a/b/c/d/e		
Renstra telah dipublikasikan		y/t		
<b>KUALITAS RENSTRA (5%)</b>	<b>5,00</b>			
Tujuan telah berorientasi hasil		a/b/c/d/e		
Ukuran keberhasilan (indikator) tujuan (outcome) telah memenuhi kriteria ukuran keberhasilan yang baik		a/b/c/d/e		
Sasaran telah berorientasi hasil		a/b/c/d/e		
Indikator kinerja sasaran (outcome dan output) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik.		a/b/c/d/e		
Target kinerja ditetapkan dengan baik		a/b/c/d/e		
Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program/hasil kegiatan		a/b/c/d/e		
Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMD		a/b/c/d/e		
Dokumen Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan		a/b/c/d/e		
<b>IMPLEMENTASI RENSTRA (3%)</b>	<b>3,00</b>			
Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen rencana kerja dan anggaran		a/b/c/d/e		
Target jangka menengah dalam Renstra telah dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan		a/b/c/d/e		
Dokumen Renstra telah direviu secara berkala		a/b/c/d/e		

<b>PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (20 %)</b>	<b>20,00</b>			
<b>PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (4%)</b>	<b>4,00</b>			
Dokumen perencanaan kinerja tahunan telah disusun				
Perjanjian Kinerja (PK) telah disusun		y/t		
PK telah menyajikan IKU		y/t		
PK telah dipublikasikan		a/b/c/d/e		
		y/t		
<b>KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (10%)</b>	<b>10,00</b>			
Sasaran telah berorientasi hasil				
Indikator kinerja sasaran dan hasil program (outcome) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik.		a/b/c/d/e		
Target kinerja ditetapkan dengan baik		a/b/c/d/e		
Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran		a/b/c/d/e		
		a/b/c/d/e		
Kegiatan dalam rangka mencapai sasaran telah didukung oleh anggaran yang memadai		a/b/c/d/e		
Dokumen PK telah selaras dengan Renstra		a/b/c/d/e		
Dokumen PK telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)				
Rencana Aksi atas Kinerja sudah ada				
Rencana Aksi atas Kinerja telah mencantumkan target secara periodik atas kinerja		y/t		
		a/b/c/d/e		
Rencana Aksi atas kinerja telah mencantumkan sub kegiatan/komponen rinci setiap periode yang akan dilakukan dalam rangka mencapai kinerja		y/t		
<b>IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (6%)</b>	<b>6,00</b>			
Rencana kinerja tahunan dimanfaatkan dalam penyusunan anggaran		y/t		
Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan		a/b/c/d/e		
Rencana Aksi atas Kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala		a/b/c/d/e		
Rencana Aksi telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan		a/b/c/d/e		
Perjanjian Kinerja telah dimanfaatkan untuk penyusunan (identifikasi) kinerja sampai kepada tingkat eselon III dan IV		a/b/c/d/e		
<b>PENGUKURAN KINERJA (25 %)</b>	<b>25,00</b>			
<b>PEMENUHAN PENGUKURAN (5 %)</b>	<b>5,00</b>			
Telah terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal		y/t		
		a/b/c/d/e		
Telah terdapat ukuran kinerja tingkat eselon III dan IV sebagai turunan kinerja atasannya				

terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja		a/b/c/d/e		
Indikator Kinerja Utama telah dipublikasikan		y/t		
<b>KUALITAS PENGUKURAN (12,5 %)</b>	<b>12,50</b>			
IKU telah memenuhi kriteria indikator yang baik		a/b/c/d/e		
IKU telah cukup untuk mengukur kinerja IKU unit kerja telah selaras dengan IKU		a/b/c/d/e		
Pengukuran (indikator) kinerja eselon III dan IV telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik		a/b/c/d/e		
Indikator kinerja eselon III dan IV telah selaras dengan indikator kinerja atasannya		a/b/c/d/e		
Sudah terdapat ukuran (indikator) kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi/atasannya		a/b/c/d/e		
Pengukuran kinerja sdah dilakukan secara berjenjang		a/b/c/d/e		
Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan		a/b/c/d/e		
Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester)		y/t		
Pengukuran kinerja sudah dikembangkan menggunakan teknologi informasi		y/t		
<b>IMPLEMENTASI PENGUKURAN ( 7,5 %)</b>	<b>7,50</b>			
IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran		a/b/c/d/e		
IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja		a/b/c		
Target kinerja eselon III dan IV telah dimonitor pencapaiannya		a/b/c/d/e		
Hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai dari setingkat eselon IV keatas telah dikaitkan dengan (dimanfaatkan sebagai dasar pemberian) <i>reward and punishment</i> )		a/b/c/d/e		
IKU telah direviu secara berkala		a/b/c/d/e		
Pengukuran kinerja atas Rencana Aksi digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala		a/b/c		
<b>PELAPORAN KINERJA (15 %)</b>	<b>15,00</b>			
<b>PEMENUHAN PELAPORAN (3 %)</b>	<b>3,00</b>			
Laporan Kinerja telah disusun		y/t		
Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu		y/t		
Laporan Kinerja telah diupload kedalam website		y/t		
Laporan Kinerja menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU		a/b/c/d/e		

<b>MANFAATAN INFORMASI KINERJA (7,5 %)</b>	<b>7,50</b>			
Laporan Kinerja menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome		a/b/c/d/e		
Laporan Kinerja menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan		a/b/c/d/e		
Laporan Kinerja menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja		a/b/c/d/e		
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		
Laporan Kinerja menyajikan informasi tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya		a/b/c/d		
Laporan Kinerja menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian sasaran kinerja instansi		a/b/c/d/e		
Informasi kinerja dalam Laporan Kinerja dapat diandalkan		a/b/c/d/e		
<b>MANFAATAN INFORMASI KINERJA (5%)</b>	<b>4,50</b>			
Informasi kinerja telah digunakan dalam pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja		y/t		
Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan		a/b/c/d/e		
Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi		a/b/c/d/e		
Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja		a/b/c/d/e		
Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja		a/b/c/d/e		
<b>VALUASI KINERJA (10 %)</b>	<b>10,00</b>			
<b>MEMENUHAKAN EVALUASI (2%)</b>	<b>2,00</b>			
Terdapat pedoman evaluasi akuntabilitas kinerja internal		y/t		
Terdapat pemantauan kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya		y/t		
Evaluasi program telah dilakukan		y/t		
Evaluasi atas pelaksanaan rencana aksi telah dilakukan		a/b/c/d		
Evaluasi akuntabilitas kinerja telah dilakukan		y/t		
Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan		a/b/c/d/e		
<b>KUALITAS EVALUASI (5%)</b>	<b>5,00</b>			

Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja dilaksanakan menggunakan pedoman yang selaras dengan Peraturan Bupati Banyumas tentang Monev Pelaksanaan evaluasi atas implementasi SAKIP		a/b/c/d/e		
Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja dilaksanakan oleh SDM yang berkompeten		a/b/c/d		
Hasil pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja telah disupervisi dengan baik melalui rapat-pembahasan yang reguler dan bertahap		a/b/c/d/e		
Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja yang menggambarkan akuntabilitas kinerja telah dievaluasi		a/b/c/d/e		
Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan manajemen kinerja yang dapat dilaksanakan		a/b/c/d/e		
Hasil evaluasi program dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program		a/b/c/d/e		
Hasil evaluasi program telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan		a/b/c/d/e		
Hasil evaluasi program telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan		a/b/c/d/e		
Pemantauan Rencana Aksi dilaksanakan dalam rangka mengendalikan kinerja		a/b/c/d/e		
Pemantauan Rencana Aksi telah memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan		a/b/c/d/e		
Hasil evaluasi Rencana Aksi telah menunjukkan perbaikan setiap periode		a/b/c/d		
<b>PEMANFAATAN EVALUASI (3%)</b>	3,00			
Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan		a/b/c/d/e		
Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti untuk perbaikan penerapan manajemen kinerja		a/b/c/d/e		
Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti untuk mengukur keberhasilan unit kerja		a/b/c/d/e		
Hasil evaluasi program telah ditindaklanjuti untuk perbaikan pelaksanaan program di masa yang akan datang		a/b/c/d/e		
Hasil evaluasi Rencana Aksi telah ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata		a/b/c/d/e		
<b>PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI (20%)</b>	20,00			
<b>KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (10%)</b>	10,00			
Target dapat dicapai		a/b/c/d/e		

Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya		a/b/c/d/e		
Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan		a/b/c/d/e		
<b>KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME)</b>				
(100%)	10,00			
TARGET dapat dicapai		a/b/c/d		
Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya		a/b/c/d/e		
Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan		a/b/c/d/e		
<b>EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI SAKIP</b>	<b>100,00</b>			

BUPATI BANYUMAS,

  
ACHMAD HUSEIN

NO	JABATAN	PARAF
1	Sekda	
2	Aspermin	
3	Kahag Hukum	
4	Inspelchr	

LAMPIRAN III  
 PERATURAN BUPATI BANYUMAS  
 NOMOR TAHUN 2016  
 TENTANG PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI ATAS  
 IMPLEMENTASI SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA  
 INSTANSI PEMERINTAH KABUPATEN BANYUMAS

**PENJELASAN LEMBAR KRITERIA EVALUASI  
 AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DAERAH**

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	REFERENSI
1	2	3	4
	<b>A. PERENCANAAN KINERJA (30%)</b>		
	<b>I. PERENCANAAN STRATEGIS (10%)</b>		
	<b>a. PEMENUHAN (2%)</b>		
1	Renstra SKPD telah disusun	cukup jelas	
2	Renstra telah memuat tujuan	cukup jelas	
3	Tujuan yang ditetapkan telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan (indikator)	<p>a, apabila seluruh tujuan telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan;            b, apabila &gt; 90% tujuan telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan;            c, apabila 75% &lt; tujuan yang telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan &lt; 90%;            d, apabila 20% &lt; tujuan yang telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan &lt; 75%            e, apabila tujuan yang telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan &lt; 20%</p> <p>ukuran keberhasilan tujuan adalah ukuran atau parameter terukur yang merepresentasikan tercapai/terwujud atau tidaknya tujuan yang ditetapkan</p> <p>catatan:            Dalam kondisi tertentu, ukuran keberhasilan tujuan dapat direpresentasikan oleh indikator sasaran tahun terakhir dari periode Renstra</p>	
	Tujuan telah disertai target keberhasilannya	<p>a, apabila seluruh tujuan telah dilengkapi dengan target pencapaiannya;            b, apabila &gt; 90% tujuan telah dilengkapi dengan target pencapaiannya;            c, apabila 75% &lt; tujuan yang telah dilengkapi dengan target pencapaiannya &lt; 90%;            d, apabila 20% &lt; tujuan yang telah dilengkapi dengan target pencapaiannya &lt; 75%            e, apabila tujuan yang telah dilengkapi dengan target pencapaiannya &lt; 20%</p> <p>Catatan:            Dalam kondisi tertentu, target tujuan dapat direpresentasikan oleh target sasaran tahun terakhir dari periode Renstra</p>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	REFERENSI
1	2	3	4
5	Dokumen Renstra telah memuat sasaran	cukup jelas	
6	Dokumen Renstra telah memuat indikator kinerja sasaran	a, apabila seluruh sasaran telah dilengkapi dengan indikatornya; b, apabila > 90% sasaran telah dilengkapi dengan indikatornya; c, apabila 75%< sasaran yang telah dilengkapi dengan indikatornya < 90%; d, apabila 20%< sasaran yang telah dilengkapi dengan indikatornya < 75% e, apabila sasaran yang telah dilengkapi dengan indikatornya < 20%	
7	Dokumen Renstra telah memuat target tahunan	a, apabila seluruh sasaran telah dilengkapi dengan target pencapaiannya; b, apabila > 90% sasaran telah dilengkapi dengan target pencapaiannya; c, apabila 75%< sasaran yang telah dilengkapi dengan target pencapaiannya < 90%; d, apabila 20%< sasaran yang telah dilengkapi dengan target pencapaiannya < 75% e, apabila sasaran yang telah dilengkapi dengan target pencapaiannya < 20%	
8	Renstra telah menyajikan IKU	a, apabila lebih dari 90% indikator yang ada di Renstra telah menggambarkan kinerja utama pemda/satuan kerja; b, apabila 75%< indikator yang menggambarkan kinerja utama pemda/satuan kerja < 90%; c, apabila 40%< indikator yang menggambarkan kinerja utama pemda/satuan kerja < 75%; d, apabila 10%< indikator yang menggambarkan kinerja utama pemda/satuan kerja < 40% e, apabila indikator yang menggambarkan kinerja utama pemda/satuan kerja < 10%  *) Renstra dikatakan menyajikan (memanfaatkan) IKU jika tujuan dan atau sasaran yang ada dapat direpresentasikan (relevan) dengan IKU yang sudah diformalkan. *) Kriteria ini berlaku dengan asumsi IKU yang diformalkan telah memenuhi kriteria IKU yang baik seperti Spesifik, Dapat Diukur dan Relevan dengan Kinerja Utama Pemerintah Kabupaten Banyumas	
	Renstra telah dipublikasikan	ya, jika dokumen Renstra dapat diakses dengan mudah setiap saat (misalnya: melalui website resmi Pemerintah Kabupaten Banyumas atau media lain yang memudahkan publik untuk mengakses)	
	<b>KUALITAS RENSTRA (5%)</b>		

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	REFERENSI
1	2	3	4
6	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	<p>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</p> <p>Informasi kinerja dapat diandalkan, artinya:  - Diperoleh dari dasar perhitungan (formulasi) yang valid;  - Dihasilkan dari sumber2 atau basis data yang dapat dipercaya (kompeten);  - Dapat ditelusuri sumber datanya;  - dapat diverifikasi  - up to date</p>	

BUPATI BANYUMAS,



ACHMAD HUSEIN

NO	JABATAN	TAMBAH
1	Sekda	
2	Aspemin	/
3	Kabag Hukum	/
4	Inspektur	/

LHE ini secara garis besar menyajikan informasi atas implementasi SAKIP dan evaluasi atas kinerja SKPD yang dievaluasi.

LHE atas implementasi SAKIP pada SKPD yang sudah pernah dievaluasi tahun sebelumnya disajikan pula informasi mengenai tindak lanjut hasil evaluasi tahun sebelumnya, sehingga dapat diperoleh data yang dapat diperbandingkan, dan dapat diketahui perbaikan-perbaikan yang telah dilakukan atas implementasi SAKIP atau peningkatan akuntabilitas kinerja SKPD.

### BAB III PELAKSANAAN EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI SAKIP

Dalam pelaksanaan evaluasi atas implementasi SAKIP pada masing-masing SKPD terdapat beberapa langkah-langkah yang dilaksanakan yaitu :

#### A. Survei Pendahuluan

Survei Pendahuluan dilakukan untuk memahami dan mendapatkan gambaran umum mengenai SKPD yang akan dievaluasi. Pada tahapan survei pendahuluan para evaluator hendaknya tidak terjebak pada pengumpulan data yang mendetail, karena pada dasarnya survei pendahuluan dititikberatkan untuk memahami SKPD yang akan dievaluasi secara umum dan hasilnya digunakan sebagai data awal dalam merencanakan atau melakukan kegiatan evaluasi. Dokumen yang digunakan dalam tahapan survei pendahuluan dapat berupa catatan, laporan, maupun informasi lain yang berkaitan dengan unit kerja yang dievaluasi.

1. Tujuan dan Manfaat Survei Pendahuluan antara lain adalah untuk :
  - a. Memberikan pemahaman mengenai SKPD yang dievaluasi.
  - b. Memberikan fokus kepada hal-hal yang memerlukan perhatian dalam evaluasi.
  - c. Merencanakan dan mengorganisasikan evaluasi.
2. Jenis data dan informasi yang dikumpulkan pada Survei Pendahuluan. Sesuai dengan tujuan dan manfaat survei pendahuluan, beberapa data/informasi yang diharapkan diperoleh antara lain mengenai :
  - a. Tugas, fungsi, dan kewenangan SKPD.
  - b. Peraturan perundangan yang berkaitan dengan SKPD.
  - c. Kegiatan utama SKPD.
  - d. Sumber pembiayaan SKPD.
  - e. Sistem informasi yang digunakan.
  - f. Keterkaitan SKPD dengan SKPD yang lainnya.
  - g. Perencanaan strategis, Rencana Kinerja, Rencana Kerja dan Anggaran, serta Perjanjian Kinerja yang dimiliki SKPD.
  - h. Laporan kinerja SKPD.
  - i. Sistem pengukuran kinerja dan manajemen kinerja pada umumnya.
  - j. Hasil evaluasi periode sebelumnya.

3. Teknik Pengumpulan Data dan Informasi Survei Pendahuluan.

Pengumpulan data dan informasi pada survei pendahuluan dapat dilakukan dengan beberapa cara yaitu melalui angket (kuesioner), wawancara, observasi, studi dokumentasi, atau kombinasi diantara beberapa cara tersebut. Dokumen yang digunakan dalam tahapan survei dapat berupa catatan, laporan maupun informasi lain yang berkaitan dengan unit kerja yang dievaluasi.

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

## Evaluasi atas Implementasi SAKIP.

Evaluasi atas implementasi SAKIP difokuskan pada kriteria-kriteria yang telah ditetapkan dengan tetap memperhatikan hasil evaluasi atas implementasi SAKIP tahun sebelumnya. Evaluasi atas implementasi SAKIP dilakukan dengan meneliti setiap elemen dalam SAKIP yang meliputi Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, Evaluasi Internal, Capaian Kinerja.

### 1. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja.

#### a. Tujuan Evaluasi

- 1) Menilai apakah rencana kinerja telah digunakan sebagai wujud nyata komitmen untuk meningkatkan integritas, akuntabilitas, transparansi dan kinerja aparatur.
- 2) Menilai apakah rencana kinerja telah digunakan sebagai tolok ukur kinerja yang digunakan sebagai dasar evaluasi kinerja aparatur.
- 3) Menilai apakah rencana kinerja telah digunakan sebagai dasar penilaian keberhasilan/kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi dan sebagai dasar pemberian penghargaan dan sanksi.
- 4) Memberikan rekomendasi untuk perbaikan atas perencanaan kinerja pada masa yang akan datang.

#### b. Langkah-langkah Evaluasi.

Langkah-langkah evaluasi atas perencanaan kinerja meliputi evaluasi atas perencanaan strategis dan Perencanaan Kinerja Tahunan dengan penjelasan sebagai berikut :

##### 1) Perencanaan Strategis.

Langkah-langkah evaluasi atas perencanaan strategis meliputi :

##### a) Pemenuhan Rencana Strategis.

Teliti dan nilai apakah :

- Rencana Strategis SKPD telah disusun
- Rencana Strategis SKPD telah memuat tujuan yang telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan (indikator) dan disertai dengan target keberhasilannya.
- Rencana Strategis SKPD telah memuat sasaran disertai dengan indikator kinerja sasaran.
- Rencana Strategis SKPD telah memuat target tahunan.
- Rencana Strategis SKPD telah menyajikan IKU.

- Rencana Strategis SKPD telah dipublikasikan.
- b) Kualitas Rencana Strategis  
Teliti dan nilai apakah :
- Tujuan yang tercantum dalam Rencana Strategis SKPD telah berorientasi hasil.
  - Ukuran keberhasilan (indikator) tujuan (outcome) telah memenuhi kriteria ukuran keberhasilan yang baik.
  - Sasaran yang tercantum dalam Rencana Strategis SKPD telah berorientasi hasil.
  - Indikator kinerja sasaran (outcome dan output) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik.
  - Target kinerja ditetapkan dengan baik
  - Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program/hasil kegiatan.
  - Dokumen Rencana Strategis telah selaras dengan Dokumen RPJMD.
  - Dokumen Rencana Strategis telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan.
- c) Implementasi Rencana Strategis  
Teliti dan nilai apakah :
- Dokumen Rencana Strategis digunakan sebagai acuan penyusunan dokumen rencana kinerja tahunan.
  - Target jangka menengah dalam Rencana Strategis telah dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan.
  - Dokumen Rencana Strategis telah direviu secara berkala.

## 2) Perencanaan Kinerja Tahunan

Langkah-langkah evaluasi atas Perencanaan Kinerja Tahunan meliputi :

### a) Pemenuhan Perencanaan Kinerja Tahunan

Teliti dan nilai apakah :

- Dokumen perencanaan kinerja tahunan telah disusun.
- Perjanjian Kinerja (PK) telah disusun.
- Perjanjian Kinerja telah menyajikan IKU.
- Perjanjian Kinerja telah dipublikasikan.

### b) Kualitas Perencanaan Kinerja Tahunan

Teliti dan nilai apakah :

- Sasaran yang tercantum dalam Perencanaan Kinerja Tahunan telah berorientasi hasil.
- Indikator kinerja sasaran dan hasil program (outcome) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik.
- Target kinerja telah ditetapkan dengan baik.
- Kegiatan yang tercantum dalam Perencanaan Kinerja Tahunan merupakan cara untuk mencapai sasaran.
- Kegiatan dalam rangka pencapaian sasaran telah didukung oleh anggaran yang memadai.
- Dokumen Perjanjian Kinerja (PK) telah selaras dengan Rencana Strategis.
- Dokumen Perjanjian Kinerja (PK) telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi).
- Rencana aksi atas kinerja sudah ada.
- Rencana aksi atas kinerja telah mencantumkan target secara periodik atas kinerja.
- Rencana aksi atas kinerja telah mencantumkan sub kegiatan/komponen rinci setiap periode yang akan dilakukan dalam rangka mencapai kinerja.

c) Implementasi Perencanaan Kinerja Tahunan

Teliti dan nilai apakah :

- Rencana kinerja tahunan dimanfaatkan dalam penyusunan anggaran.
- Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan.
- Rencana aksi atas kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala.
- Rencana aksi telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan.
- Perjanjian kinerja telah dimanfaatkan untuk penyusunan (identifikasi) kinerja sampai kepada tingkat eselon III dan IV.

- c. Alokasi nilai dalam evaluasi perencanaan kinerja Perencanaan Kinerja memiliki bobot penilaian sebesar 30 % yang dialokasikan untuk beberapa sub komponen yaitu :
- 1) Rencana Strategis (10%), meliputi : Pemenuhan Rencana Strategis (2%), Kualitas Rencana Strategis (5%), dan Implementasi Rencana Strategis (3%).
  - 2) Perencanaan Kinerja Tahunan (20%), meliputi : Pemenuhan Perencanaan Kinerja Tahunan /RKT (4%), Kualitas RKT (10%), dan Implementasi RKT (6%).

Hasil penilaian dituangkan dalam Lembar Kriteria Evaluasi dengan memperhatikan penjabaran dari Lembar Kriteria Evaluasi sebagaimana tercantum dalam lampiran I dan II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

## 2. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja.

Salah satu fondasi utama dalam menerapkan manajemen kinerja adalah pengukuran kinerja dalam rangka menjamin adanya peningkatan dalam pelayanan publik dan meningkatkan akuntabilitas dengan melakukan klarifikasi *output* dan *outcome* yang akan dan seharusnya dicapai untuk memudahkan terwujudnya organisasi yang akuntabel. Pengukuran kinerja dilakukan dengan membandingkan antara kinerja yang (seharusnya) terjadi dengan kinerja yang diharapkan. Pengukuran kinerja ini dilakukan secara berkala (triwulan) dan tahunan.

Pengukuran dan perbandingan kinerja dalam laporan kinerja harus cukup menggambarkan posisi kinerja SKPD. Dengan pengukuran kinerja yang cermat dan menggunakan indikator kinerja yang tepat maka Kepala SKPD mengetahui capaian kinerja yang telah dihasilkan, posisi dan arah kinerja SKPD yang tepat. Selain hal tersebut Kepala SKPD dapat belajar dari keberhasilan atau memperbaiki kegagalan serta memperbaiki kelemahan-kelemahan yang telah terjadi, dan dapat memberikan penghargaan atau hukuman secara objektif dan proporsional.

### a. Tujuan Evaluasi

- Memberikan penilaian atas capaian kinerja yang telah dihasilkan oleh SKPD.

- Memberikan penilaian atas keandalan sistem yang digunakan untuk pengumpulan data dalam rangka pengukuran kinerja.
- Memberikan rekomendasi dan perbaikan atas cara pengukuran kinerja.

b. Langkah-langkah Evaluasi

Langkah-langkah evaluasi pengukuran kinerja meliputi :

1) Pengukuran Kinerja

Teliti dan nilai apakah :

- Telah terdapat Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal.
- Telah terdapat ukuran kinerja tingkat eselon III dan IV sebagai turunan kinerja atasannya.
- Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja.
- Indikator Kinerja Utama telah dipublikasikan.

2) Kualitas Pengukuran

Teliti dan nilai apakah :

- IKU telah memenuhi kriteria indikator yang baik.
- IKU telah cukup untuk mengukur kinerja.
- IKU SKPD telah selaras dengan IKU Pemkab Banyumas.
- Ukuran (indikator) kinerja eselon III dan IV telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik.
- Indikator kinerja eselon III dan IV telah selaras dengan indikator kinerja atasannya.
- Sudah terdapat ukuran (indikator) kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasinya/atasannya.
- Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang.
- Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan.
- Pengumpulan data kinerja atas rencana aksi dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester).
- Pengukuran kinerja sudah dikembangkan menggunakan teknologi informasi.

3) Implementasi Pengukuran

Teliti dan nilai apakah :

- IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran.
- IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja.

- Target kinerja eselon III dan IV telah dimonitor pencapaiannya.
- Hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai dari setingkat eselon IV keatas telah dikaitkan (dimanfaatkan sebagai dasar pemberian) *reward & punishment*.
- IKU telah direviu secara berkala.
- Pengukuran kinerja atas rencana aksi digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala.

c. Alokasi nilai dalam evaluasi pengukuran kinerja

Pengukuran kinerja mempunyai bobot penilaian sebesar 25 % yang terdiri dari sub komponen Pemenuhan Pengukuran (5%), Kualitas Pengukuran (12,5%), Implementasi Pengukuran (7,5%).

Hasil penilaian dituangkan dalam Lembar Kriteria Evaluasi dengan memperhatikan penjabaran dari Lembar Kriteria Evaluasi sebagaimana tercantum dalam lampiran I dan II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

3. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja

Laporan Kinerja merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran. Hal terpenting yang diperlukan dalam penyusunan laporan kinerja adalah pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan (*disclosure*) secara memadai hasil analisis terhadap pengukuran kinerja. Tujuan pelaporan kinerja adalah :

- Memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai.
- Sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi instansi pemerintah untuk meningkatkan kinerjanya.

Pada dasarnya laporan kinerja disusun oleh setiap tingkatan organisasi yang menyusun perjanjian kinerja dan menyajikan informasi tentang uraian singkat organisasi, rencana dan target kinerja yang ditetapkan, pengukuran kinerja serta evaluasi dan analisis kinerja untuk setiap sasaran strategis atau hasil program/kegiatan dan kondisi terakhir yang seharusnya terwujud.

- a. Tujuan evaluasi atas Pelaporan Kinerja
- Menilai penyajian dan pengungkapan informasi dalam Laporan Kinerja.
  - Menilai penggunaan informasi dalam Laporan Kinerja.
  - Memberikan rekomendasi untuk perbaikan dimasa yang akan datang.

b. Langkah-langkah Evaluasi

Langkah-langkah dalam evaluasi pelaporan kinerja meliputi :

1) Pemenuhan Pelaporan

Teliti dan nilai apakah :

- Laporan Kinerja telah disusun dan telah disampaikan tepat waktu.
- Laporan Kinerja telah diupload kedalam website.
- Laporan Kinerja menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU.

2) Penyajian Informasi Kinerja

Teliti dan nilai apakah :

- Laporan Kinerja menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome.
- Laporan Kinerja menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan.
- Laporan Kinerja menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja.
- Laporan Kinerja menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan.
- Laporan Kinerja menyajikan informasi tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya.
- Laporan Kinerja menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian sasaran kinerja instansi.
- Informasi kinerja dalam Laporan Kinerja dapat diandalkan.

3) Pemanfaatan Informasi Kinerja

Teliti dan nilai apakah :

- Informasi kinerja telah digunakan dalam pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja.
- Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan.

- Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi.
- Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja.
- Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja.

c. Alokasi nilai dalam evaluasi Pelaporan Kinerja

Evaluasi pelaporan kinerja mempunyai bobot penilaian sebesar 15% yang terdiri dari sub komponen yaitu Pemenuhan Pelaporan (3%), Kualitas Pelaporan (7,5%) dan Pemanfaatan Pelaporan (4,5%).

Hasil penilaian dituangkan dalam Lembar Kriteria Evaluasi dengan memperhatikan penjabaran dari Lembar Kriteria Evaluasi sebagaimana tercantum dalam lampiran I dan II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

4. Evaluasi Internal

Evaluasi internal ini dilaksanakan untuk meneliti apakah pelaksanaan kebijakan, program dan kegiatan dapat mencapai target kinerja telah ditetapkan. Jika pelaksanaan kebijakan, program dan kegiatan telah berhasil, maka langkah selanjutnya adalah mereviu dan menilai apakah misi juga menunjukkan keberhasilan.

a. Tujuan Evaluasi Internal

- Untuk mengetahui tingkat kemajuan/perkembangan organisasi.
- Untuk membantu agar kegiatan tetap berada dalam alurnya.
- Untuk meningkatkan efisiensi

b. Langkah-langkah Evaluasi Internal

Langkah-langkah evaluasi internal meliputi :

1) Pemenuhan Evaluasi.

Teliti dan nilai apakah :

- Terdapat pedoman evaluasi akuntabilitas kinerja internal.
- Terdapat pemantauan kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya.
- Evaluasi program telah dilakukan.
- Evaluasi atas pelaksanaan rencana aksi telah dilakukan.

- Evaluasi akuntabilitas kinerja telah dilakukan.
- Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

2) Kualitas Evaluasi.

Teliti dan nilai apakah :

- Evaluasi akuntabilitas kinerja dilaksanakan dengan menggunakan pedoman yang selaras dengan pedoman evaluasi Menpan dan RB.
- Evaluasi akuntabilitas kinerja dilaksanakan oleh SDM yang berkompeten.
- Pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja telah disupervisi dengan baik melalui pembahasan-pembahasan yang reguler dan bertahap.
- Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja menggambarkan akuntabilitas kinerja yang dievaluasi.
- Evaluasi akuntabilitas kinerja telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan manajemen kinerja yang dapat dilaksanakan.
- Evaluasi program dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program.
- Evaluasi program telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan.
- Evaluasi program telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan.
- Pemantauan rencana aksi dilaksanakan dalam rangka mengendalikan kinerja.
- Pemantauan rencana aksi telah memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan.
- Hasil evaluasi rencana aksi telah menunjukkan perbaikan setiap periode.

3) Pemanfaatan Evaluasi

Teliti dan nilai apakah :

- Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan.

- Evaluasi akuntabilitas kinerja telah dilakukan.
- Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan.

## 2) Kualitas Evaluasi.

Teliti dan nilai apakah :

- Evaluasi akuntabilitas kinerja dilaksanakan dengan menggunakan pedoman yang selaras dengan pedoman evaluasi Menpan dan RB.
- Evaluasi akuntabilitas kinerja dilaksanakan oleh SDM yang berkompeten.
- Pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja telah disupervisi dengan baik melalui pembahasan-pembahasan yang reguler dan bertahap.
- Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja menggambarkan akuntabilitas kinerja yang dievaluasi.
- Evaluasi akuntabilitas kinerja telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan manajemen kinerja yang dapat dilaksanakan.
- Evaluasi program dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program.
- Evaluasi program telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan.
- Evaluasi program telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan.
- Pemantauan rencana aksi dilaksanakan dalam rangka mengendalikan kinerja.
- Pemantauan rencana aksi telah memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan.
- Hasil evaluasi rencana aksi telah menunjukkan perbaikan setiap periode.

## 3) Pemanfaatan Evaluasi

Teliti dan nilai apakah :

- Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan.

- Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti untuk perbaikan penerapan manajemen kinerja.
  - Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti untuk mengukur keberhasilan unit kerja.
  - Hasil evaluasi program telah ditindaklanjuti untuk perbaikan pelaksanaan program di masa yang akan datang.
  - Hasil evaluasi rencana aksi telah ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata.
- c. Alokasi Nilai dalam Evaluasi Internal

Evaluasi internal mempunyai bobot penilaian sebesar 10 % yang meliputi : Pemenuhan Evaluasi (2%), Kualitas Evaluasi (5%), Pemanfaatan Hasil Evaluasi (3%).

Hasil penilaian dituangkan dalam Lembar Kriteria Evaluasi dengan memperhatikan penjabaran dari Lembar Kriteria Evaluasi sebagaimana tercantum dalam lampiran I dan II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

#### 5. Evaluasi atas Capaian Kinerja

Evaluasi atas capaian kinerja didasarkan pada pencapaian kinerja yang telah disajikan dalam Laporan Kinerja maupun dokumen pendukung seperti Pengukuran Kinerja.

##### a. Langkah-langkah evaluasi

###### 1) Kinerja yang dilaporkan (output)

Teliti dan nilai apakah :

- Target output dapat dicapai.
- Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya.
- Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan.

###### 2) Kinerja yang dilaporkan (outcome)

Teliti dan nilai apakah :

- Target outcome dapat dicapai.
- Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya.
- Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan.

##### b. Alokasi nilai dalam evaluasi capaian kinerja.

Evaluasi capaian kinerja mempunyai bobot penilaian sebesar 20 %, yang meliputi kinerja yang dilaporkan (output) sebesar 10 % dan kinerja yang dilaporkan (outcome) sebesar 10%.

Hasil penilaian dituangkan dalam Lembar Kriteria Evaluasi dengan memperhatikan penjabaran dari Lembar Kriteria Evaluasi sebagaimana tercantum dalam lampiran I dan II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

### PENILAIAN DAN PENYIMPULAN

Evaluasi atas akuntabilitas kinerja SKPD harus menyimpulkan hasil penilaian atas fakta obyektif bahwa SKPD dalam mengimplementasikan perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja dan capaian kinerja sesuai dengan kriteria masing-masing komponen yang ada Lembar Kriteria Evaluasi (LKE). Adapun langkah-langkah penilaian sebagai berikut :

1. Dalam melakukan penilaian, terdapat tiga 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	30 %	a. Rencana Strategis (10%), meliputi : Pemenuhan Renstra (2%), Kualitas Renstra (5%) dan Implementasi Renstra (3%) b. Perencanaan Kinerja Tahunan (20%), meliputi Pemenuhan RKT (4%), Kualitas RKT (10%) dan Implementasi RKT (6%)
2.	Pengukuran Kinerja	25 %	a. Pemenuhan Pengukuran (5%). b. Kualitas Pengukuran (12,5 %). c. Implementasi Pengukuran (7,5 %)
3.	Pelaporan Kinerja	15 %	a. Pemenuhan Pelaporan (3%) b. Kualitas Pelaporan (7,5%) c. Pemanfaatan Pelaporan (4,5 %)
4.	Evaluasi Internal	10 %	a. Pemenuhan Evaluasi (2%) b. Kualitas Evaluasi (5%) c. Pemanfaatan hasil evaluasi (3%)
5.	Capaian Kinerja	20 %	a. Kinerja yang dilaporkan (output) (10 %)

			b. Kinerja yang dilaporkan (outcome) (10%)
--	--	--	--

Penilaian terhadap butir 1 sampai 4 terkait dengan penerapan Sistem AKIP pada SKPD, sedangkan butir 5 terkait dengan pencapaian kinerja, baik yang telah tertuang dalam dokumen laporan kinerja maupun dalam dokumen lainnya. Penilaian atas 5a dan b didasarkan pada pencapaian kinerja yang telah disajikan dalam Laporan Kinerja maupun dokumen pendukung seperti Pengukuran Kinerja.

- a. Setiap sub-komponen akan dibagi kedalam beberapa pertanyaan sebagai kriteria pemenuhan sub-komponen tersebut. Setiap pertanyaan akan disediakan pilihan jawaban ya/tidak atau a/b/c/d/e. 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.
- b. Setiap jawaban "ya" akan diberi nilai 1, sedangkan jawaban "tidak" diberi nilai 0. Sementara untuk jawaban "a" akan diberi nilai 1, jawaban "b" akan diberi nilai 0,75, jawaban "c" akan diberi nilai 0,50, jawaban "d" akan diberi nilai 0,25 dan jawaban "e" akan diberi nilai 0.
- c. Pemilihan jawaban a/b/c/d/e, didasarkan pada kriteria tertentu dan *judgement evaluator*. Kriteria sebagaimana tertera dalam Penjelasan Lembar Kriteria Evaluasi yang tercantum dalam Lampiran II yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini menjadi acuan dalam menentukan jawaban a/b/c/d/e
- d. 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).

- e. 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.
- f. Setelah setiap pertanyaan diberikan nilai maka penyimpulan akan dilakukan sebagai berikut :
- Tahap pertama dijumlahkan nilai pada setiap pertanyaan pada setiap sub-komponen sehingga ditemukan suatu angka tertentu. Misalnya : sub-komponen indikator kinerja mempunyai alokasi nilai 10 % dan memiliki 10 (sepuluh) pertanyaan. Dari 10 pertanyaan tersebut, apabila terdapat 3 (tiga) jawaban “ya” maka nilai untuk sub-komponen tersebut adalah :  $(3/10) \times 10 = 3$ ;
  - Untuk kriteria yang berhubungan dengan kondisi yang memerlukan penyimpulan, karena terdiri dari beberapa sub-kriteria, penyimpulan tentang kriteria dilakukan melalui nilai rata-rata.
  - Tahap berikutnya adalah melakukan penjumlahan seluruh nilai sub-komponen yang ada sehingga ditemukan suatu angka tertentu untuk total nilai dengan *range* nilai antara 0 s.d 100.
- g. Setelah setiap pertanyaan diberikan nilai maka penyimpulan akan dilakukan sebagai berikut :
- Penyimpulan atas hasil rewiu terhadap akuntabilitas kinerja SKPD dilakukan dengan menjumlahkan angka tertimbang dari masing-masing komponen.
  - Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen akan dipergunakan untuk menentukan tingkat akuntabilitas SKPD yang bersangkutan terhadap kinerjanya, dengan kategori sebagai berikut :

No	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1.	AA	>90 - 100	Sangat Memuaskan,
2.	A	>80 - 90	Memuaskan, Memimpin perubahan, berkinerja tinggi, dan sangat akuntabel.

3.	BB	>70 - 80	Sangat Baik, Akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal.
4.	B	>60 - 70	Baik, akuntabilitas kerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, dan perlu sedikit perubahan.
5.	CC	>50 - 60	Cukup (memadai), akuntabilitas kerjanya cukup baik, taat kebijakan, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk memproduksi informasi kinerja untuk pertanggungjawaban, perlu banyak perbaikan tidak mendasar.
6.	C	>30 - 50	Kurang, Sistem dan tatanan kurang dapat diandalkan, memiliki sistem untuk manajemen kinerja tapi perlu banyak perbaikan minor dan perbaikan yang mendasar.
7.	D	0 - 30	Sangat kurang, Sistem dan tatanan tidak dapat diandalkan untuk penerapan manajemen kinerja, perlu banyak perbaikan, sebagian perubahan yang sangat mendasar.

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

## BAB IV PELAPORAN HASIL EVALUASI

Pelaporan hasil evaluasi atas implementasi SAKIP dituangkan dalam Laporan Hasil Evaluasi (LHE), dimana secara garis besar LHE menyajikan informasi mengenai pelaksanaan penerapan SAKIP dan evaluasi atas kinerja SKPD yang dievaluasi. LHE disusun berdasarkan berbagai hasil data dan analisis dan fakta yang didokumentasikan dalam LKE dan KKE. Adapun yang harus diperhatikan pada pelaporan hasil evaluasi adalah :

1. Setiap surat tugas untuk pelaksanaan evaluasi atas implementasi SAKIP harus menghasilkan KKE, LKE dan LHE.
2. Sumber data untuk pelaporan hasil evaluasi atas implementasi SAKIP adalah LKE. Informasi dalam LKE harus diisi dan diselesaikan setelah langkah-langkah evaluasi dilaksanakan.
3. Bagi SKPD yang sudah pernah dievaluasi, pelaporan hasil evaluasinya juga menyajikan informasi tindak lanjut dari rekomendasi tahun sebelumnya, sehingga pembaca laporan dapat memperoleh data yang dapat diperbandingkan dan dapat mengetahui perbaikan-perbaikan yang telah dilakukan atas implementasi SAKIP atau peningkatan akuntabilitas kinerja SKPD tersebut.
4. LHE disusun berdasarkan prinsip kehati-hatian dan mengungkapkan hal-hal penting bagi perbaikan manajemen kinerja SKPD yang dievaluasi. Permasalahan atau temuan hasil evaluasi dan saran perbaikannya harus diungkapkan secara jelas dan dikomunikasikan kepada pihak yang dievaluasi untuk mendapatkan konfirmasi ataupun tanggapan secukupnya.
5. Penulisan LHE harus mengikuti kaidah-kaidah umum penulisan laporan yang baik, yaitu antara lain :
  - a. Penggunaan kalimat dalam laporan diupayakan menggunakan kalimat yang jelas dan bersifat persuasif untuk perbaikan serta tidak menggunakan ungkapan yang membingungkan dalam proses penyimpulan dan kompilasi data.
  - b. Evaluator harus berhati-hati dalam mengintepretasikan data hasil penyimpulan dan menuangkannya dalam laporan.

Secara garis besar, bentuk Laporan Hasil Evaluasi atas implementasi SAKIP pada SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Banyumas terdiri dari bentuk surat dan bentuk buku dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Bentuk Surat

Bentuk surat berisi :

a. Tujuan Evaluasi atas implementasi SAKIP

- Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP pada SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Banyumas.
- Menilai tingkat implementasi SAKIP pada SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Banyumas.
- Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja pada SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Banyumas.
- Memonitor pelaksanaan tindak lanjut saran perbaikan hasil evaluasi atas implementasi SAKIP periode sebelumnya

b. Hasil Evaluasi dan rekomendasi atas 5 (lima) komponen besar manajemen kinerja yang meliputi :

- Perencanaan kinerja
- Pengukuran kinerja
- Pelaporan kinerja
- Evaluasi internal
- Capaian kinerja

2. Bentuk Buku

Bentuk buku dengan format sebagai berikut :

BAB I       Pendahuluan

- A. Dasar Hukum Evaluasi
- B. Latar Belakang
- C. Tujuan Evaluasi
- D. Ruang Lingkup Evaluasi
- E. Metodologi Evaluasi
- F. Gambaran Umum Evaluatan
- G. Gambaran Umum Implementasi SAKIP
- H. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya (jika periode sebelumnya dievaluasi)

BAB II       Obyek Evaluasi

- A. Gambaran Umum Evaluatan
- B. Gambaran Umum Implementasi SAKIP pada SKPD

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	REFERENSI
1	2	3	4
21	Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti untuk perbaikan penerapan manajemen kinerja	<p>a, Jika &gt; 90% rekomendasi yang terkait dengan penerapan manajemen kinerja telah ditindaklanjuti</p> <p>b, Jika 75% &lt; rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 90%</p> <p>c, Jika 40% &lt; rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 75%</p> <p>d, Jika 10% &lt; rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 40%</p> <p>e, Jika rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 10%</p>	
22	Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti untuk mengukur keberhasilan SKPD	<p>a, Jika &gt; 90% capaian kinerja digunakan (dimanfaatkan) untuk mengukur keberhasilan maupun kegagalan SKPD (sebagai dasar reward&amp;punishment)</p> <p>b, Jika 75% &lt; pemanfaatan capaian kinerja sebagai dasar pengukuran ≤ 90%</p> <p>c, Jika 40% &lt; pemanfaatan capaian kinerja sebagai dasar pengukuran ≤ 75%</p> <p>d, Jika 10% &lt; pemanfaatan capaian kinerja sebagai dasar pengukuran ≤ 40%</p> <p>e, Jika pemanfaatan capaian kinerja sebagai dasar pengukuran ≤ 10%</p>	
24	Hasil evaluasi program telah ditindaklanjuti untuk perbaikan pelaksanaan program di masa yang akan datang	<p>a, Jika &gt; 90% rekomendasi yang terkait dengan perencanaan telah ditindaklanjuti</p> <p>b, Jika 75% &lt; tindaklanjut rekomendasi yang terkait dengan perencanaan ≤ 90%</p> <p>c, Jika 40% &lt; tindaklanjut rekomendasi yang terkait dengan perencanaan ≤ 75%</p> <p>d, Jika 10% &lt; tindaklanjut rekomendasi yang terkait dengan perencanaan ≤ 40%</p> <p>e, Jika tindaklanjut rekomendasi yang terkait dengan perencanaan ≤ 10%</p>	
25	Hasil evaluasi Rencana Aksi telah ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata	<p>a, Jika &gt; 90% rekomendasi hasil evaluasi telah ditindaklanjuti</p> <p>b, Jika 75% &lt; rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 90%</p> <p>c, Jika 40% &lt; rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 75%</p> <p>d, Jika 10% &lt; rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 40%</p> <p>e, Jika rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 10%</p>	

**E. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI (20%)**

KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (10%)			
1	Target dapat dicapai	<p>a, apabila rata2 capaian kinerja lebih dari 110%;</p> <p>b, apabila 90% &lt; rata2 capaian kinerja ≤ 110%;</p> <p>c, apabila 60% &lt; rata2 capaian kinerja ≤ 90%;</p> <p>d, apabila 40% &lt; rata2 capaian kinerja ≤ 60%;</p> <p>e, apabila rata2 capaian kinerja ≤ 40%</p>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	REFERENSI
1	2	3	4
2	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	a, apabila lebih dari 120% rata2 capaian kinerja tahun berjalan melebihi capaian tahun sebelumnya; b, apabila $110\% < \text{rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya} \leq 120\%$ ; c, apabila $90\% < \text{rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya} \leq 110\%$ ; d, apabila $60\% \leq \text{rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya} \leq 90\%$ e, apabila rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya $\leq 60\%$	
3	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	a, apabila informasi capaian output memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan; b, apabila lebih dari 80% capaian output memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan; c, apabila lebih dari 60% capaian output memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan d, apabila sebagian besar informasi capaian output sangat diragukan validitas datanya; e, apabila capaian output tidak dapat diandalkan  Informasi kinerja dapat diandalkan, dengan kriteria sbb: - Diperoleh dari dasar perhitungan (formulasi) yang valid; - Dihasilkan dari sumber2 atau basis data yang dapat dipercaya (kompeten); - Dapat ditelusuri sumber datanya; - dapat diverifikasi - up to date	
<b>KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (10%)</b>			
4	Target dapat dicapai	a, apabila rata2 capaian kinerja lebih dari 110%; b, apabila $90\% < \text{rata2 capaian kinerja} < 110\%$ ; c, apabila $60\% < \text{rata2 capaian kinerja} < 90\%$ ; d, apabila $40\% < \text{rata2 capaian kinerja} < 60\%$ e, apabila rata2 capaian kinerja $< 40\%$	
5	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	a, apabila lebih dari 120% rata2 capaian kinerja tahun berjalan melebihi capaian tahun sebelumnya; b, apabila $110\% < \text{rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya} < 120\%$ ; c, apabila $90\% < \text{rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya} < 110\%$ ; d, apabila $60\% < \text{rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya} < 90\%$ e, apabila rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya $< 60\%$	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	REFERENSI
1	2	3	4
14	Evaluasi program dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program	<p>a, apabila terdapat simpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan program yang dievaluasi dan terdapat bukti yang cukup rekomendasi telah (akan) ditindaklanjuti</p> <p>b, apabila terdapat simpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan program yang dievaluasi</p> <p>c, apabila evaluasi program telah dilaksanakan namun belum menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program (karena ukuran keberhasilan program masih belum jelas)</p> <p>d, apabila evaluasi telah dilakukan sebatas pelaksanaan program dan kegiatan serta penyerapan anggaran.</p> <p>e, belum dilakukan evaluasi program</p>	
15	Evaluasi program telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan	<p>a, apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan perencanaan kinerja dan rekomendasi tsb telah (disetujui untuk) dilaksanakan</p> <p>b, apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan perencanaan kinerja dan 80% rekomendasi tsb disetujui untuk dilaksanakan</p> <p>c, apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan perencanaan kinerja dan 60% rekomendasi tsb disetujui untuk dilaksanakan;</p> <p>d, apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan perencanaan kinerja dan rekomendasi yang disetujui untuk dilaksanakan tidak lebih dari 50%</p> <p>e, apabila evaluasi program tidak disertai rekomendasi perbaikan perencanaan atau rekomendasi tersebut tidak dapat dilaksanakan</p>	
16	Evaluasi program telah memberikan rekomendasi-rekomendasi peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan	<p>a, apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan peningkatan kinerja dan rekomendasi tsb telah (disetujui untuk) dilaksanakan</p> <p>b, apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan peningkatan kinerja dan 80% rekomendasi tsb disetujui untuk dilaksanakan</p> <p>c, apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan peningkatan kinerja dan 60% rekomendasi tsb disetujui untuk dilaksanakan;</p> <p>d, apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan peningkatan kinerja dan rekomendasi yang disetujui untuk dilaksanakan tidak lebih dari 50%</p> <p>e, apabila evaluasi program tidak disertai rekomendasi perbaikan peningkatan kinerja atau rekomendasi tersebut tidak dapat dilaksanakan</p>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	REFERENSI
1	2	3	4
17	Pemantauan Rencana Aksi dilaksanakan dalam rangka mengendalikan kinerja	a, apabila pemantauan atas Rencana aksi telah dilakukan secara bulanan; b, apabila pemantauan atas Rencana aksi telah dilakukan secara triwulan; c, apabila pemantauan atas Rencana aksi telah dilakukan secara semesteran; d, apabila evaluasi atas Rencana aksi telah dilakukan secara tahunan; e, apabila tidak dilakukan pemantauan Rencana aksi	
18	Pemantauan Rencana Aksi telah memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan	a, jika terdapat penilaian atas seluruh aksi yang dilaksanakan dan alternatif yang diberikan; b, jika terdapat penilaian atas seluruh aksi yang dilaksanakan dan sebagian alternatif yang diberikan c, jika terdapat penilaian atas seluruh aksi yang dilaksanakan dan tidak ada alternatif yang diberikan d, jika tidak terdapat penilaian dan tidak ada alternatif yang diberikan e, jika tidak terdapat pemantauan	
19	Hasil evaluasi Rencana Aksi telah menunjukkan perbaikan setiap periode	a, Jika setiap triwulan menunjukkan perbaikan b, Jika tidak setiap triwulan menunjukkan perbaikan c, Jika setiap semester menunjukkan perbaikan d, Jika tidak ada perbaikan	
<b>III.</b>	<b>PEMANFAATAN EVALUASI (3%)</b>	Jawaban tentang pemanfaatan evaluasi harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan Evaluasi dan Kualitas Evaluasi	
20	Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan	a, Jika > 90% rekomendasi yang terkait dengan perencanaan telah ditindaklanjuti b, Jika 75% < rekomendasi yang terkait dengan perencanaan yang ditindaklanjuti ≤ 90% c, Jika 40% < rekomendasi yang terkait dengan perencanaan yang ditindaklanjuti ≤ 75% d, Jika 10% < rekomendasi yang terkait dengan perencanaan yang ditindaklanjuti ≤ 40% e, Jika rekomendasi yang terkait dengan perencanaan yang ditindaklanjuti ≤ 10%	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	REFERENSI
1	2	3	4
6	Laporan Kinerja menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan	<p>a, apabila lebih dari 90% capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan/disepakati dalam Perjanjian Kinerja (PK);</p> <p>b, apabila 75% &lt; capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam <math>PK \leq 90\%</math>;</p> <p>c, apabila 40% &lt; capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam <math>PK \leq 75\%</math>;</p> <p>d, apabila 10% &lt; capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam <math>PK \leq 40\%</math></p> <p>e, apabila capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam <math>PK \leq 10\%</math></p>	
7	Laporan Kinerja menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja	<p>a, apabila Laporan Kinerja menyajikan lebih dari 90% sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses;</p> <p>b, apabila 75% &lt; sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses &lt; 90%;</p> <p>c, apabila 40% &lt; sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses &lt; 75%;</p> <p>d, apabila 10% &lt; sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses &lt; 40%</p> <p>e, apabila sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses &lt; 10%</p> <p>menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja, artinya:</p> <p>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)</p>	
8	Laporan Kinerja menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan	<p>a, apabila Laporan Kinerja menyajikan seluruh perbandingan sebagaimana yang tercakup dalam kriteria dibawah;</p> <p>b. Laporan Kinerja menyajikan seluruh perbandingan sebagaimana yang tercakup dalam kriteria dibawah, kecuali perbandingan dengan standar nasional;</p> <p>c, apabila Laporan Kinerja hanya menyajikan perbandingan Realisasi vs Target dan Kinerja tahun berjalan vs kinerja tahun sebelumnya;</p> <p>d, apabila Laporan Kinerja hanya menyajikan perbandingan Realisasi vs Target;</p> <p>e, apabila tidak ada perbandingan data kinerja (capaian sasaran)</p> <p>Perbandingan yang memadai, mencakup:</p>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	REFERENSI
1	2	3	4
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Target vs Realisasi;</li> <li>- Realisasi tahun berjalan vs realisasi tahun sebelumnya;</li> <li>- Realisasi sampai dengan tahun berjalan vs target jangka menengah;</li> <li>- Realisasi atau capaian tahun berjalan dibanding standar nasional atau RPJMN</li> <li>- Realisasi atau capaian organisasi/instansi dibanding realisasi atau capaian organisasi/instansi sejenis yang setara atau sekelas</li> </ul>	
9	Laporan Kinerja menyajikan informasi tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya	<ul style="list-style-type: none"> <li>a, Jika besaran efisiensi yang terjadi dapat dikuantifikasikan</li> <li>b, Jika hanya berupa info tentang efisiensi yang telah dilakukan</li> <li>c, Jika hanya berupa info tentang upaya efisiensi yang dilakukan</li> <li>d, Jika tidak ada informasi tentang efisiensi.</li> </ul>	
10	Laporan Kinerja menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian sasaran kinerja instansi	<ul style="list-style-type: none"> <li>a, apabila Laporan Kinerja mampu menyajikan informasi keuangan yang terkait langsung dengan seluruh pencapaian sasaran (outcome);</li> <li>b, apabila Laporan Kinerja mampu menyajikan informasi keuangan atas <math>\geq 80\%</math> sasaran</li> <li>c, apabila Laporan Kinerja hanya menyajikan informasi keuangan atas <math>\geq 50\%</math> sasaran;</li> <li>d, apabila Laporan Kinerja hanya menyajikan realisasi keuangan atas <math>&lt; 50\%</math> sasaran</li> <li>e, apabila tidak ada informasi keuangan yang dapat dikaitkan dengan sasaran atau kinerja tertentu</li> </ul>	
11	Informasi kinerja dalam Laporan Kinerja dapat diandalkan	<ul style="list-style-type: none"> <li>a, apabila lebih dari 90% realisasi kinerja dapat diandalkan sesuai dengan kriteria;</li> <li>b, apabila <math>75\% &lt; \text{keandalan data realisasi kinerja} \leq 90\%</math>;</li> <li>c, apabila <math>40\% &lt; \text{keandalan data realisasi kinerja} \leq 75\%</math>;</li> <li>d, apabila <math>10\% &lt; \text{keandalan data realisasi kinerja} \leq 40\%</math></li> <li>e, apabila keandalan data realisasi kinerja <math>\leq 10\%</math></li> </ul> <p>Dapat diandalkan dengan kriteria:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- datanya valid</li> <li>- dapat ditelusuri kesumber datanya</li> <li>- diperoleh dari sumber yang kompeten</li> <li>- dapat diverifikasi</li> <li>- konsisten</li> </ul>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	REFERENSI
1	2	3	4
III.	<b>PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4,5%)</b>	Jawaban tentang pemanfaatan informasi kinerja harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan Pelaporan dan Penyajian Informasi Kinerja	
12	Informasi kinerja telah digunakan dalam pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja	ya, jika informasi kinerja dalam laporan kinerja dapat dimanfaatkan dalam evaluasi atas implementasi SAKIP Istilah dapat dimanfaatkan sangat terkait dengan kualitas informasi kinerja. Jika capaian bobot kualitas informasi kinerja (C.II) kurang dari 60%, maka informasi kinerja dianggap tidak dapat dimanfaatkan (tidak bermanfaat)	
13	Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan	Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan. Sebagai ilustrasi: a. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh b. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian) c. apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian d. apabila kurang dimanfaatkan e. apabila tidak ada pemanfaatan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan, artinya: Laporan Kinerja yang disusun sampai dengan saat ini telah berdampak kepada perbaikan perencanaan, baik perencanaan jangka menengah, tahunan maupun dalam penetapan atau perjanjian kinerja yang disusun.	
14	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi	Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan. Sebagai ilustrasi: a. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh b. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian) c. apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian d. apabila kurang dimanfaatkan e. apabila tidak ada pemanfaatan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan, artinya:	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	REFERENSI
1	2	3	4
		informasi yang disajikan dalam Laporan Kinerja telah mengakibatkan perbaikan dalam pengelolaan program dan kegiatan dan dapat menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program secara terukur	
15	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja	<p>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan.</p> <p>Sebagai ilustrasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh</li> <li>b. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian)</li> <li>c, apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian</li> <li>d, apabila kurang dimanfaatkan</li> <li>e, apabila tidak ada pemanfaatan</li> </ul> <p>telah digunakan untuk peningkatan kinerja, artinya:</p> <p>terdapat bukti yang cukup bahwa informasi dalam Laporan Kinerja ( termasuk Laporan Kinerja tahun sebelumnya) telah digunakan untuk perbaikan capaian kinerja organisasi yang lebih baik periode berikutnya</p>	
16	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja	<p>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan.</p> <p>Sebagai ilustrasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh</li> <li>b. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian)</li> <li>c, apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian</li> <li>d, apabila kurang dimanfaatkan</li> <li>e, apabila tidak ada pemanfaatan</li> </ul> <p>telah digunakan untuk penilaian kinerja, artinya: informasi capaian kinerja yang disajikan dalam Laporan Kinerja dijadikan dasar untuk menilai dan menyimpulkan kinerja serta dijadikan dasar reward dan punishment</p>	
<b>D. EVALUASI INTERNAL (10%)</b>			
I.	<b>PEMENUHAN EVALUASI (2%)</b>		

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	REFERENSI
1	2	3	4
1	Terdapat pedoman evaluasi akuntabilitas kinerja internal	cukup jelas	
2	Terdapat pemantauan kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya	<p>Ya, apabila terdapat pemantauan kemajuan kinerja dan hambatan yang ekstensif dan memenuhi kriteria sebagaimana disebutkan dibawah;</p> <p>Tidak apabila pemantauan hanya melalui pertemuan-pertemuan yang tidak terdokumentasi pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya, artinya:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- mengidentifikasi, mencatat (membuat catatan), mencari tahu, mengadministrasikan kemajuan (progress) kinerja;</li> <li>- dapat menjawab atau menyimpulkan posisi (prestasi atau capaian) kinerja terakhir;</li> <li>- mengambil langkah yang diperlukan untuk mengatasi hambatan pencapaian kinerja;</li> <li>- melaporkan hasil pemantauan tersebut kepada pimpinan</li> </ul>	
3	Evaluasi program telah dilakukan	<p>Ya, apabila seluruh program telah dievaluasi dan mampu menjawab seluruh kriteria sebagaimana ditetapkan;</p> <p>Tidak apabila evaluasi program hanya menginformasikan pelaksanaan program serta kegiatannya, tanpa menginformasikan atau menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program;</p> <p>Program telah dievaluasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Terdapat informasi tentang capaian hasil2 program;</li> <li>- Terdapat simpulan keberhasilan atau ketidakberhasilan program;</li> <li>- Terdapat analisis dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu program;</li> <li>- Terdapat analisis tentang perubahan target grup yang dituju oleh program;</li> <li>- Terdapat ukuran yang memadai tentang keberhasilan program</li> </ul>	
4	Evaluasi atas pelaksanaan Rencana Aksi telah dilakukan	<p>a, pemantauan rencana aksi dilakukan periodik minimal triwulan</p> <p>b, pemantauan rencana aksi dilakukan periodik semesteran</p> <p>c, pemantauan rencana aksi dilakukan periodik tahunan</p>	

NO	KOMPONEN / SUB KOMPONEN	PENJELASAN	REFERENSI
1	2	3	4
		<p>d, tidak dilakukan evaluasi rencana aksi</p> <p>Rencana Aksi telah dievaluasi, dengan kriteria:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Terdapat informasi tentang capaian hasil2 rencana atau agenda;</li> <li>- Terdapat simpulan keberhasilan atau ketidakberhasilan rencana atau agenda;</li> <li>- Terdapat analisis dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu rencana atau agenda;</li> <li>- Terdapat ukuran yang memadai tentang keberhasilan rencana atau agenda</li> </ul>	
5	Evaluasi akuntabilitas kinerja atas SKPD telah dilakukan	ya, jika minimal 50% unit kerja pada suatu SKPD telah dievaluasi	
6	Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan	<p>a, apabila hasil evaluasi telah disampaikan atau dibahas dengan pihak yang dievaluasi (yang berkepentingan) dan terjadi kesepakatan dengan pihak yang terkait langsung dengan temuan hasil evaluasi, untuk menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi. Kesepakatan tsb secara formal menjelaskan siapa dan kapan batas waktu rekomendasi akan ditindaklanjuti;</p> <p>b, apabila hasil evaluasi telah disampaikan atau dibahas dengan pihak yang dievaluasi (yang berkepentingan), namun belum ada kesepakatan mengenai tindak lanjutnya;</p> <p>c, apabila hasil evaluasi telah disampaikan atau dibahas dengan pihak yang dievaluasi (yang berkepentingan)</p> <p>d, apabila hasil evaluasi disampaikan, tanpa ada pembahasan pendahuluan dengan pihak yang dievaluasi</p> <p>e, apabila hasil evaluasi tidak dikomunikasikan atau pihak yang dievaluasi tidak menerima simpulan hasil evaluasi</p>	
<b>II.</b>	<b>KUALITAS EVALUASI (5%)</b>		
7	Evaluasi akuntabilitas kinerja dilaksanakan dengan menggunakan pedoman/juklak evaluasi yang selaras dengan Peraturan Bupati Banyumas tentang iuklak evaluasi atas implementasi SAKIP	a, apabila evaluasi dilaksanakan dengan mengacu pada pedoman evaluasi yang dibuat sendiri yang selaras dengan Peraturan Bupati Banyumas tentang juklak evaluasi atas implementasi SAKIP dan dimodifikasi sesuai dengan kebutuhan;	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	REFERENSI
1	2	3	4
		<p>b, apabila evaluasi dilaksanakan dengan menggunakan pedoman evaluasi yang dibuat sendiri mengacu Peraturan Bupati Banyumas tentang juklak evaluasi atas implementasi SAKIP, namun modifikasi pedoman belum sesuai dengan kondisi yang diharapkan;</p> <p>c, apabila evaluasi dilaksanakan dengan menggunakan pedoman evaluasi yang dibuat sendiri yang sama persis dengan Peraturan Bupati Banyumas tentang Juklak evaluasi atas implementasi SAKIP.</p> <p>d, apabila evaluasi dilaksanakan dengan menggunakan Peraturan Bupati Banyumas tentang Juklak evaluasi atas implementasi SAKIP.</p> <p>e, apabila evaluasi dilaksanakan dengan metode lain dan hasilnya tidak menyimpulkan tingkat akuntabilitas instansi terhadap kinerjanya</p>	
8	Evaluasi akuntabilitas kinerja dilaksanakan oleh SDM yang berkompeten	<p>a, apabila evaluasi dilakukan oleh tim yang seluruh anggota timnya telah mengikuti pelatihan</p> <p>b, apabila evaluasi dilakukan oleh tim yang hanya supervisornya saja yang mengikuti pelatihan</p> <p>c, apabila evaluasi yang dilakukan oleh tim yang hanya anggota timnya saja yang sudah mengikuti pelatihan</p> <p>d, apabila evaluasi yang dilakukan oleh tim yang seluruh anggotanya belum mengikuti pelatihan</p>	
9	Pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja telah disupervisi dengan baik melalui pembahasan-pembahasan yang reguler dan bertahap	<p>a, apabila telah dilakukan kegiatan supervisi dan terdapat dokumentasi komunikasi yang reguler (teratur)</p> <p>b, apabila telah dilakukan kegiatan supervisi, namun belum terdokumentasi</p> <p>c, terdapat supervisi namun tidak reguler</p> <p>d, supervisi sangat minimal</p> <p>e, tdk disupervisi</p>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	REFERENSI
1	2	3	4
10	Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja menggambarkan akuntabilitas kinerja yang dievaluasi	<p>a, apabila simpulan hasil evaluasi mencerminkan tingkat akuntabilitas SKPD terhadap kinerja, atau outcome atau output penting. Bukan sekedar simpulan atas pelaksanaan kerja (kegiatan) semata, dan simpulan tersebut disepakati baik oleh evaluator internal maupun external;</p> <p>b, apabila simpulan hasil evaluasi mencerminkan tingkat akuntabilitas SKPD terhadap kinerja atau outcome atau output penting, bukan sekedar simpulan atas pelaksanaan kerja (kegiatan) semata. Terdapat kesepakatan (diantara evaluator) terhadap minimal 70% dari simpulan tersebut;</p> <p>c, apabila simpulan hasil evaluasi mencerminkan tingkat akuntabilitas SKPD terhadap kinerja atau outcome atau output penting dan minimal 60% dari simpulan tersebut dapat diverifikasi kebenarannya</p> <p>d, apabila evaluator merasa yakin simpulan yang diberikan menggambarkan kondisi yang sebenarnya</p> <p>e, apabila simpulan hasil evaluasi tidak menggambarkan kondisi yang sebenarnya</p>	
11	Evaluasi akuntabilitas kinerja telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan manajemen kinerja yang dapat dilaksanakan	<p>a, apabila lebih dari 90% hasil evaluasi telah disertai rekomendasi dan rekomendasi tsb disetujui untuk dilaksanakan</p> <p>b, apabila 75% &lt; hasil evaluasi telah disertai rekomendasi yg disetujui untuk dilaksanakan <math>\leq</math> 90%;</p> <p>c, apabila 40% &lt; hasil evaluasi telah disertai rekomendasi yg disetujui untuk dilaksanakan <math>\leq</math> 75%;</p> <p>d, apabila 10% &lt; hasil evaluasi telah disertai rekomendasi yg disetujui untuk dilaksanakan <math>\leq</math> 40%</p> <p>e, apabila hasil evaluasi telah disertai rekomendasi yg disetujui untuk dilaksanakan <math>\leq</math> 10%</p>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	REFERENSI
1	2	3	4
10	Tujuan telah berorientasi hasil	<p>a, apabila lebih dari 90% tujuan yang ditetapkan telah berorientasi hasil;  b, apabila 75% &lt; tujuan yang berorientasi hasil ≤ 90%;  c, apabila 40% &lt; tujuan yang berorientasi hasil ≤ 75%;  d, apabila 10% &lt; tujuan yang berorientasi hasil ≤ 40%  e, apabila tujuan yang ditetapkan berorientasi hasil ≤ 10%</p> <p>Kriteria berorientasi hasil:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- berkualitas outcome atau output penting</li> <li>- bukan proses/kegiatan</li> <li>- menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan atau seharusnya terwujud</li> <li>- terkait dengan isu strategis organisasi</li> <li>- sesuai dengan tugas dan fungsi organisasi</li> </ul>	
11	ukuran keberhasilan (indikator) tujuan (outcome) telah memenuhi kriteria ukuran keberhasilan yang baik	<p>a, apabila lebih dari 90% ukuran keberhasilan tujuan dalam Renstra telah memenuhi kriteria SMART dan Cukup;  b, apabila 75% &lt; ukuran keberhasilan SMART &lt; 90%;  c, apabila 40% &lt; ukuran keberhasilan SMART &lt; 75%;  d, apabila 10% &lt; ukuran keberhasilan SMART &lt; 40%  e, apabila ukuran keberhasilan yang SMART &lt; 10%</p> <p>Kriteria ukuran keberhasilan yang baik; SMART</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Specific: Tidak berdwimakna</li> <li>- Measureable: Dapat diukur, dapat diidentifikasi satuan atau parameternya</li> <li>- Achievable: Dapat dicapai, relevan dengan tugas fungsinya (domainnya) dan dalam kendalinya (controllable)</li> <li>- Relevance: Terkait langsung dengan (merepresentasikan) apa yang akan diukur</li> <li>- Timebound: Mengacu atau menggambarkan kurun waktu tertentu</li> </ul> <p>- Cukup, dari segi jumlah, ukuran keberhasilan yang ada harus cukup mengindikasikan tercapainya tujuan, sasaran dan hasil program</p>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	REFERENSI
1	2	3	4
12	Sasaran telah berorientasi hasil	a, apabila lebih dari 90% sasaran dalam renstra/hasil program telah berorientasi hasil; b, apabila 75% < berorientasi hasil < 90%; c, apabila 40% < berorientasi hasil ≤ 75%; d, apabila 10% < berorientasi hasil ≤ 40% e, apabila kondisi jangka menengah dan sasaran yg berorientasi hasil ≤ 10%	
13	Indikator kinerja sasaran (outcome dan output) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a, apabila lebih dari 90% indikator sasaran dalam Renstra telah memenuhi kriteria SMART dan Cukup; b, apabila 75% < Indikator SMART < 90%; c, apabila 40% < Indikator SMART < 75%; d, apabila 10% < Indikator SMART < 40% e, apabila indikator yang SMART < 10%	
14	Target kinerja ditetapkan dengan baik	a, apabila > 90% target yang ditetapkan memenuhi seluruh kriteria target yang baik; b, apabila 75% < target yang memenuhi seluruh kriteria ≤ 90%; c, apabila sebagian besar (> 75%) target yang ditetapkan tidak berdasarkan basis data yang memadai dan argumen yang logis; d, apabila sebagian besar (> 75%) target yang ditetapkan tidak berdasarkan indikator yang SMART; apabila sebagian besar (> 75%) target yang ditetapkan tidak memenuhi seluruh kriteria target e, yang baik.  Kriteria Target yg baik: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Menggambarkan suatu tingkatan tertentu yang seharusnya dicapai (termasuk tingkatan yang standar, generally accepted)</li> <li>- Selaras dengan RPJMD/Renstra;</li> <li>- Berdasarkan (relevan dgn) indikator yg SMART;</li> <li>- Berdasarkan basis data yang memadai</li> <li>Berdasarkan argumen dan perhitungan yang logis</li> </ul>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	REFERENSI
1	2	3	4
15	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program/hasil kegiatan	<p>a, apabila program/kegiatan yang ditetapkan telah memenuhi seluruh kriteria;  b, apabila program/kegiatan yang ditetapkan telah memenuhi sebagian besar kriteria;  c, apabila program/kegiatan yang ditetapkan menjadi penyebab tidak langsung terwujudnya tujuan dan sasaran;  d, apabila program/kegiatan yang ditetapkan dianggap tidak cukup untuk mencapai tujuan dan sasaran;  e, apabila penetapan program/kegiatan mendahului (atau tidak disertai dengan) penetapan tujuan dan sasaran</p> <p>Program/Kegiatan dikatakan merupakan cara untuk mencapai (selaras dengan) tujuan dan sasaran jika memenuhi kriteria sbb:  - Menjadi penyebab langsung terwujudnya tujuan dan sasaran;  - Relevan;  - Memiliki hubungan sebab akibat (kausalitas)  - Cukup untuk mewujudkan tujuan dan sasaran dalam Renstra</p>	
16	Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMD	<p>a, apabila &gt; 90% tujuan dan sasaran yg ditetapkan telah selaras;  b, apabila 75% &lt; tujuan dan sasaran yg selaras &lt; 90%;  c, apabila 40% &lt; tujuan dan sasaran yg selaras &lt; 75%;  d, apabila 10% &lt; tujuan dan sasaran yg selaras &lt; 40%  e, apabila tujuan dan sasaran yg selaras &lt; 10%</p> <p>Kriteria keselarasan mengacu pada kondisi-kondisi berikut:  - Tujuan dan Sasaran2 yang ada di Renstra merupakan tujuan dan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam RPJMD;  - Target2 kinerja Renstra merupakan breakdown dari target2 kinerja dalam RPJMD;  - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam Renstra menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di RPJMD</p>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	REFERENSI
1	2	3	4
17	Dokumen Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan	<p>a, apabila lebih dari 90% tujuan, Sasaran dan indikator Renstra telah mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan;</p> <p>b, apabila lebih dari 75% tujuan, Sasaran dan indikator Renstra telah mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan;</p> <p>c, apabila tujuan, Sasaran dan indikator Renstra tidak mengacu pada isu strategis atau praktik terbaik;</p> <p>d, apabila tujuan, Sasaran dan indikator Renstra yang mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan tidak lebih dari 10%</p> <p>e, apabila lebih dari 75% tujuan, Sasaran dan indikator Renstra yang ditetapkan tidak menggambarkan core business dan isu strategis yang berkembang</p> <p>Penetapan hal-hal yg seharusnya mengacu pada kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mengacu /selaras dengan RPJMD</li> <li>- Mengacu /selaras dengan kontrak kinerja (jika ada)</li> <li>- Mengacu /selaras dengan tugas dan fungsi</li> <li>- menggambarkan core business</li> <li>- menggambarkan isu strategis yang berkembang di daerah (local issue)</li> <li>- menggambarkan hubungan kausalitas</li> <li>- mengacu pada praktik2 terbaik</li> </ul>	
c.	<b>IMPLEMENTASI RENSTRA (3%)</b>	Jawaban tentang Implementasi Renstra harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas Renstra	
18	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen rencana kinerja tahunan	<p>a, apabila lebih dari 90% indikator tujuan dan sasaran yang ada di Renstra telah selaras dengan indikator hasil/capaian program yang ada dalam rencana kinerja tahunan;</p> <p>b, apabila 75% &lt; keselarasan indikator tujuan dan sasaran Renstra dengan indikator hasil/capaian program dalam rencana kinerja tahunan &lt; 90%;</p> <p>c, apabila 40% &lt; keselarasan indikator tujuan dan sasaran Renstra dengan indikator hasil/capaian program dalam rencana kinerja tahunan &lt; 75%;</p> <p>d, apabila 10% &lt; keselarasan indikator tujuan dan sasaran Renstra dengan indikator hasil/capaian program dalam rencana kinerja tahunan &lt; 40%</p> <p>e, apabila keselarasan indikator tujuan dan sasaran Renstra dengan indikator hasil/capaian program dalam rencana kinerja tahunan &lt; 10%</p> <p>Kriteria Selaras atau (dapat) dijadikan acuan:</p>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	REFERENSI
1	2	3	4
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Target2 kinerja jangka menengah dalam Renstra telah di-breakdown dalam (selaras dengan) target2 kinerja tahunan dalam rencana knerja tahunan</li> <li>- Sasaran2 yang ada di Renstra dijadikan outcome atau hasil2 program yang akan diwujudkan dalam rencana kinerja tahunan</li> <li>- Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam perencanaan satuan kerja menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya outcome atau hasil2 program yang ada di rencana kinerja tahunan</li> </ul> <p>Catatan: pemilihan a/b/c/d/e dengan asumsi indikator tujuan dan sasaran di Renstra telah memenuhi kriteria SMART</p>	
19	Target jangka menengah dalam Renstra telah dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan	<ul style="list-style-type: none"> <li>a, apabila target jangka menengah (JM) telah dimonitor dan memenuhi seluruh kriteria yang disebutkan dibawah;</li> <li>b, apabila target JM telah dimonitor berdasarkan kriteria yang disebutkan dibawah, namun belum seluruh rekomendasi ditindaklanjuti;</li> <li>c, apabila target JM telah dimonitor dengan kriteria tersebut namun tidak ada tindak lanjut terhadap rekomendasi yang diberikan</li> <li>d, apabila monitoring target JM dilakukan secara insidental, tidak terjadual, tanpa SOP atau mekanisme yang jelas;</li> <li>e, Target JM tidak dimonitor</li> </ul> <p>Monitoring target (kinerja) jangka menengah mengacu pada kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Terdapat breakdown target kinerja jangka menengah kedalam target2 tahunan dan periodik yang selaras dan terukur;</li> <li>- Terdapat pihak atau bagian yang bertanggungjawab untuk melaporkan dan yang memonitor kinerja secara periodik;</li> <li>- Terdapat jadual, mekanisme atau SOP yang jelas tentang mekanisme monitoring Renstra secara periodik;</li> <li>- Terdapat dokumentasi hasil monitoring/ capaian kinerja jangka menengah dilaporkan progressnya dalam laporan kinerja</li> <li>- Terdapat tindak lanjut atas hasil monitoring</li> </ul>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	REFERENSI
1	2	3	4
20	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala	<p>a, apabila Renstra telah direviu dan hasilnya menunjukkan kondisi yang lebih baik (terdapat inovasi); apabila Renstra telah direviu secara berkala dan hasilnya masih relevan dengan kondisi saat ini;</p> <p>b, apabila Renstra telah direviu, ada upaya perbaikan namun belum ada perbaikan yang signifikan; apabila Renstra telah direviu</p> <p>c, Tidak ada reviu/tidak diketahui apakah Renstra masih relevan dengan kondisi saat ini</p> <p>d,</p> <p>e,</p>	
<b>II. PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (20%)</b>			
<b>a. PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (4%)</b>			
1	Dokumen perencanaan kinerja tahunan telah disusun	<p>ya, apabila secara formal ada dokumen atau media yang memuat sasaran (kinerja/hasil), indikator dan target kinerja (bukan kerja) tahunan yang akan dicapai serta strategi (program dan kegiatan) untuk mencapai sasaran tersebut dan dibuat sebelum mengajukan anggaran.</p> <p>Jika rencana kinerja dimaksud tidak menjadi prasyarat dalam pengajuan anggaran, maka jawaban harus "Tidak"</p>	
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	<p>a, apabila lebih dari 95% IKU telah diperjanjikan dalam PK SKPD</p> <p>b, apabila <math>80\% &lt; \text{IKU}</math> yang telah diperjanjikan dalam PK SKPD <math>\leq 95\%</math>;</p> <p>c, apabila <math>50\% \leq \text{IKU}</math> yang telah diperjanjikan dalam PK SKPD <math>\leq 80\%</math>;</p> <p>d, apabila <math>10\% \leq \text{IKU}</math> yang telah diperjanjikan dalam PK SKPD <math>\leq 50\%</math></p> <p>e, apabila IKU yang telah diperjanjikan dalam PK SKPD <math>\leq 10\%</math></p> <p>*) PK dikatakan menyajikan (memanfaatkan) IKU jika tujuan dan atau sasaran yang ada dapat direpresentasikan (relevan) dengan IKU yang sudah diformalkan.</p> <p>*) Kriteria ini berlaku dengan asumsi IKU yang diformalkan telah memenuhi kriteria IKU yang baik seperti Spesifik, Dapat Diukur dan Relevan dengan Kinerja Utama Pemerintah Kabupaten Banyumas</p>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	REFERENSI
1	2	3	4
4	PK telah dipublikasikan	ya, jika dokumen Perjanjian Kinerja dapat diakses dengan mudah setiap saat (misalnya: melalui website resmi Pemerintah Kabupaten Banyumas atau media lain yang memudahkan publik untuk mengakses)	
b.	<b>KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (10%)</b>		
5	Sasaran telah berorientasi hasil	<p>a, apabila lebih dari 90% sasaran yang ada di dokumen rencana kinerja tahunan dan di dokumen perjanjian kinerja telah berorientasi hasil;</p> <p>b. apabila 75% &lt; sasaran telah berorientasi hasil ≤ 90%;</p> <p>c, apabila 40% &lt; sasaran telah berorientasi hasil ≤ 75%;</p> <p>d, apabila 10% &lt; sasaran telah berorientasi hasil ≤ 40%</p> <p>e, apabila sasaran telah berorientasi hasil ≤ 10%</p> <p>sasaran dikatakan berorientasi hasil dengan kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- berkualitas outcome atau output penting</li> <li>- bukan proses/kegiatan</li> <li>- menggambarkan kondisi yang seharusnya atau output penting yang ingin diwujudkan</li> <li>- terkait dengan isu strategis organisasi</li> </ul>	
6	Indikator kinerja sasaran dan hasil program (outcome) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	<p>a, apabila lebih dari 90% indikator sasaran dan hasil program dalam rencana kinerja tahunan dan PK telah memenuhi kriteria SMART dan Cukup;</p> <p>b, apabila 75% &lt; Indikator SMART &lt; 90%;</p> <p>c, apabila 40% &lt; Indikator SMART &lt; 75%;</p> <p>d, apabila 10% &lt; Indikator SMART &lt; 40%</p> <p>e, apabila indikator yang SMART &lt; 10%</p> <p>Kriteria ukuran keberhasilan yang baik; SMART</p>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	REFERENSI
1	2	3	4
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Spesific: Tidak berdwimakna</li> <li>- Measureable: Dapat diukur, dapat diidentifikasi satuan atau parameternya</li> <li>- Achievable: Dapat dicapai, relevan dengan tugas fungsinya (domainnya) dan dalam kendalanya (contollable)</li> <li>- Relevance: Terkait langsung dengan (merepresentasikan) apa yang akan diukur</li> <li>- Timebound: Mengacu atau menggambarkan kurun waktu tertentu</li>   <li>- Cukup, dari segi jumlah, ukuran keberhasilan yang ada harus cukup mengindikasikan tercapainya tujuan, sasaran dan hasil program</li> </ul>	
7	Target kinerja ditetapkan dengan baik	<p>a, apabila &gt; 90% target yang ditetapkan dalam rencana kinerja tahunan dan di PK memenuhi seluruh kriteria target yang baik;</p> <p>b, apabila 75% &lt; target yang memenuhi seluruh kriteria ≤ 90%;</p> <p>c, apabila sebagian besar (&gt; 75%) target yang ditetapkan tidak berdasarkan basis data yang memadai dan argumen yang logis;</p> <p>d, apabila sebagian besar (&gt; 75%) target yang ditetapkan tidak berdasarkan indikator yang SMART; apabila sebagian besar (&gt; 75%) target yang ditetapkan tidak memenuhi seluruh kriteria target</p> <p>e, yang baik.</p> <p>Kriteria Target yg baik:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Menggambarkan suatu tingkatan tertentu yang seharusnya dicapai (termasuk tingkatan yang standar, generally accepted)</li> <li>- Selaras dengan RPJMD/Renstra;</li> <li>- Berdasarkan (relevan dgn) indikator yg SMART;</li> <li>- Berdasarkan basis data yang memadai</li> </ul> <p>Berdasarkan argumen dan perhitungan yang logis</p>	
8	Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran	<p>a, apabila kegiatan yang ditetapkan memenuhi seluruh kriteria</p> <p>b, apabila kegiatan yang ditetapkan telah memenuhi sebagian besar kriteria;</p> <p>c, apabila kegiatan yang ditetapkan menjadi penyebab tidak langsung terwujudnya sasaran;</p> <p>d, apabila kegiatan yang ditetapkan dianggap tidak cukup untuk mencapai sasaran;</p> <p>e, apabila kegiatan yang ditetapkan tidak relevan dengan pencapaian sasaran</p> <p>Kegiatan dikatakan merupakan cara untuk mencapai (selaras dengan) sasaran jika memenuhi kriteria sbb:</p>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	REFERENSI
1	2	3	4
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menjadi penyebab langsung terwujudnya sasaran;</li> <li>- Relevan;</li> <li>- Memiliki hubungan sebab akibat (kausalitas)</li> <li>- Cukup untuk mewujudkan sasaran dalam rencana kinerja tahunan</li> </ul> <p>Pengertian kegiatan juga mencakup sub kegiatan/komponen kegiatan</p>	
9	Kegiatan dalam rangka mencapai sasaran telah didukung oleh anggaran yang memadai	<ul style="list-style-type: none"> <li>a, Jika untuk setiap sasaran yang ditetapkan dapat diidentifikasi kegiatan dan anggarannya, baik yang bersifat langsung maupun tidak langsung.</li> <li>b. Jika sasaran yang teridentifikasi sampai kepada anggarannya (langsung dan tidak langsung) <math>\geq</math> 80%</li> <li>c, Jika <math>&gt;</math> 50% sasaran hanya dapat dikaitkan dengan anggaran yang bersifat langsung saja</li> <li>d, Jika sasaran yang terkait dengan anggaran langsung <math>\leq</math> 50%</li> <li>e, Jika sasaran ditetapkan setelah adanya kegiatan dan anggaran</li> </ul>	
10	Dokumen PK telah selaras dengan Renstra	<ul style="list-style-type: none"> <li>a, apabila lebih dari 90% sasaran dalam PK telah selaras dengan tujuan/sasaran Renstra/RKPD; apabila <math>75\% &lt;</math> keselarasan sasaran PK dengan Renstra/RKPD <math>&lt;</math> 90%;</li> <li>b. apabila <math>40\% &lt;</math> keselarasan sasaran PK dengan Renstra/RKPD <math>&lt;</math> 75%;</li> <li>c, apabila <math>10\% &lt;</math> keselarasan sasaran PK dengan Renstra/RKPD <math>&lt;</math> 40%</li> <li>d, apabila keselarasan sasaran PK dengan Renstra/RKPD <math>&lt;</math> 10%</li> <li>e,</li> </ul> <p>kriteria selaras:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sasaran2 yang ada di PK merupakan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam Renstra; Target2 kinerja PK merupakan breakdown dari target2 kinerja dalam Renstra/RKP;</li> <li>- Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam PK menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra/RKP</li> </ul>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	REFERENSI
1	2	3	4
11	Dokumen PK telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)	<p>a, apabila lebih dari 90% Sasaran dan indikator PK telah mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan;  b, apabila lebih dari 75% Sasaran dan indikator PK telah mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan;  c, apabila Sasaran dan indikator PK tidak mengacu pada isu strategis atau praktik terbaik dan tidak menggambarkan kondisi (outcome) yang seharusnya terwujud pada tahun ybs;  d, apabila Sasaran dan indikator PK yang mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan tidak lebih dari 10%  e, apabila lebih dari 75% Sasaran dan indikator PK yang ditetapkan tidak menggambarkan core business dan isu strategis yang berkembang</p> <p>Penetapan hal-hal yg seharusnya mengacu pada kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mengacu /selaras dengan RPJMD/RKPD/Renstra</li> <li>- Mengacu /selaras dengan kontrak kinerja atau kontrak lain yang pernah dibuat (jika ada)</li> <li>- Mengacu /selaras dengan tugas dan fungsi</li> <li>- Menggambarkan core business</li> <li>- Menggambarkan isu strategis yang berkembang dan menjawab permasalahan yang teridentifikasi saat proses perencanaan</li> <li>- Menggambarkan hubungan kausalitas, (menjadi penyebab terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra/RKP)</li> <li>- Mengacu pada praktik2 terbaik</li> <li>- Menggambarkan keadaan yang seharusnya terwujud pada tahun itu (memperhitungkan outcome yang seharusnya terwujud dalam tahun ybs akibat kegiatan tahun2 sebelumnya</li> </ul>	
12	Rencana Aksi atas Kinerja sudah ada	ya, jika Rencana Aksi (RA) yang dimaksud merupakan penjabaran lebih lanjut dari target2 kinerja yang ada di Penetapan Kinerja (PK)	
13	Rencana Aksi atas Kinerja telah mencantumkan target secara periodik atas kinerja	<p>a, apabila lebih dari 90% target kinerja dalam rencana/perjanjian kinerja tahunan telah (dapat) dijabarkan lebih lanjut menjadi target periodik dalam Rencana Aksi (RA);  b. apabila 75% &lt; keselarasan target PK dengan target periodik dalam RA <math>\leq</math> 90%;  c, apabila 40% &lt; keselarasan target PK dengan target periodik dalam RA <math>\leq</math> 75%;  d, apabila 10% &lt; keselarasan target PK dengan target periodik dalam RA <math>\leq</math> 40%  e, apabila keselarasan target PK dengan target periodik dalam RA <math>\leq</math> 10%</p>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	REFERENSI
1	2	3	4
		Rencana atau Penetapan 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.	<b>IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (6%)</b>	Jawaban tentang Implementasi perencanaan kinerja tahunan harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas perencanaan kinerja tahunan	
15	Rencana kinerja tahunan dimanfaatkan dalam penyusunan anggaran	Ya, 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	REFERENSI
1	2	3	4
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- (Capaian) target kinerja dijadikan dasar untuk memberikan penghargaan (reward);</li> <li>- (Capaian) target kinerja dijadikan dasar untuk memilih dan memilah yang berkinerja dengan yang kurang (tidak) berkinerja;</li> <li>- (Capaian) target kinerja digunakan sebagai cara untuk menyimpulkan atau memberikan predikat (baik, cukup, kurang, tercapai, tidak tercapai, berhasil, gagal, dll) suatu kondisi atau keadaan</li> </ul>	
17	Rencana Aksi atas Kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala	<p>a, apabila monitoring kinerja telah memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan;</p> <p>b, apabila monitoring dilakukan sesuai kriteria, kecuali penerapan reward and punishment;</p> <p>c, apabila monitoring dilakukan terbatas pada penyerahan atau pengumpulan hasil pengukuran capaian kinerja;</p> <p>d, apabila pengukuran capaian kinerja periodik tidak lebih dari 80%;</p> <p>e, apabila monitoring atau pengukuran capaian target periodik <math>\leq</math> 50%</p> <p>Monitoring pencapaian target periodik dengan kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Capaian target dalam rencana aksi secara periodik (minimal setiap 3 bulan) dipantau kemajuannya;</li> <li>- Setiap ada deviasi segera dilakukan analisis dan dicarikan alternatif solusinya;</li> <li>- Terdapat mekanisme yang memungkinkan pimpinan untuk mengetahui progress kinerja yang terbaru (up dated performance)</li> <li>- Terdapat mekanisme dan implementasi reward and punishment terhadap keberhasilan atau kegagalan pencapaian target kinerja</li> </ul>	
18	Rencana Aksi telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan	<p>a, apabila pemanfaatan RA telah memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan;</p> <p>b, apabila pemanfaatan RA memenuhi kriteria yang ditetapkan kecuali hal terkait dengan otorisasi dan eksekusi pelaksanaan atau penundaan kegiatan;</p> <p>c, apabila pemanfaatan RA terbatas pada pelaporan atau dokumentasi semata tanpa ada tindakan nyata selanjutnya;</p> <p>d, apabila capaian RA tidak berpengaruh terhadap penilaian atau penyimpulan capaian kinerja;</p> <p>e, apabila target2 dalam RA yang disusun memiliki keselarasan <math>&lt;</math> 50% dari target2 kinerja dalam PK</p> <p>Pemanfaatan rencana aksi dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan meliputi kriteria sbb:</p>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	REFERENSI
1	2	3	4
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Target2 dalam rencana aksi dijadikan dasar (acuan) untuk (memulai) pelaksanaan setiap kegiatan;</li> <li>- Target2 kinerja dalam rencana aksi dijadikan acuan untuk mengevaluasi capaian output2 kegiatan;</li> <li>- Target2 kinerja dalam rencana aksi dijadikan alasan untuk memberikan otorisasi dan eksekusi diteruskan atau ditundanya suatu kegiatan</li> <li>- Terdapat hubungan yang logis antara setiap output kegiatan dengan sasaran (outcome) yang akan dicapai;</li> </ul>	
19	Perjanjian Kinerja telah dimanfaatkan untuk penyusunan (identifikasi) kinerja sampai kepada tingkat eselon III dan IV	<p>a, apabila lebih dari 90% target kinerja dalam rencana/perjanjian kinerja tahunan telah (dapat) dijabarkan lebih lanjut menjadi target kinerja eselon III dan IV;</p> <p>b. apabila 75% &lt; keselarasan target PK dengan target kinerja eselon III dan IV <math>\leq</math> 90%;</p> <p>c, apabila 40% &lt; keselarasan target PK dengan target kinerja eselon III dan IV <math>\leq</math> 75%;</p> <p>d, apabila 10% &lt; keselarasan target PK dengan target kinerja eselon III dan IV <math>\leq</math> 40%</p> <p>e, apabila keselarasan target PK dengan target kinerja eselon III dan IV <math>\leq</math> 10%</p> <p>Kriteria keselarasan perjanjian kinerja atasan dengan bawahan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Target2 kinerja dalam PK atasan telah di-breakdown dalam (selaras dengan) target2 kinerja bawahan (eselon III dan IV)</li> <li>- Sasaran, indikator dan target kinerja bawahan (eselon III dan IV) menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya outcome atau hasil2 program yang ada di PK atasan</li> </ul> <p>Catatan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- pemilihan a/b/c/d/e dengan asumsi indikator sasaran/hasil program di PK atasan telah memenuhi kriteria SMART</li> </ul>	
<b>B. PENGUKURAN KINERJA (25%)</b>			
<b>I. PEMENUHAN PENGUKURAN (5%)</b>			
1	Telah terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal	Ya apabila SKPD telah memiliki Indikator Kinerja Utama (IKU) level SKPD yang telah ditetapkan secara formal dalam suatu keputusan pimpinan.	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	REFERENSI
1	2	3	4
2	Telah terdapat ukuran kinerja tingkat eselon III dan IV sebagai turunan kinerja atasannya	<p>a, apabila lebih dari 90% eselon III dan IV telah memiliki ukuran kinerja yang terukur;</p> <p>b. apabila 75% &lt; eselon III dan IV yang memiliki ukuran kinerja yang terukur <math>\leq</math> 90%;</p> <p>c, apabila 40% &lt; eselon III dan IV yang memiliki ukuran kinerja yang terukur <math>\leq</math> 75%;</p> <p>d, apabila 10% &lt; eselon III dan IV yang memiliki ukuran kinerja yang terukur <math>\leq</math> 40%</p> <p>e. apabila eselon III dan IV yang memiliki ukuran kinerja yang terukur &lt; 10%</p>	
3	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja	<p>a, apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan;</p> <p>b. apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi kriteria yang ditetapkan kecuali penanggung jawab yang jelas;</p> <p>c, apabila &gt; 80% capaian (realisasi) kinerja dapat diyakini validitas datanya;</p> <p>d, apabila realisasi data kinerja kurang dapat diyakini validitasnya (validitas sumber data diragukan)</p> <p>e, apabila realisasi data kinerja tidak dapat diverifikasi</p> <p>Mekanisme pengumpulan data yang memadai dengan kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Terdapat pedoman atau SOP tentang pengumpulan data kinerja yang up to date;</li> <li>- Ada kemudahan untuk menelusuri sumber datanya yang valid;</li> <li>- Ada kemudahan untuk mengakses data bagi pihak yang berkepentingan;</li> <li>- Terdapat penanggungjawab yang jelas;</li> <li>- Jelas waktu deliverynya;</li> <li>- Terdapat SOP yang jelas jika terjadi kesalahan data</li> </ul>	
4	Indikator Kinerja Utama telah dipublikasikan	ya, jika dokumen yang memuat IKU dapat diakses dengan mudah setiap saat (misalnya: melalui website resmi Pemerintah Kabupaten Banyumas)	
<b>II. KUALITAS PENGUKURAN (12,5%)</b>			
5	IKU telah memenuhi kriteria indikator yang baik	<p>a, apabila lebih dari 90% IKU telah memenuhi kriteria;</p> <p>b. apabila 75% &lt; IKU yang telah memenuhi kriteria <math>\leq</math> 90%;</p> <p>c, apabila 40% &lt; IKU yang telah memenuhi kriteria <math>\leq</math> 75%;</p> <p>d, apabila 10% &lt; IKU yang telah memenuhi kriteria <math>\leq</math> 40%</p> <p>e, apabila IKU yang telah memenuhi kriteria <math>\leq</math> 10%</p> <p>Kinerja Utama merupakan hasil kerja yang menggambarkan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- mandat dari pemerintah daerah/satuan kerja</li> <li>- prioritas daerah atau satuan kerja</li> <li>- isu strategik di daerah tersebut</li> <li>- alasan keberadaan pemerintah di daerah dan alasan dibentuknya satuan kerja tersebut</li> </ul> <p>Kriteria minimal IKU yang baik adalah relevan dan dapat diukur (measureable)</p> <p>Indikator dikategorikan relevan apabila:</p>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	REFERENSI
1	2	3	4
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- terkait langsung dengan kinerja (sasaran) utama atau kondisi yang akan diukur</li> <li>- Mewakili (representatif) kinerja (sasaran) utama atau kondisi yang akan diwujudkan</li> <li>- IKU mengindikasikan (mencerminkan) terwujudnya Kinerja Utama atau sasaran strategis yang ditetapkan</li> </ul> <p>Indikator dikategorikan dapat diukur apabila:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- jelas satuan ukurannya;</li> <li>- formulasi perhitungan dapat diidentifikasi</li> <li>- cara perhitungannya disepakati banyak pihak</li> </ul>	
6	IKU telah cukup untuk mengukur kinerja	<p>a, apabila lebih dari 90% IKU yang ditetapkan telah cukup untuk mengukur atau menggambarkan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan;</p> <p>b, apabila <math>75\% &lt; \text{IKU yang cukup} \leq 90\%</math>;</p> <p>c, apabila <math>40\% &lt; \text{IKU yang cukup} \leq 75\%</math>;</p> <p>d, apabila <math>10\% &lt; \text{IKU yang cukup} \leq 40\%</math></p> <p>e, apabila <math>\text{IKU yang cukup} \leq 10\%</math></p> <p>kriteria cukup:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Representatif (alat ukur yg mewakili) untuk mengukur kinerja yang seharusnya</li> <li>- Jumlahnya memadai utk menyimpulkan tercapainya kondisi yang seharusnya (kinerja utamanya)</li> </ul> <p>Kinerja (kondisi) yang seharusnya mengacu pada kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mengacu /selaras dengan tugas dan fungsi</li> <li>- menggambarkan core business (sesuai karakteristik organisasi)</li> <li>- menggambarkan keunikan/sifat khas yang membedakannya dengan organisasi/SKPD lain</li> <li>- menggambarkan isu strategis yang berkembang</li> <li>- menjawab permasalahan yang teridentifikasi (di organisasi/daerah)</li> <li>- menggambarkan kearifan lokal</li> <li>- mengacu pada praktik2 terbaik</li> </ul>	
7	IKU SKPD telah selaras dengan IKU Pemerintah Daerah	<p>a, apabila lebih dari 90% IKU SKPD telah selaras dengan IKU Pemkab Banyumas</p> <p>b, apabila <math>75\% &lt; \text{keselarasan IKU} &lt; 90\%</math>;</p> <p>c, apabila <math>40\% &lt; \text{keselarasan IKU} &lt; 75\%</math>;</p> <p>d, apabila <math>10\% &lt; \text{keselarasan IKU} &lt; 40\%</math>;</p> <p>e, apabila keselarasan IKU , 10%</p>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	REFERENSI
1	2	3	4
		<p>Kriteria IKU yang selaras:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- IKU SKPD merupakan breakdown dari IKU Pemerintah Kabupaten Banyumas;</li> <li>- Indikator Kinerja Utama SKPD menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ditetapkan Pemerintah Kabupaten Banyumas</li> </ul>	
8	<p>Ukuran (Indikator) kinerja eselon III dan IV telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik</p>	<p>a, apabila lebih dari 90% indikator yang ditetapkan telah memenuhi kriteria;  b. apabila 75% &lt; indikator yang ditetapkan yang telah memenuhi kriteria <math>\leq</math> 90%;  c, apabila 40% &lt; indikator yang ditetapkan yang telah memenuhi kriteria <math>\leq</math> 75%;  d, apabila 10% &lt; indikator yang ditetapkan yang telah memenuhi kriteria <math>\leq</math> 40%  e, apabila indikator yang ditetapkan yang telah memenuhi kriteria <math>\leq</math> 10%</p> <p>Kriteria minimal indikator kinerja yang baik adalah relevan dan dapat diukur (measureable)</p> <p>Indikator dikategorikan relevan apabila:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Menggambarkan kinerja atau hasil sesuai dengan levelnya</li> <li>- terkait langsung dengan kinerja (sasaran) atau kondisi yang akan diukur</li> <li>- Mewakili (representatif) kinerja (sasaran) atau kondisi yang akan diwujudkan</li> <li>- Indikator tersebut mengindikasikan (mencerminkan) terwujudnya kinerja atau sasaran yang ditetapkan</li> </ul> <p>Indikator dikategorikan dapat diukur apabila:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- jelas satuan ukurannya;</li> <li>- formulasi perhitungan dapat diidentifikasi</li> <li>- cara perhitungannya disepakati banyak pihak</li> </ul>	
	<p>Indikator kinerja eselon III dan IV telah selaras dengan indikator kinerja atasannya</p>	<p>a, apabila lebih dari 90% indikator kinerja eselon III dan IV kerja telah selaras dengan indikator kinerja atasannya;  b, apabila 75% &lt; keselarasan indikator &lt; 90%;  c, apabila 40% &lt; keselarasan indikator &lt; 75%;  d, apabila 10% &lt; keselarasan indikator &lt; 40%  e, apabila keselarasan indikator &lt; 10%</p> <p>Kriteria indikator yang selaras:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Indikator kinerja eselon III dan IV merupakan breakdown dari indikator atasan;</li> </ul>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	REFERENSI
1	2	3	4
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Indikator kinerja eselon III dan IV menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya kinerja atasan</li> </ul>	
10	Sudah terdapat ukuran (indikator) kinerja individu yang mengacu pada IKU Pemerintah Kabupaten Banyumas	<p>a, apabila lebih dari 90% individu telah memiliki indikator (alat ukur) yang menggambarkan keselarasan kinerja dengan IKU atasannya;</p> <p>b, apabila 75% &lt; individu yang telah memiliki keselarasan indikator (alat ukur) kinerja <math>\leq</math> 90%;</p> <p>c, apabila 40% &lt; individu yang telah memiliki keselarasan indikator (alat ukur) kinerja <math>\leq</math> 75%;</p> <p>d, apabila 10% &lt; individu yang telah memiliki keselarasan indikator (alat ukur) kinerja <math>\leq</math> 40%</p> <p>e, apabila individu yang telah memiliki keselarasan indikator (alat ukur) kinerja <math>\leq</math> 10%</p> <p>Keselarasan IKU:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- IKU individu merupakan breakdown dari IKU atasannya;</li> <li>- Indikator Kinerja Utama individu menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya kinerja utama atasannya</li> </ul>	
11	Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang	<ul style="list-style-type: none"> <li>a, apabila pengukuran kinerja sudah dilakukan dengan memenuhi kriteria sebagaimana disebutkan dibawah;</li> <li>b. apabila pengukuran kinerja sudah dilakukan dengan memenuhi kriteria sebagaimana disebutkan, namun pengukuran tidak sampai ke individu staf;</li> <li>c, apabila pengukuran kinerja sudah dilakukan dengan memenuhi kriteria sebagaimana disebutkan dan diterapkan hanya kepada tingkat manajerial;</li> <li>d, apabila pengukuran kinerja dilakukan hanya sampai ke eselon II yang menyusun PK dengan syarat tetap ada keterkaitan kinerja mulai dari Pemerintah Kabupaten Banyumas sampai kepada eselon II-nya;</li> <li>e, apabila tidak ada pengukuran kinerja yang berjenjang atau pengukuran kinerja setiap jenjang tidak menggambarkan relevansi atau tidak ada hubungan kausalitas antara tian ieniannya</li> </ul> <p>Pengukuran berjenjang memenuhi kriteria sbb:</p>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	REFERENSI
1	2	3	4
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Indikator-indikator yang ada sudah SMART dan cukup</li> <li>- terdapat alur penjenjangan kinerja yang jelas mulai dari pimpinan sampai dengan staf operasional (individu);</li> <li>- Setiap jenjang atau tingkatan memiliki indikator kinerja SMART yang formal</li> <li>- setiap jenjang atau tingkatan memiliki target-target terukur</li> <li>- terdapat hubungan kausalitas antara setiap jenjang atau tingkatan</li> <li>- Terdapat pengukuran kinerja pada setiap jenjangnya</li> <li>- Hasil pengukuran dapat diverifikasi atau ditelusuri sampai ke sumbernya</li> <li>- Hasil pengukuran berjenjang tersebut sudah divalidasi</li> </ul>	
12	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan	<p>a, apabila lebih dari 90% data (capaian) kinerja yang dihasilkan dapat diandalkan;  b, apabila <math>75% &lt; \text{data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan} \leq 90\%</math>;  c, apabila <math>40% &lt; \text{data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan} \leq 75\%</math>;  d, apabila <math>10% &lt; \text{data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan} \leq 40\%</math>  e, apabila data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan <math>\leq 10\%</math></p> <p>Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Informasi capaian kinerja berdasarkan fakta sebenarnya atau bukti yang memadai dan dapat dipertanggungjawabkan;</li> <li>- Data yang dikumpulkan didasarkan suatu mekanisme yang memadai atau terstruktur (jelas mekanisme pengumpulan datanya, siapa yg mengumpulkan data, mencatat, dan siapa yg mensupervisi, serta sumber data valid);</li> <li>- Data kinerja yang diperoleh tepat waktu;</li> <li>- Data yang dikumpulkan memiliki tingkat kesalahan yang minimal;</li> </ul>	
13	Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester)	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 SKPD telah melakukan pengukuran kinerja secara berjenjang mulai dari staf, manajerial sampai kepada pimpinan tertinggi dan pengukuran tersebut menggunakan bantuan teknologi sehingga capaian atau progres kinerja dapat diidentifikasi secara lebih tepat dan cepat	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	REFERENSI
1	2	3	4
	<b>III. IMPLEMENTASI PENGUKURAN (7,5%)</b>	Jawaban tentang Implementasi Pengukuran harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas Pengukuran	
15	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran	<p>a, apabila lebih dari 90% IKU yang ditetapkan telah dimanfaatkan sesuai dengan kriteria yang ditetapkan;</p> <p>b. apabila <math>75% &lt; \text{IKU yang telah dimanfaatkan} \leq 90\%</math>;</p> <p>c, apabila <math>40% &lt; \text{IKU yang telah dimanfaatkan} \leq 75\%</math>;</p> <p>d, apabila IKU tidak dimanfaatkan pada dokumen penganggaran (RKA)</p> <p>e, apabila IKU yang ada tidak dimanfaatkan, baik dalam perencanaan maupun dalam penganggaran</p> <p>Kriteria dimanfaatkan dalam dokumen perencanaan dan penganggaran:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dijadikan alat ukur pencapaian kondisi jangka menengah/sasaran utama dalam dokumen Rencana Kinerja Jangka Menengah, Rencana Kinerja Tahunan, Penganggaran dan Perjanjian Kinerja</li> <li>- dijadikan alat ukur tercapainya outcome atau hasil-hasil program yang ditetapkan dalam dokumen anggaran (RKA)</li> </ul>	
16	IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja	<p>a, apabila terdapat bukti yang cukup IKU telah dimanfaatkan sepenuhnya sebagaimana kriteria yang ditetapkan;</p> <p>b. apabila IKU yang ada dimanfaatkan sesuai kriteria namun tidak termasuk peneanaan sanksi atau punishment;</p> <p>c, apabila hasil pengukuran IKU tidak berdampak apapun bagi entitas</p> <p>Dimanfaatkan untuk penilaian kinerja memenuhi kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Capaian IKU dijadikan dasar penilaian kinerja</li> <li>- Capaian IKU dijadikan dasar reward atau punishment</li> <li>- Capaian IKU dijadikan dasar promosi atau kenaikan/penurunan peringkat</li> </ul>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	REFERENSI
1	2	3	4
17	Target kinerja eselon III dan IV telah dimonitor pencapaiannya	<p>a, apabila target kinerja telah dimonitor dan memenuhi seluruh kriteria yang disebutkan dibawah;  b, apabila target kinerja telah dimonitor berdasarkan kriteria yang disebutkan dibawah, namun belum seluruh rekomendasi ditindaklanjuti;  c, apabila target kinerja telah dimonitor dengan kriteria tersebut namun tidak ada tindak lanjut terhadap rekomendasi yang diberikan  d, apabila monitoring target kinerja dilakukan secara insidental, tidak terjadual, tanpa SOP atau mekanisme yang jelas;  e, Target kinerja tidak dimonitor</p> <p>Monitoring target (kinerja) mengacu pada prasyarat sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Terdapat breakdown target kinerja tahunan kedalam target2 bulanan/periodik yang selaras dan terukur;</li> <li>- Terdapat pihak atau bagian yang bertanggungjawab untuk melaporkan dan yang memonitor kinerja secara periodik;</li> <li>- Terdapat jadual, mekanisme atau SOP yang jelas tentang mekanisme monitoring kinerja secara periodik;</li> <li>- Terdapat dokumentasi hasil monitoring</li> <li>- Terdapat tindak lanjut atas hasil monitoring</li> </ul>	
18	Hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai dari setingkat eselon IV keatas telah dikaitkan dengan (dimanfaatkan sebagai dasar pemberian) reward & punishment	<p>a, Jika seluruh jabatan setingkat eselon IV keatas telah menerima reward &amp; punishment yang sebanding (terkait) dengan hasil pengukuran (capaian) kerjanya  b, Jika 70% &lt; pejabat yg memiliki keterkaitan capaian dengan reward &amp; punishmentnya &lt; 100%  c, Jika 50% &lt; pejabat yg memiliki keterkaitan capaian dengan reward &amp; punishmentnya &lt; 70%  d, Jika 10% &lt; pejabat yg memiliki keterkaitan capaian dengan reward &amp; punishmentnya &lt; 50%  e, Jika capaian kinerja tidak memiliki keterkaitan dengan reward &amp; punishmentnya</p> <p>hasil pengukuran dikatakan terkait dengan reward &amp; punishment apabila terdapat perbedaan (dapat diidentifikasi) tingkat reward &amp; punishment antara:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- pejabat/pegawai yang berkinerja dengan yang tidak berkinerja (tidak jelas kerjanya)</li> <li>- pejabat/pegawai yang mencapai target dengan yang tidak mencapai target.</li> <li>- pejabat/pegawai yang selesai tepat waktu dengan tidak tepat waktu (tidak selesai)</li> <li>- pejabat/pegawai dengan capaian diatas standar dengan yang standar</li> </ul>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	REFERENSI
1	2	3	4
19	IKU telah direviu secara berkala	a, apabila IKU telah direvisi dan hasilnya menunjukkan kondisi yang lebih baik (inovatif); b, apabila IKU telah direviu secara berkala dan hasilnya masih relevan dengan kondisi saat ini; c, apabila IKU telah direviu, ada upaya perbaikan namun belum ada perbaikan yang signifikan; d, apabila IKU telah direviu e, tidak ada reviu	
20	Pengukuran kinerja atas Rencana Aksi digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala	a, apabila hasil pengukuran Rencana Aksi (RA) telah dimanfaatkan sebagaimana seluruh kriteria yang ditetapkan b. apabila hasil pengukuran sebatas hanya untuk menyimpulkan (tidak sampai mempengaruhi strategi) c, apabila hasil pengukuran RA tidak ditindaklanjuti Kriteria digunakan untuk pengendalian dan pemantauan: - Hasil pengukuran RA menjadi dasar untuk menyimpulkan kemajuan (progress) kinerja - Hasil pengukuran RA menjadi dasar (ditindaklanjuti) untuk mengambil tindakan (action) dalam rangka mencapai target kinerja yang ditetapkan - Hasil pengukuran RA menjadi dasar (ditindaklanjuti) untuk menyesuaikan strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran	
<b>C. PELAPORAN KINERJA (15%)</b>			
<b>I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%)</b>			
1	Laporan Kinerja telah disusun	Cukup Jelas	
2	Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu	ya, jika laporan kinerja disampaikan sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan	
3	Laporan Kinerja telah di upload kedalam website	Cukup Jelas	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	REFERENSI
1	2	3	4
4	Laporan Kinerja menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU	<p>a, apabila lebih dari 90% capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU);  b. apabila 75% &lt; capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 90%;  c, apabila 40% &lt; capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 75%;  d, apabila 10% &lt; capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 40%  e, apabila capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 10%</p> <p>IKU yang disajikan harus mengacu kepada kriteria IKU yang baik yaitu SMART dan menggambarkan kinerja utama yang seharusnya, dengan mengacu pada kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- sesuai dengan tugas dan fungsi</li> <li>- menggambarkan core business</li> <li>- mempertimbangkan isu strategis yang berkembang</li> <li>- menggambarkan hubungan kausalitas (antara outcome - output - process - input)</li> <li>- mengacu pada praktik2 terbaik</li> </ul>	
<b>II. PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (7,5%)</b>			
5	Laporan Kinerja menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome	<p>a, apabila lebih dari 90% sasaran yang disampaikan dalam Laporan Kinerja berorientasi outcome;  b. apabila 75% &lt; sasaran outcome dalam Laporan Kinerja &lt; 90%;  c, apabila 40% &lt; sasaran outcome dalam Laporan Kinerja &lt; 75%;  d, apabila 10% &lt; sasaran outcome dalam Laporan Kinerja &lt; 40%  e, apabila sasaran outcome dalam Laporan Kinerja &lt; 10%</p> <p>Informasi Laporan Kinerja berorientasi outcome artinya:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Informasi yang disajikan dalam Laporan Kinerja menggambarkan hasil2 (termasuk output2 penting) yang telah dicapai dan seharusnya tercapai sampai dengan saat ini</li> <li>- Laporan Kinerja tidak hanya berfokus pada informasi tentang kegiatan atau proses yang telah dilaksanakan pada tahun ybs</li> <li>- Laporan Kinerja tidak berorientasi hanya pada informasi tentang realisasi seluruh anggaran yang telah digunakan</li> </ul>	