



SALINAN

BUPATI SEMARANG  
PROVINSI JAWA TENGAH  
PERATURAN BUPATI SEMARANG  
NOMOR 28 TAHUN 2017

TENTANG

PETUNJUK TEKNIS EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI SISTEM  
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH  
KABUPATEN SEMARANG

BUPATI SEMARANG,

**Menimbang :** bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 1 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi, maka perlu menetapkan Peraturan Bupati Semarang tentang Petunjuk Teknis Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Semarang;

**Mengingat :**

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Jawa Tengah;
2. Undang-Undang Nomor 67 Tahun 1958 tentang Perubahan Batas-batas Wilayah Kotapraja Salatiga Dan Daerah Swatantra Tingkat II Semarang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1958 Nomor 118, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 1652);
3. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2003 tentang Keuangan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4286);
4. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);
5. 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);
6. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional 2005-2025 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4700);

7. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 112, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5038);
8. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5589) 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);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 16 Tahun 1976 tentang Perluasan Kotamadya Daerah Tingkat II Semarang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1976 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3079);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 69 Tahun 1992 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotamadya Daerah Tingkat II Salatiga dan Kabupaten Daerah Tingkat II Semarang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3500);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 24 Tahun 2005 tentang Standar Akuntansi Pemerintahan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 49, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4503);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Laporan Keuangan Dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
14. 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);
15. Peraturan Pemerintah Nomor 40 Tahun 2006 tentang Tata Cara penyusunan Rencana Pembangunan Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 97, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4664);

16. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 21, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4817);
17. Peraturan Presiden Nomor 2 Tahun 2015 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2015-2019 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 3);
18. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 21 Tahun 2011 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 310);
19. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 6 Tahun 2007 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan Dan Penetapan Standar Pelayanan Minimal;
20. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/9 /M.PAN/5/2007 tentang Pedoman Umum Penetapan Indikator Kinerja Utama dilingkungan Instansi Pemerintah;
21. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor PER/20/M.PAN/11/2008 tentang Petunjuk Penyusunan Indikator Kinerja Utama;
22. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
23. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 986);
24. Peraturan Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 5 Tahun 2014 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2013-2018 (Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Tahun 2014 Nomor 5, Tambahan Lembaran Daerah Provinsi Jawa Tengah Nomor 65);
25. Peraturan Daerah Kabupaten Semarang Nomor 21 Tahun 2016 tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Semarang (Lembaran Daerah Kabupaten Semarang Tahun 2016 Nomor 21, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Semarang Nomor 21);

26. Peraturan Daerah Kabupaten Semarang Nomor 5 Tahun 2009 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Semarang Tahun 2005 - 2025 (Lembaran Daerah Kabupaten Semarang Tahun 2009 Nomor 5, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Semarang Nomor 2);
27. Peraturan Daerah Kabupaten Semarang Nomor 15 Tahun 2016 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Semarang Tahun 2016-2021 (Lembaran Daerah Kabupaten Semarang Tahun 2016 Nomor 15, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Semarang Nomor 15);

MEMUTUSKAN :

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

Pasal 1

- (1) Petunjuk Teknis Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Kabupaten Semarang digunakan sebagai acuan untuk melakukan evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Semarang.
- (2) Petunjuk Teknis Evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1, sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari peraturan ini.

Pasal 2

- (1) Inspektorat Kabupaten Semarang melaksanakan evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) pada Perangkat Daerah secara berkala.
- (2) Inspektorat Kabupaten Semarang menetapkan kebijakan teknis evaluasi implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang mencakup :
  - a. fokus evaluasi;
  - b. waktu pelaksanaan evaluasi;
  - c. penugasan evaluasi; dan
  - d. hal lain yang dianggap perlu.

### Pasal 3

Tujuan evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) adalah untuk :

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

### Pasal 4

Lingkup evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) mencakup :

- a. penilaian terhadap perencanaan strategis, termasuk di dalamnya perjanjian kinerja, dan sistem pengukuran kinerja;
- b. penilaian terhadap penyajian dan pengungkapan informasi kinerja;
- c. evaluasi terhadap program dan kegiatan; dan
- d. evaluasi terhadap kebijakan Perangkat Daerah yang bersangkutan.

### Pasal 5

Hasil evaluasi digunakan untuk memperbaiki manajemen kinerja dan peningkatan akuntabilitas kinerja khususnya kinerja pelayanan publik di lingkup Pemerintah Kabupaten Semarang secara berkelanjutan.

### Pasal 6

Peraturan ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Ungaran  
pada tanggal 19-04-2017

BUPATI SEMARANG,

ttd.

MUNDJIRIN

Diundangkan di Ungaran  
pada tanggal 20-04-2017

SEKRETARIS DAERAH  
KABUPATEN SEMARANG,

ttd.

GUNAWAN WIBISONO

BERITA DAERAH KABUPATEN SEMARANG TAHUN 2017 NOMOR 28

LAMPIRAN I  
PERATURAN BUPATI SEMARANG  
NOMOR 20 TAHUN 2017  
TENTANG  
PETUNJUK TEKNIS EVALUASI  
ATAS IMPLEMENTASI SISTEM  
AKUNTABILITAS KINERJA  
INSTANSI PEMERINTAH  
KABUPATEN SEMARANG

PETUNJUK TEKNIS EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI SISTEM  
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH  
KABUPATEN SEMARANG

A. Latar Belakang

Penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan upaya untuk mengetahui sejauh mana instansi pemerintah mengimplementasikan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sekaligus untuk mendorong adanya peningkatan kinerja instansi pemerintah, maka perlu dilakukan suatu evaluasi implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Evaluasi ini diharapkan dapat mendorong secara konsisten Perangkat Daerah dalam meningkatkan implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan mewujudkan capaian realisasi kinerja sesuai yang diamanatkan dalam Perencanaan Daerah (RPJMD).

B. Pengertian Evaluasi

Evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (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 Perangkat Daerah Pada Lingkungan Pemerintah Kabupaten Semarang. Dalam berbagai hal, evaluasi dilakukan melalui monitoring terhadap Implementasi sistem Akuntabilitas Kinerja yang sudah ada, dengan melaksanakan analisa terhadap keterkaitan sistem perencanaan, pelaksanaan program dan kegiatan pembangunan dan pengukuran terhadap ketercapaian hasil kinerja Perangkat Daerah.

C. Pengorganisasian Evaluasi

Secara garis besar, kegiatan pengorganisasian evaluasi ini meliputi kebutuhan sumber daya manusia evaluator, perencanaan evaluasi, pelaksanaan evaluasi, dan pengendalian pelaksanaan evaluasi.

## 1. Kebutuhan SDM Evaluator

Persyaratan evaluator mencakup:

- a) telah mengikuti pelatihan/bimbingan teknis tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
- b) telah mengikuti pelatihan evaluasi penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

Kedua jenis persyaratan tersebut dapat ditunjukkan dengan adanya sertifikat telah mengikuti pelatihan atau setidaknya surat tugas untuk mengikuti (dan telah mengikuti) kedua pelatihan tersebut. Dalam hal kedua persyaratan tersebut belum terpenuhi, maka sampai tahun 2016 setidaknya evaluator yang ditugaskan untuk melakukan evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) (mulai dari anggota tim sampai dengan penanggung jawab evaluasi) telah mengikuti pelatihan di kantor sendiri (in house training) di masing-masing Aparat Pengawas Intern Pemerintah sesuai ketentuan pada Lampiran Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi.

## 2. Perencanaan Evaluasi

Beberapa hal penting dalam merencanakan evaluasi, yaitu:

- a. Pengidentifikasian pengguna hasil evaluasi;
- b. Pemilihan pertanyaan evaluasi yang penting;
- c. Pengidentifikasian informasi yang akan dihasilkan; dan
- d. Sistem komunikasi dengan pihak yang terkait dalam kegiatan evaluasi.

## 3. Pelaksanaan Evaluasi

Kegiatan pelaksanaan evaluasi meliputi beberapa tahap, yaitu: Pengumpulan, analisis, dan interpretasi data

- a. Kegiatan utama dalam pelaksanaan evaluasi adalah pengumpulan dan analisis data serta menginterpretasikan hasilnya. Hal ini sesuai dengan tujuan evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), yaitu untuk memberikan keyakinan bahwa evaluasi yang dilakukan oleh Perangkat Daerah telah memadai dan memberikan saran atau rekomendasi guna peningkatan akuntabilitas kinerja.

Ketersediaan data sebagai bahan evaluasi sangat membantu evaluator dalam menjalankan tugas. Namun, dalam kenyataannya dapat terjadi data yang diperlukan oleh evaluator tidak seluruhnya tersedia di instansi/unit kerja yang dievaluasi. Dengan kata lain, evaluator harus melakukan kerja ekstra untuk memperoleh data yang diperlukan. Apabila hal ini terjadi, evaluator harus pandai menggunakan waktu agar tidak terfokus pada satu kegiatan, sehingga kegiatan yang lain yang diperlukan tidak dilaksanakan.



- b. **Penyusunan draft Laporan Hasil Evaluasi (LHE)**  
Penyusunan draft Laporan Hasil Evaluasi (LHE) biasanya dilakukan oleh ketua tim evaluasi. Sebelum menyusun draft Laporan Hasil Evaluasi (LHE) evaluator, pengendali teknis, pengendali mutu, dan penanggung jawab evaluasi telah menyetujui permasalahan yang diperoleh tim.
- c. **Pembahasan dan reviu draft Laporan Hasil Evaluasi (LHE)**  
Meskipun sebelum penyusunan draft Laporan Hasil Evaluasi (LHE) telah diadakan pertemuan antara pihak yang terlibat dalam tim evaluasi dengan pihak yang dievaluasi, dalam penerapannya sering terjadi pembahasan draft LHE secara bersama. Draft Laporan Hasil Evaluasi (LHE) yang disusun oleh Pemerintah Provinsi termasuk Kertas Kerja Evaluasinya direviu terlebih dahulu oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi sebelum disampaikan kepada Pemerintah Kabupaten/Kota.
- d. **Finalisasi Laporan Hasil Evaluasi (LHE)**  
Finalisasi Laporan Hasil Evaluasi (LHE) merupakan tahap akhir dalam penulisan laporan. Hal ini dilakukan setelah adanya reviu dari pihak-pihak yang berwenang terhadap draft Laporan Hasil Evaluasi (LHE) yang telah disusun sebelumnya.
- e. **Penyebaran dan Pengomunikasian Laporan Hasil Evaluasi (LHE)**  
Penyebaran Laporan Hasil Evaluasi (LHE) sebaiknya dilakukan secara langsung dengan mengomunikasikan hal-hal yang penting dan mendesak. Untuk mendapatkan respon atau tindakan dari para pengambil keputusan pada instansi/unit kerja yang dievaluasi.

4. **Penilaian dan Penyimpulan**

- a. **Evaluasi atas akuntabilitas kinerja instansi harus menyimpulkan hasil penilaian atas fakta obyektif Perangkat Daerah dalam mengimplementasikan perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja dan capaian kinerja sesuai dengan kriteria masing-masing komponen yang ada dalam Laporan Kinerja Evaluasi (LKE).**
- b. **Langkah penilaian dilakukan sebagai berikut:**
  - 1) Dalam melakukan penilaian, terdapat tiga variable yaitu: (i) komponen; (ii) sub-komponen; dan (iii) kriteria.
  - 2) Setiap komponen dan sub-komponen penilaian diberikan alokasi nilai sebagai berikut:

Komponen	Bobot	Sub Komponen
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%).
Pengukuran Kinerja	25%	a. Pemenuhan pengukuran (5%) b. Kualitas Pengukuran (12,5%) c. Implementasi pengukuran (7,5%)
Pelaporan Kinerja	15%	a. Pemenuhan pelaporan (3%) b. Kualitas pelaporan (7,5%) c. Pemanfaatan pelaporan (4,5%)
Evaluasi Internal	10 %	a. Pemenuhan evaluasi (2%) b. Kualitas evaluasi (5%) c. Pemanfaatan hasil evaluasi (3%)
Capaian Kinerja	20%	a. Kinerja yang dilaporkan (output) (5%) b. Kinerja yang dilaporkan (outcome) (10%) c. Kinerja tahun berjalan (benchmark) (5%)

- 3) Setiap sub-komponen akan dibagi kedalam beberapa pertanyaan, sebagai kriteria pemenuhan sub-komponen tersebut. Setiap pertanyaan akan disediakan pilihan jawaban ya/tidak atau a/b/c/d/e. Jawabab ya/tidak diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan yang langsung dapat dijawab sesuai dengan pemenuhan kriteria. Jawaban a/b/c/d/e diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan yang membutuhkan "*judgements*" dari evaluator dan biasanya terkait dengan kualitas dan pemanfaatan suatu sub-komponen tertentu;
- 4) Setiap jawaban "ya" akan diberi nilai 1, sedangkan jawaban "tidak" diberi nilai 0.
- 5) Pemilihan jawaban a/b/c/d/e, didasarkan pada kriteria tertentu dan *judgement evaluator*. Kriteria sebagaimana tertera dalam penjelasan template, merupakan acuan dalam menentukan jawaban a/b/c/d/e.
- 6) 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).
- 7) 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.

- 8) Setelah setiap pertanyaan diberikan nilai maka penyimpulan akan dilakukan sebagai berikut:
  - a) 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:  $[3/10] \times 10 = 3$ ;
  - b) Untuk kriteria yang berhubungan dengan kondisi yang memerlukan penyimpulan, karena terdiri dari beberapa sub- kriteria, penyimpulan tentang kriteria dilakukan melalui nilai rata-rata
- 9) 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 Setelah setiap pertanyaan diberikan nilai maka penyimpulan akan dilakukan sebagai berikut:
  - a) Penyimpulan atas hasil reuiu terhadap akuntabilitas kinerja instansi dilakukan dengan menjumlahkan angka tertimbang dari masing-masing komponen.
  - b) Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen akan dipergunakan untuk menentukan tingkat akuntabilitas instansi yang bersangkutan terhadap kinerjanya, dengan kategori sebagai berikut:

Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
AA	>90 -100	Sangat Memuaskan,
A	>80 – 90	Memuaskan, Memimpin perubahan, berkinerja tinggi dan sangat akuntabel
BB	>70 – 80	Sangat Baik, Akuntabel,berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal.
B	>60 – 70	Baik, Akuntabilitas kinerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, dan perlu sedikit perbaikan.
CC	>50 – 60	Cukup (Memadai), Akuntabilitas Kinerjanya cukup baik, taat kebijakan, memiliki sistem yang dapat

		digunakan untuk memproduksi informasi kinerja untuk pertanggungjawaban, perlubanyak perbaikan tidak mendasar
C	>30 - 50	Kurang, Sistem dan tatanan kurang dapat diandalkan, memiliki sistem untuk manajemen kinerja tapi perlu banyak perbaikan minor dan perbaikan yang mendasar
D	0 - 30	Sangat Kurang Sistem dan tatanan tidak dapat diandalkan untuk penerapan manajemen kinerja Perlu banyak perbaikan sebagian perubahan yang sangat mendasar

### 3. Pelaporan Hasil Evaluasi

Penulisan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) mengikuti kaidah-kaidah umum penulisan laporan yang baik, antara lain: Penggunaan kalimat yang jelas dan bersifat persuasif untuk perbaikan, tidak menggunakan ungkapan yang ambivalen atau membingungkan dalam proses penyimpulan dan kompilasi data. Laporan Hasil Evaluasi (LHE) atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Perangkat Daerah yang dievaluasi Aparat Pengawas Intern Pemerintah (APIP) pemerintah daerah disampaikan kepada pimpinan unit kerja yang dievaluasi dengan tembusan kepada bupati Semarang. Ikhtisar dari laporan hasil evaluasi tersebut disampaikan kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara Reformasi Birokrasi sebagai variabel yang harus dipenuhi dalam evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP).

Secara garis besar, *outline* Laporan Hasil Evaluasi (LHE) atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) adalah sebagai berikut:

#### a. Ikhtisar Eksekutif

#### b. Bab I Pendahuluan

- 1) Dasar Hukum Evaluasi;
- 2) Latar Belakang;
- 3) Tujuan Evaluasi;
- 4) Ruang Lingkup Evaluasi;
- 5) Metodologi Evaluasi;
- 6) Gambaran Umum Evaluasi;
- 7) Gambaran Umum Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP); dan

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

c. **Bab II Hasil Evaluasi**

- 1) Evaluasi atas Perencanaan Kinerja;
- 2) Evaluasi atas Pengukuran Kinerja;
- 3) Evaluasi atas Pelaporan Kinerja;
- 4) Evaluasi atas Evaluasi Internal; dan
- 5) Evaluasi atas Capaian Kinerja.

d. **Lampiran**

BUPATI SEMARANG,

ttd.

MUNDJIRIN

LAMPIRAN II  
 PERATURAN BUPATI SEMARANG  
 NOMOR 28 TAHUN 2017  
 TENTANG  
 PETUNJUK TEKNIS EVALUASI ATAS  
 IMPLEMENTASI SISTEM AKUNTABILITAS  
 KINERJA INSTANSI PEMERINTAH  
 KABUPATEN SEMARANG

KERTAS KERJA EVALUASI  
 AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH  
 KABUPATEN SEMARANG

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN		PERANGKAT DAERAH		KONTROL KERANGKA LOGIS
			Y	NILAI	
<b>A. PERENCANAAN KINERJA (30%)</b>		<b>30,00</b>	<b>HE</b>		
<b>I. PERENCANAAN STRATEGIS (10%)</b>		<b>10,00</b>	<b>a+b+c</b>		
<b>a. PEMENUHAN RENSTRA (2%)</b>		<b>2,00</b>			
1	Renstra PD telah disusun		Y/T		
2	Renstra telah memuat tujuan		Y/T		
3	Tujuan yang ditetapkan telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan (indikator)		A/B/C/D/E		
4	Tujuan telah disertai target keberhasilannya		A/B/C/D/E		
5	Dokumen Renstra telah memuat sasaran		Y/T		
6	Dokumen Renstra telah memuat indikator kinerja sasaran		A/B/C/D/E		
7	Dokumen Renstra telah memuat target tahunan		A/B/C/D/E		
8	Renstra telah menyajikan IKU		A/B/C/D/E		
9	Renstra telah dipublikasikan		Y/T		

	<b>b. KUALITAS RENSTRA (5%)</b>	<b>5,00</b>			
10	Tujuan telah berorientasi hasil				
11	ukuran keberhasilan (indikator) tujuan (outcome) telah memenuhi kriteria ukuran keberhasilan yang baik				
12	Sasaran telah <i>berorientasi hasil</i>				
13	Indikator kinerja sasaran (outcome dan output) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik				
14	Target kinerja ditetapkan dengan baik		A/B/C/D/E		
15	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program/hasil kegiatan		A/B/C/D/E		
16	Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMD		A/B/C/D/E		
17	Dokumen Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan		A/B/C/D/E		
	<b>c. IMPLEMENTASI RENSTRA (3%)</b>	<b>3,00</b>			
18	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran		A/B/C/D/E		
19	Target jangka menengah dalam Renstra telah dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan		A/B/C/D/E		
20	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala		A/B/C/D/E		
	<b>II. PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (20%)</b>	<b>20,00</b>	<b>a+b+c</b>		
	<b>a. PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (4%)</b>	<b>4,00</b>			
1	Dokumen perencanaan kinerja tahunan telah disusun		Y/T		
2	Perjanjian Kinerja (PK) telah disusun		Y/T		
3	PK telah menyajikan IKU		A/B/C/D/E		
4	PK telah dipublikasikan		Y/T		

<b>b.</b>	<b>KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (10%)</b>	<b>10,00</b>			
5	Sasaran telah <i>berorientasi hasil</i>				
6	Indikator kinerja sasaran dan hasil program (outcome) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik				
7	Target kinerja ditetapkan dengan baik		A/B/C/D/E		
8	Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran		A/B/C/D/E		
9	Kegiatan dalam rangka mencapai sasaran telah didukung oleh anggaran yang memadai		A/B/C/D/E		
10	Dokumen PK telah selaras dengan RPJMD/Renstra		A/B/C/D/E		
11	Dokumen PK telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)		A/B/C/D/E		
12	Rencana Aksi atas Kinerja sudah ada		Y/T		
13	Rencana Aksi atas Kinerja telah mencantumkan target secara periodik atas kinerja		A/B/C/D/E		
14	Rencana Aksi atas kinerja telah mencantumkan sub kegiatan/ komponen rinci setiap periode yang akan dilakukan dalam rangka mencapai kinerja		Y/T		
<b>c.</b>	<b>IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (6%)</b>	<b>6,00</b>			
15	Rencana kinerja tahunan dimanfaatkan dalam penyusunan anggaran		Y/T		
16	Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan		A/B/C/D/E		
17	Rencana Aksi atas Kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala		A/B/C/D/E		
18	Rencana Aksi telah dimanfaatkan dalam pengarahannya dan pengorganisasian kegiatan		A/B/C/D/E		
19	Perjanjian Kinerja telah dimanfaatkan untuk penyusunan (identifikasi) kinerja sampai kepada tingkat eselon III dan IV		A/B/C/D/E		



<b>B. PENGUKURAN KINERJA (25%)</b>		<b>25,00</b>	<b>I-III</b>	
<b>I. PEMENUHAN PENGUKURAN (5%)</b>		<b>5,00</b>		
1	Telah terdapat <i>indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal</i>		Y/T	
2	Telah terdapat ukuran kinerja tingkat eselon III dan IV sebagai turunan kinerja atasannya		A/B/C/D/E	
3	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja		A/B/C/D/E	
4	Indikator Kinerja Utama telah dipublikasikan		Y/T	
<b>II. KUALITAS PENGUKURAN (12,5%)</b>		<b>12,50</b>		
5	IKU telah memenuhi kriteria indikator yang baik			
6	IKU telah <i>cukup untuk mengukur</i> kinerja			
7	IKU unit kerja telah selaras dengan IKU IP		A/B/C/D/E	
8	Ukuran (Indikator) kinerja eselon III dan IV telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik		A/B/C/D/E	
9	Indikator kinerja eselon III dan IV telah selaras dengan indikator kinerja atasannya		A/B/C/D/E	
10	Sudah terdapat ukuran (indikator) kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi/atasannya		A/B/C/D/E	
11	Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang		A/B/C/D/E	
12	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan		A/B/C/D/E	
13	Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester)		Y/T	
14	Pengukuran kinerja sudah dikembangkan menggunakan teknologi informasi		Y/T	
<b>III. IMPLEMENTASI PENGUKURAN (7,5%)</b>		<b>7,50</b>		
15	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran		A/B/C/D/E	

16	IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja		A/B/C		
17	Target kinerja eselon III dan IV telah dimonitor pencapaiannya		A/B/C		
18	Hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai dari setingkat eselon IV keatas telah dikaitkan dengan (dimanfaatkan sebagai dasar pemberian) <i>reward &amp; punishment</i>		A/B/C/D/E		
19	IKU telah <i>direviu secara berkala</i>		A/B/C/D/E		
20	Pengukuran kinerja atas Rencana Aksi digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala		A/B/C		
<b>C. PELAPORAN KINERJA (15%)</b>		<b>15,00</b>	<b>I+II+III</b>		
<b>I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%)</b>		<b>3,00</b>			
1	Laporan Kinerja telah disusun		Y/T		
2	Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu		Y/T		
3	Laporan Kinerja telah di upload kedalam website		Y/T		
4	Laporan Kinerja menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU		A/B/C/D/E		
<b>II. PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (7,5%)</b>		<b>7,50</b>			
5	Laporan Kinerja menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome		A/B/C/D/E		
6	Laporan Kinerja menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan		A/B/C/D/E		
7	Laporan Kinerja menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja		A/B/C/D/E		
8	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		
9	Laporan Kinerja menyajikan informasi tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya		A/B/C/D		
10	Laporan Kinerja menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian sasaran kinerja instansi		A/B/C/D/E		

11	Informasi kinerja dalam Laporan Kinerja dapat diandalkan		A/B/C/D/E		
<b>III. PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4,5%)</b>		<b>4,50</b>			
12	Informasi kinerja telah digunakan dalam pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja		Y/T		
13	Informasi yang disajikan <i>telah digunakan dalam perbaikan perencanaan</i>		A/B/C/D/E		
14	Informasi yang disajikan telah <i>digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi</i>		A/B/C/D/E		
15	Informasi yang disajikan <i>telah digunakan untuk peningkatan kinerja</i>		A/B/C/D/E		
16	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja		A/B/C/D/E		
<b>D. EVALUASI INTERNAL (10%)</b>		<b>10,00</b>	<b>H/H-II</b>		
<b>I. PEMENUHAN EVALUASI (2%)</b>		<b>2,00</b>			
1	<i>Terdapat pemantauan mengenai kemajuan</i> pencapaian kinerja beserta hambatannya		Y/T		
2	<i>Evaluasi program</i> telah dilakukan		Y/T		
3	Evaluasi atas pelaksanaan Rencana Aksi telah dilakukan		A/B/C/D		
4	<i>Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan</i> kepada pihak-pihak yang berkepentingan		A/B/C/D/E		
<b>II. KUALITAS EVALUASI (5%)</b>		<b>5,00</b>			
5	Evaluasi <u>program</u> dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program		A/B/C/D/E		
6	Evaluasi <u>program</u> telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan		A/B/C/D/E		
7	Evaluasi <u>program</u> telah memberikan rekomendasi-rekomendasi		A/B/C/D/E		

	peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan				
8	Pemantauan <u>Rencana Aksi</u> dilaksanakan dalam rangka mengendalikan kinerja		A/B/C/D/E		
9	Pemantauan <u>Rencana Aksi</u> telah memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan		A/B/C/D/E		
10	Hasil evaluasi <u>Rencana Aksi</u> telah menunjukkan perbaikan setiap periode		A/B/C/D		
	<b>III. PEMANFAATAN EVALUASI (3%)</b>	<b>3,00</b>			
11	Hasil evaluasi <u>program</u> telah ditindaklanjuti untuk perbaikan pelaksanaan program di masa yang akan datang		A/B/C/D/E		
12	Hasil evaluasi <u>Rencana Aksi</u> telah ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata		A/B/C/D/E		
	<b>E. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI (20%)</b>	<b>20,00</b>	<b>1+2+3+4+5</b>		
	<b>KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (7,5%)</b>	<b>7,50</b>	<b>1+2+3</b>		
1	Target dapat dicapai		A/B/C/D/E		
2	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya		A/B/C/D/E		
3	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan		A/B/C/D/E		
	<b>KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (12,5%)</b>	<b>12,50</b>	<b>4+5+6</b>		
4	Target dapat dicapai				
5	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya				
6	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan				
	<b>HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (100%)</b>	<b>100,00</b>	<b>A+B+C+D+E</b>		

**LEMBAR KRITERIA EVALUASI  
AKUNTABILITAS KINERJA PERANGKAT DAERAH**

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

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		PERANGKAT DAERAH	
1	2	3	
			<u>Catatan:</u> Dalam kondisi tertentu, target tujuan dapat direpresentasikan oleh target sasaran tahun terakhir dari periode Renstra
5	Dokumen Renstra telah memuat sasaran		cukup jelas
6	Dokumen Renstra telah memuat indikator kinerja sasaran		a. 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 RPJMD/Renstra telah menggambarkan kinerja utama pemda/PD; b. apabila 75% < indikator yang menggambarkan kinerja utama pemda/PD ≤ 90% c. apabila 40% ≤ indikator yang menggambarkan kinerja utama pemda/PD ≤ 75% d. apabila 10% ≤ indikator yang menggambarkan kinerja utama pemda/PD ≤ 40% e. apabila indikator yang menggambarkan kinerja utama pemda/PD < 10%

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		PERANGKAT DAERAH	
1	2	3	
		<p>*) RPJMD/Renstra 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 K/L atau Unit Kerja</p>	
9	Renstra telah dipublikasikan	ya. jika dokumen RPJMD/renstra dapat diakses dengan mudah setiap saat (misalnya: melalui website resmi Pemerintah Provinsi/Kabupaten/Kotya atau media lain yang memudahkan publik untuk mengakses)	
<b>b.</b>	<b>KUALITAS RENSTRA (5%)</b>		
10	Tujuan telah berorientasi hasil	<p>a. apabila lebih dari 90% tujuan yang ditetapkan telah berorientasi hasil;</p> <p>b. apabila <math>75% &lt; \text{tujuan yang berorientasi hasil} \leq 90\%</math>;</p> <p>c. apabila <math>40% &lt; \text{tujuan yang berorientasi hasil} \leq 75\%</math>;</p> <p>d. apabila <math>10% &lt; \text{tujuan yang berorientasi hasil} \leq 40\%</math></p> <p>e. apabila tujuan yang ditetapkan berorientasi hasil <math>\leq 10\%</math></p>	
		<i>Kriteria berorientasi hasil:</i>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>-berkualitas outcome atau output penting</li> <li>-bukan proses/kegiatan</li> <li>-menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan <b>atau seharusnya terwujud</b></li> <li>-terkait dengan isu strategis organisasi</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;</p> <p>b. apabila <math>75% &lt; \text{ukuran keberhasilan SMART} &lt; 90\%</math>;</p> <p>c. apabila <math>40% &lt; \text{ukuran keberhasilan SMART} &lt; 75\%</math>;</p> <p>d. apabila <math>10% &lt; \text{ukuran keberhasilan SMART} &lt; 40\%</math></p> <p>e. apabila ukuran keberhasilan yang SMART <math>&lt; 10\%</math></p>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		PERANGKAT DAERAH	
1	2	3	
		<i>Kriteria ukuran keberhasilan yang baik; SMART</i>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Spesific: Tidak berdwimakna</i></li> <li>- <i>Measureable: Dapat diukur, dapat diidentifikasi satuan atau parameternya</i></li> <li>- <i>Achievable: Dapat dicapai, relevan dengan tugas fungsinya (domainnya) dan dalam kendalinya (controllable)</i></li> <li>- <i>Relevance: Terkait langsung dengan (merekpresentasikan) apa yang akan diukur</i></li> <li>- <i>Timebound: Mengacu atau menggambarkan kurun waktu tertentu</i></li> <li>- <i>Cukup, dari segi jumlah, ukuran keberhasilan yang ada harus cukup mengindikasikan tercapainya tujuan, sasaran dan hasil program</i></li> </ul>	
12	Sasaran telah <i>berorientasi hasil</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. <i>apabila lebih dari 90% sasaran dalam renstra/hasil program telah berorientasi hasil;</i></li> <li>b. <i>apabila 75% &lt; berorientasi hasil &lt; 90%;</i></li> <li>c. <i>apabila 40% &lt; berorientasi hasil ≤ 75%;</i></li> <li>d. <i>apabila 10% &lt; berorientasi hasil ≤ 40%</i></li> <li>e. <i>apabila kondisi jangka menengah dan sasaran yg berorientasi hasil ≤ 10%</i></li> </ul>	
13	Indikator kinerja sasaran (outcome dan output) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. <i>apabila lebih dari 90% indikator sasaran dalam RPJMD/Renstra telah memenuhi kriteria SMART dan Cukup;</i></li> <li>b. <i>apabila 75% &lt; Indikator SMART &lt; 90%;</i></li> <li>c. <i>apabila 40% &lt; Indikator SMART &lt; 75%;</i></li> <li>d. <i>apabila 10% &lt; Indikator SMART &lt; 40%</i></li> <li>e. <i>apabila indikator yang SMART &lt; 10%</i></li> </ul>	



NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		PERANGKAT DAERAH	
1	2	3	
14	Target kinerja ditetapkan dengan baik	<p>a. apabila &gt; 90% target yang ditetapkan 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;</p> <p>e. apabila sebagian besar (&gt; 75%) target yang ditetapkan tidak memenuhi seluruh kriteria target yang baik.</p>	
		<p><i>Kriteria Target yg baik:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Menggambarkan suatu tingkatan tertentu yang seharusnya dicapai (termasuk tingkatan yang standar, generally accepted)</li> <li>-Selaras dengan RPJMN/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>	
15	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program/hasil kegiatan	<p>a. apabila program/kegiatan yang ditetapkan telah memenuhi seluruh kriteria;</p> <p>b. apabila program/kegiatan yang ditetapkan telah memenuhi sebagian besar kriteria;</p> <p>c. apabila program/kegiatan yang ditetapkan menjadi penyebab tidak langsung terwujudnya tujuan dan sasaran;</p> <p>d. apabila program/kegiatan yang ditetapkan dianggap tidak cukup untuk mencapai tujuan dan sasaran;</p> <p>e. apabila penetapan program/kegiatan mendahului (atau tidak disertai dengan) penetapan tujuan dan sasaran</p>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		PERANGKAT DAERAH	
1	2	3	
			<p><i>Program/Kegiatan dikatakan merupakan cara untuk mencapai (selaras dengan) tujuan dan sasaran jika memenuhi kriteria sbb:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Menjadi penyebab langsung terwujudnya tujuan dan sasaran;</i></li> <li>- <i>Relevan;</i></li> <li>- <i>Memiliki hubungan sebab akibat (kausalitas)</i></li> <li>- <i>Cukup untuk mewujudkan tujuan dan sasaran dalam Renstra</i></li> </ul>
16	Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMD		<ul style="list-style-type: none"> <li>a. <i>apabila &gt; 90% tujuan dan sasaran yg ditetapkan telah selaras;</i></li> <li>b. <i>apabila 75% &lt; tujuan dan sasaran yg selaras &lt; 90%;</i></li> <li>c. <i>apabila 40% &lt; tujuan dan sasaran yg selaras &lt; 75%;</i></li> <li>d. <i>apabila 10% &lt; tujuan dan sasaran yg selaras &lt; 40%</i></li> <li>e. <i>apabila tujuan dan sasaran yg selaras &lt; 10%</i></li> </ul>
			<p><i>Kriteria keselarasan mengacu pada kondisi-kondisi berikut:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>tujuan dan Sasaran<sup>2</sup> yang ada di Renstra merupakan tujuan dan sasaran<sup>2</sup> yang akan diwujudkan dalam RPJMD;</i></li> <li>- <i>Target<sup>2</sup> kinerja Renstra merupakan breakdown dari target<sup>2</sup> kinerja dalam RPJMD;</i></li> <li>- <i>Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam Renstra menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di RPJMD</i></li> </ul>
17	Dokumen Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan		<ul style="list-style-type: none"> <li>a. <i>apabila lebih dari 90% tujuan, Sasaran dan indikator Renstra telah mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan;</i></li> <li>b. <i>apabila lebih dari 75% tujuan, Sasaran dan indikator Renstra telah mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan;</i></li> <li>c. <i>apabila tujuan, Sasaran dan indikator Renstra tidak mengacu pada isu strategis atau praktik terbaik;</i></li> <li>d. <i>apabila tujuan, Sasaran dan indikator Renstra yang mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan tidak lebih dari 10%</i></li> <li>e. <i>apabila lebih dari 75% tujuan, Sasaran dan indikator Renstra yang ditetapkan tidak menggambarkan core business dan isu strategis yang berkembang</i></li> </ul>

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

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN
		PERANGKAT DAERAH
1	2	3
		<i>Kriteria Selaras atau (dapat) dijadikan acuan:</i>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Target2 kinerja jangka menengah dalam RPJMD/Renstra telah di-breakdown dalam (selaras dengan) target2 kinerja tahunan dalam rencana knerja tahunan Sasaran2 yang ada di RPJMD/Renstra dijadikan outcome atau hasil2 program</li> <li>- yang akan diwujudkan dalam rencana kinerja tahunan Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam perencanaan PD</li> <li>- 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 RPJMD/Renstra telah memenuhi kriteria SMART</p>
19	Target jangka menengah dalam Renstra telah dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan	<ol 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> </ol>
		<i>Monitoring target (kinerja) jangka menengah mengacu pada kriteria sbb:</i>
		<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	
		PERANGKAT DAERAH	
1	2	3	
20	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala	a.	apabila Renstra telah direviu dan hasilnya menunjukkan kondisi yang lebih baik (terdapat inovasi) ;
		b.	apabila Renstra telah direviu secara berkala dan hasilnya masih relevan dengan kondisi saat ini;
		c.	apabila Renstra telah direviu, ada upaya perbaikan namun belum ada perbaikan yang signifikan;
		d.	apabila Renstra telah direviu
		e.	Tidak ada reviu/tidak diketahui apakah Renstra masih relevan dengan kondisi saat ini
<b>II. PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (20%)</b>			
<b>a. PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (4%)</b>			
1	Dokumen perencanaan kinerja tahunan telah disusun	ya.	apabila secara formal ada dokumen atau media yang memuat sasaran (kinerja/hasil), indikator dan target kinerja ( <b>bukan kerja</b> ) tahunan yang akan dicapai serta strategi (program dan kegiatan) untuk mencapai sasaran tersebut dan dibuat <b>sebelum</b> mengajukan anggaran.  Jika rencana kinerja dimaksud tidak menjadi prasyarat dalam pengajuan anggaran, maka jawaban harus "Tidak"
2	Perjanjian Kinerja (PK) telah disusun	ya.	apabila terdapat dokumen PK yang secara formal telah ditandatangani oleh (para) pihak yang berkepentingan (Sesuai PerMenpan No 53/2014)
3	PK telah menyajikan IKU	a.	apabila lebih dari 95% IKU telah diperjanjikan dalam PK Pemda/PD
		b.	apabila $80% < IKU$ yang telah diperjanjikan dalam PK Pemda/PD $\leq 95%$ ;
		c.	apabila $50% \leq IKU$ yang telah diperjanjikan dalam PK Pemda/PD $\leq 80%$ ;
		d.	apabila $10% \leq IKU$ yang telah diperjanjikan dalam PK Pemda/PD $\leq 50%$
		e.	apabila IKU yang telah diperjanjikan dalam PK Pemda/PD $\leq 10%$

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		PERANGKAT DAERAH	
1	2	3	
		<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 Pemda atau PD</p>	
4	PK telah dipublikasikan	ya. jika dokumen Perjanjian Kinerja dapat diakses dengan mudah setiap saat (misalnya: melalui website resmi Pemerintah Provinsi/Kabupaten/Kotya atau media lain yang memudahkan publik untuk mengakses)	
<b>b. KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (10%)</b>			
5	Sasaran telah <i>berorientasi hasil</i>	<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>	
		sasaran dikatakan berorientasi hasil dengan kriteria sbb:	
		<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>-diwujudkan</li> </ul> <p>terkait dengan isu strategis organisasi</p>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		PERANGKAT DAERAH	
1	2	3	
6	Indikator kinerja sasaran dan hasil program (outcome) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. apabila lebih dari 90% indikator sasaran dan hasil program dalam rencana kinerja tahunan dan PK telah memenuhi kriteria SMART dan Cukup;</li> <li>b. apabila 75% &lt; Indikator SMART &lt; 90%;</li> <li>c. apabila 40% &lt; Indikator SMART &lt; 75%;</li> <li>d. apabila 10% &lt; Indikator SMART &lt; 40%</li> <li>e. apabila indikator yang SMART &lt; 10%</li> </ul>	
		Kriteria ukuran keberhasilan yang baik; SMART	
		<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>   <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	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. apabila &gt; 90% target yang ditetapkan dalam rencana kinerja tahunan dan di PK memenuhi seluruh kriteria target yang baik;</li> <li>b. apabila 75% &lt; target yang memenuhi seluruh kriteria ≤ 90%;</li> <li>c. apabila sebagian besar (&gt; 75%) target yang ditetapkan tidak berdasarkan basis data yang memadai dan argumen yang logis;</li> <li>d. apabila sebagian besar (&gt; 75%) target yang ditetapkan tidak berdasarkan indikator yang SMART;</li> <li>e. apabila sebagian besar (&gt; 75%) target yang ditetapkan tidak memenuhi seluruh kriteria target yang baik.</li> </ul>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		PERANGKAT DAERAH	
1	2	3	
		<i>Kriteria Target yg baik:</i>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>-Menggambarkan suatu tingkatan tertentu yang seharusnya dicapai (termasuk tingkatan yang standar, generally accepted)</li> <li>-Selaras dengan RPJMN/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>	
8	Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. apabila kegiatan yang ditetapkan memenuhi seluruh kriteria</li> <li>b. apabila kegiatan yang ditetapkan telah memenuhi sebagian besar kriteria;</li> <li>c. apabila kegiatan yang ditetapkan menjadi <b>penyebab tidak langsung</b> terwujudnya sasaran;</li> <li>d. apabila kegiatan yang ditetapkan dianggap <b>tidak cukup</b> untuk mencapai sasaran;</li> <li>e. apabila kegiatan yang ditetapkan <b>tidak relevan</b> dengan pencapaian sasaran</li> </ul>	
		<i>Kegiatan dikatakan merupakan cara untuk mencapai (selaras dengan) sasaran jika</i>	
		<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>	
		<i>Pengertian kegiatan juga mencakup sub kegiatan/komponen kegiatan</i>	
9	Kegiatan dalam rangka mencapai sasaran telah didukung oleh anggaran yang memadai	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Jika untuk setiap sasaran yang ditetapkan dapat diidentifikasi kegiatan dan anggarannya, baik yang bersifat langsung maupun tidak langsung.</li> <li>b. Jika sasaran yang teridentifikasi sampai kepada anggarannya (langsung dan tidak langsung) <math>\geq 80\%</math></li> <li>c. Jika <math>&gt; 50\%</math> sasaran hanya dapat dikaitkan dengan anggaran yang bersifat langsung saja</li> <li>d. Jika sasaran yang terkait dengan anggaran langsung <math>\leq 50\%</math></li> <li>e. Jika sasaran ditetapkan setelah adanya kegiatan dan anggaran</li> </ul>	



NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		PERANGKAT DAERAH	
1	2	3	
10	Dokumen PK telah selaras dengan RPJMD/Renstra	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. apabila lebih dari 90% sasaran dalam PK telah selaras dengan tujuan/sasaran RPJMD/Renstra/RKPD;</li> <li>b. apabila <math>75\% &lt; \text{keselarasan sasaran PK dengan RPJMD/Renstra/RKPD} \leq 90\%</math> ;</li> <li>c. apabila <math>40\% &lt; \text{keselarasan sasaran PK dengan RPJMD/Renstra/RKPD} \leq 75\%</math> ;</li> <li>d. apabila <math>10\% &lt; \text{keselarasan sasaran PK dengan RPJMD/Renstra/RKPD} \leq 40\%</math></li> <li>e. apabila keselarasan sasaran PK dengan RPJMD/Renstra/RKPD <math>\leq 10\%</math></li> </ul>	
		<p><i>kriteria selaras:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sasaran2 yang ada di PK merupakan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam RPJMD/Renstra;</li> <li>- Target2 kinerja PK merupakan breakdown dari target2 kinerja dalam RPJMD/Renstra/RKP;</li> <li>- Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam PK menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di RPJMD/Renstra/RKP</li> </ul>	
11	Dokumen PK telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. apabila lebih dari 90% Sasaran dan indikator PK telah mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan;</li> <li>b. apabila lebih dari 75% Sasaran dan indikator PK telah mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan;</li> <li>c. apabila Sasaran dan indikator PK tidak mengacu pada isu strategis atau praktik terbaik dan tidak menggambarkan kondisi (outcome) yang seharusnya terwujud pada tahun ybs;</li> <li>d. apabila Sasaran dan indikator PK yang mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan tidak lebih dari 10%</li> <li>e. apabila lebih dari 75% Sasaran dan indikator PK yang ditetapkan tidak menggambarkan core business dan isu strategis yang berkembang</li> </ul>	
		<p><i>Penetapan hal-hal yg seharusnya mengacu pada kriteria sbb:</i></p>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		PERANGKAT DAERAH	
1	2	3	
		<i>Penetapan hal-hal yg seharusnya mengacu pada kriteria sbb:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mengacu /selaras dengan RPJMN/RKP/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 RPJMD/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	<i>ya. jika Rencana Aksi (RA) yang dimaksud merupakan penjabaran lebih lanjut dari target2 kinerja yang ada di Perjanjian Kinerja (PK)</i>	
13	Rencana Aksi atas Kinerja telah mencantumkan target secara periodik atas kinerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. apabila lebih dari 90% target kinerja dalam rencana/perjanjian kinerja tahunan telah (dapat) dijabarkan lebih lanjut menjadi target periodik dalam Rencana Aksi (RA);</li> <li>b. apabila 75% &lt; keselarasan target PK dengan target periodik dalam RA ≤ 90%;</li> <li>c. apabila 40% &lt; keselarasan target PK dengan target periodik dalam RA ≤ 75%;</li> <li>d. apabila 10% &lt; keselarasan target PK dengan target periodik dalam RA ≤ 40% apabila keselarasan target PK dengan target periodik dalam RA ≤ 10%</li> <li>e.</li> </ul>	
		<i>Rencana atau Perjanjian Kinerja Tahunan harus dapat dimanfaatkan dalam (selaras</i>	
14	Rencana Aksi atas kinerja telah mencantumkan sub kegiatan/ komponen rinci setiap periode yang akan dilakukan dalam rangka mencapai kinerja	<i>Cukup jelas (Y/T)</i>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		PERANGKAT DAERAH	
1	2	3	
c.	<b>IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (6%)</b>		Jawaban tentang Implementasi perencanaan kinerja tahunan harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas perencanaan kinerja tahunan
15	Rencana kinerja tahunan dimanfaatkan dalam penyusunan anggaran	Ya.	<p><i>Jika target-target kinerja sasaran dalam rencana kinerja tahunan menjadi prasyarat dalam pengajuan dan pengalokasian anggaran</i></p> <p><i>Jika target-target kinerja sasaran dalam rencana kinerja dimaksud tidak menjadi prasyarat dalam pengajuan anggaran, maka jawaban harus "Tidak"</i></p>
16	Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan		<p>a. <i>apabila terdapat bukti yang cukup bahwa pemanfaatan PK yang di-ttd-i memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan;</i></p> <p>b. <i>apabila terdapat bukti yang cukup bahwa PK yang di-ttd-i dijadikan dasar untuk mengukur dan menyimpulkan keberhasilan maupun kegagalan ;</i></p> <p>c. <i>apabila terdapat bukti yang cukup bahwa PK yang di-ttd-i telah diukur dan hasil pengukuran telah diketahui oleh atasan (pemberi amanah);</i></p> <p>d. <i>apabila PK yang di-ttd-i sebatas telah dilakukan monitoring</i></p> <p>e. <i>apabila terhadap PK yang ditandatangani tidak dilakukan pengukuran atau monitoring</i></p>
			<i>Kriteria Pemanfaatan target kinerja untuk mengukur keberhasilan;</i>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>(Capaian) target kinerja dijadikan dasar untuk memberikan penghargaan (reward);</i></li> <li>- <i>(Capaian) target kinerja dijadikan dasar untuk memilih dan memilah yang berkinerja dengan yang kurang (tidak) berkinerja;</i></li> <li>- <i>(Capaian) target kinerja digunakan sebagai cara untuk menyimpulkan atau memberikan predikat (baik, cukup, kurang, tercapai, tidak tercapai, berhasil, gagal, dll) suatu kondisi atau keadaan</i></li> </ul>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		PERANGKAT DAERAH	
1	2	3	
17	Rencana Aksi atas Kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. apabila monitoring kinerja telah memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan; apabila monitoring dilakukan sesuai kriteria, kecuali penerapan reward and</li> <li>b. punishment;</li> <li>c. apabila monitoring dilakukan terbatas pada penyerahan atau pengumpulan</li> <li>d. hasil pengukuran capaian kinerja;</li> <li>e. apabila pengukuran capaian kinerja periodik tidak lebih dari 80%;</li> <li>f. apabila monitoring atau pengukuran capaian target periodik <math>\leq</math> 50%</li> </ul>	
		Monitoring pencapaian target periodik dengan kriteria sbb:	
		<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	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. apabila pemanfaatan RA telah memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan;</li> <li>b. apabila pemanfaatan RA memenuhi kriteria yang ditetapkan kecuali hal terkait dengan otorisasi dan eksekusi pelaksanaan atau penundaan kegiatan; apabila pemanfaatan RA terbatas pada pelaporan atau dokumentasi semata</li> <li>c. tanpa ada tindakan nyata selanjutnya;</li> <li>d. apabila capaian RA tidak berpengaruh terhadap penilaian atau penyimpulan capaian kinerja;</li> <li>e. apabila target2 dalam RA yang disusun memiliki keselarasan &lt; 50% dari target2 kinerja dalam PK</li> </ul>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		PERANGKAT DAERAH	
1	2	3	
		<i>Pemanfaatan rencana aksi dalam pengarah dan pengorganisasian kegiatan meliputi</i>	
		<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	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. apabila lebih dari 90% target kinerja dalam rencana/perjanjian kinerja tahunan telah (dapat) dijabarkan lebih lanjut menjadi target kinerja eselon III dan IV;</li> <li>b. apabila <math>75\% &lt; \text{keselarasan target PK dengan target kinerja eselon III dan IV} \leq 90\%</math>;</li> <li>c. apabila <math>40\% &lt; \text{keselarasan target PK dengan target kinerja eselon III dan IV} \leq 75\%</math>;</li> <li>d. apabila <math>10\% &lt; \text{keselarasan target PK dengan target kinerja eselon III dan IV} \leq 40\%</math></li> <li>e. apabila <math>\text{keselarasan target PK dengan target kinerja eselon III dan IV} \leq 10\%</math></li> </ul>	
		<i>Kriteria keselarasan perjanjian kinerja atasan dengan bawahan:</i>	
		<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>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		PERANGKAT DAERAH	
1	2	3	
<b>B. PENGUKURAN KINERJA (25%)</b>			
<b>I. PEMENUHAN PENGUKURAN (5%)</b>			
1	Telah terdapat <i>indikator kinerja utama (IKU)</i> sebagai ukuran kinerja secara formal	Ya apabila Pemda/PD telah memiliki Indikator Kinerja Utama (IKU) level Pemda dan level PD yang telah ditetapkan secara formal dalam suatu keputusan pimpinan.	
2	Telah terdapat ukuran kinerja tingkat eselon III dan IV sebagai turunan kinerja atasannya	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. apabila lebih dari 90% eselon III dan IV telah memiliki ukuran kinerja yang terukur;</li> <li>b. apabila 75% &lt; eselon III dan IV yang memiliki ukuran kinerja yang terukur <math>\leq</math> 90%;</li> <li>c. apabila 40% &lt; eselon III dan IV yang memiliki ukuran kinerja yang terukur <math>\leq</math> 75%;</li> <li>d. apabila 10% &lt; eselon III dan IV yang memiliki ukuran kinerja yang terukur <math>\leq</math> 40%</li> <li>e. apabila eselon III dan IV yang memiliki ukuran kinerja yang terukur <math>\leq</math> 10%</li> </ul>	
3	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan;</li> <li>b. apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi kriteria yang ditetapkan kecuali penanggung jawab yang jelas;</li> <li>c. apabila &gt; 80% capaian (realisasi) kinerja dapat diyakini validitas datanya;</li> <li>d. apabila realisasi data kinerja kurang dapat diyakini validitasnya (validitas sumber data diragukan)</li> <li>e. apabila realisasi data kinerja tidak dapat diverifikasi</li> </ul>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		PERANGKAT DAERAH	
1	2	3	
		<i>Mekanisme pengumpulan data yang memadai dengan kriteria sbb:</i>	
		<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.	<i>jika dokumen yang memuat IKU dapat diakses dengan mudah setiap saat (misalnya: melalui website resmi pemerintah prov/kab/kota)</i>
<b>II. KUALITAS PENGUKURAN (12,5%)</b>			
5	IKU telah memenuhi kriteria indikator yang baik	a.	<i>apabila lebih dari 90% IKU telah memenuhi kriteria;</i>
		b.	<i>apabila 75% &lt; IKU yang telah memenuhi kriteria ≤ 90%;</i>
		c.	<i>apabila 40% &lt; IKU yang telah memenuhi kriteria ≤ 75%;</i>
		d.	<i>apabila 10% &lt; IKU yang telah memenuhi kriteria ≤ 40%</i>
		e.	<i>apabila IKU yang telah memenuhi kriteria ≤ 10%</i>
		<i>Kinerja Utama merupakan hasil kerja yang menggambarkan:</i>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- mandat dari pemerintah daerah/PD</li> <li>- prioritas daerah atau PD</li> <li>- isu strategik di daerah tersebut</li> <li>- alasan keberadaan pemerintah di daerah dan alasan dibentuknya PD tersebut</li> </ul>	
		<i>Kriteria minimal IKU yang baik adalah relevan dan dapat diukur (measureable)</i>	
		<i>Indikator dikategorikan relevan apabila:</i>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		PERANGKAT DAERAH	
1	2	3	
		<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</li> <li>-diwujudkan</li> <li>IKU mengindikasikan (mencerminkan) terwujudnya Kinerja Utama atau</li> <li>-sasaran strategis yang ditetapkan</li> </ul>	
		Indikator dikategorikan dapat diukur apabila:	
		<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 <i>cukup untuk mengukur</i> kinerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. apabila lebih dari 90% IKU yang ditetapkan telah cukup untuk mengukur atau menggambarkan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan;</li> <li>b. apabila <math>75\% &lt; \text{IKU yang cukup} \leq 90\%</math>;</li> <li>c. apabila <math>40\% &lt; \text{IKU yang cukup} \leq 75\%</math>;</li> <li>d. apabila <math>10\% &lt; \text{IKU yang cukup} \leq 40\%</math></li> <li>e. apabila <math>\text{IKU yang cukup} \leq 10\%</math></li> </ul>	
		kriteria cukup:	
		<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</li> <li>-(kinerja utamanya)</li> </ul>	
		Kinerja (kondisi) yang seharusnya mengacu pada kriteria sbb:	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>-Mengacu /selaras dengan tugas dan fungsi</li> <li>-menggambarkan core business (sesuai karakteristik organisasi)</li> <li>-menggambarkan keunikan/sifat khas yang membedakannya dengan organisasi/unit kerja lain</li> <li>-menggambarkan isu strategis yang berkembang</li> <li>-menjawab permasalahan yang teridentifikasi (di organisasi/daerah)</li> <li>-menggambarkan kearifan lokal</li> <li>-mengacu pada praktik2 terbaik</li> </ul>	



NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		PERANGKAT DAERAH	
1	2	3	
7	IKU unit kerja telah selaras dengan IKU IP	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. apabila lebih dari 90% IKU unit kerja telah selaras dengan IKU KEM/LPND;</li> <li>b. apabila <math>75\% \leq</math> keselarasan IKU <math>\leq 90\%</math>;</li> <li>c. apabila <math>40\% &lt;</math> keselarasan IKU <math>\leq 75\%</math>;</li> <li>d. apabila <math>10\% &lt;</math> keselarasan IKU <math>\leq 40\%</math></li> <li>e. apabila keselarasan IKU <math>\leq 10\%</math></li> </ul>	
		<i>Kriteria IKU yang selaras:</i>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>-IKU Unit Kerja merupakan breakdown dari IKU LPND;</li> <li>Indikator Kinerja Utama Unit Kerja menjadi penyebab (memiliki hubungan</li> <li>-kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ditetapkan LPND</li> </ul>	
8	Ukuran (Indikator) kinerja eselon III dan IV telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. apabila lebih dari 90% indikator yang ditetapkan telah memenuhi kriteria;</li> <li>b. apabila <math>75\% &lt;</math> indikator yang ditetapkan yang telah memenuhi kriteria <math>\leq 90\%</math>;</li> <li>c. apabila <math>40\% &lt;</math> indikator yang ditetapkan yang telah memenuhi kriteria <math>\leq 75\%</math>;</li> <li>d. apabila <math>10\% &lt;</math> indikator yang ditetapkan yang telah memenuhi kriteria <math>\leq 40\%</math></li> <li>e. apabila indikator yang ditetapkan yang telah memenuhi kriteria <math>\leq 10\%</math></li> </ul>	
		<i>Kriteria minimal indikator kinerja yang baik adalah relevan dan dapat diukur</i>	
		<i>Indikator dikategorikan relevan apabila:</i>	
		<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</li> <li>-sasaran yang ditetapkan</li> </ul>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		PERANGKAT DAERAH	
1	2	3	
		<i>Indikator dikategorikan dapat diukur apabila:</i>	
		<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>	
9	Indikator kinerja eselon III dan IV telah selaras dengan indikator kinerja atasannya	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. apabila lebih dari 90% indikator kinerja eselon III dan IV kerja telah selaras dengan indikator kinerja atasannya;</li> <li>b. apabila <math>75\% \leq</math> keselarasan indikator <math>\leq 90\%</math>;</li> <li>c. apabila <math>40\% &lt;</math> keselarasan indikator <math>\leq 75\%</math>;</li> <li>d. apabila <math>10\% &lt;</math> keselarasan indikator <math>\leq 40\%</math></li> <li>e. apabila keselarasan indikator <math>\leq 10\%</math></li> </ul> <p style="text-align: center;"><i>Kriteria indikator yang selaras:</i></p>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>-Indikator kinerja eselon III dan IV merupakan breakdown dari indikator atasan;</li> <li>Indikator kinerja eselon III dan IV menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya kinerja atasan</li> </ul>	
10	Sudah terdapat ukuran (indikator) kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi/atasannya	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. apabila lebih dari 90% individu telah memiliki indikator (alat ukur) yang menggambarkan keselarasan kinerja dengan IKU atasannya;</li> <li>b. apabila <math>75\% &lt;</math> individu yang telah memiliki keselarasan indikator (alat ukur) kinerja <math>\leq 90\%</math>;</li> <li>c. apabila <math>40\% &lt;</math> individu yang telah memiliki keselarasan indikator (alat ukur) kinerja <math>\leq 75\%</math>;</li> <li>d. apabila <math>10\% &lt;</math> individu yang telah memiliki keselarasan indikator (alat ukur) kinerja <math>\leq 40\%</math></li> <li>e. apabila individu yang telah memiliki keselarasan indikator (alat ukur) kinerja <math>\leq 10\%</math></li> </ul>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		PERANGKAT DAERAH	
1	2	3	
		<i>Keselarasan IKU:</i>	
		<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; apabila pengukuran kinerja sudah dilakukan dengan memenuhi kriteria</li> <li>c. sebagaimana disebutkan dan diterapkan hanya kepada tingkat manajerial; apabila pengukuran kinerja dilakukan hanya sampai ke eselon II yang</li> <li>d. menyusun PK dengan syarat tetap ada keterkaitan kinerja mulai dari Kementerian/LPND sampai kepada eselon II-nya; apabila tidak ada pengukuran kinerja yang berjenjang atau pengukuran kinerja</li> <li>e. setiap jenjang tidak menggambarkan relevansi atau tidak ada hubungan kausalitas antara tiap jenjangnya</li> </ul>	
		<i>Pengukuran berjenjang memenuhi kriteria sbb:</i>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>-Indikator-indikator yang ada sudah SMART dan cukup</li> <li>-terdapat alur penjenjangan kinerja yang jelas mulai dari pimpinan <b>sampai dengan staf operasional (individu)</b>;</li> <li>-Setiap jenjang atau tingkatan memiliki indikator kinerja SMART yang formal 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>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		PERANGKAT DAERAH	
1	2	3	
12	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan	a.	apabila lebih dari 90% data (capaian) kinerja yang dihasilkan dapat diandalkan;
		b.	apabila 75% < data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan ≤ 90%;
		c.	apabila 40% < data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan ≤ 75%;
		d.	apabila 10% < data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan ≤ 40%
		e.	apabila data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan ≤ 10%
		<i>Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan;</i>	
		<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 Kem/LPND telah melakukan pengukuran kinerja secara berjenjang mulai dari staf, manajerial sampai kepada pimpinan tertinggi dan tingkat instansi dan pengukuran tersebut menggunakan bantuan teknologi sehingga capaian atau progres kinerja dapat diidentifikasi secara lebih tepat dan cepat
III.	<b>IMPLEMENTASI PENGUKURAN (7,5%)</b>		Jawaban tentang Implemetasi Pengukuran harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas Pengukuran

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		PERANGKAT DAERAH	
1	2	3	
15	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. apabila lebih dari 90% IKU yang ditetapkan telah dimanfaatkan sesuai dengan kriteria yang ditetapkan;</li> <li>b. apabila <math>75\% &lt; \text{IKU yang telah dimanfaatkan} \leq 90\%</math>;</li> <li>c. apabila <math>40\% &lt; \text{IKU yang telah dimanfaatkan} \leq 75\%</math>;</li> <li>d. apabila IKU tidak dimanfaatkan pada dokumen penganggaran (RKA)</li> <li>e. apabila IKU yang ada tidak dimanfaatkan, baik dalam perencanaan maupun dalam penganggaran</li> </ul>	
		<i>Kriteria dimanfaatkan dalam dokumen perencanaan dan penganggaran:</i>	
		<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	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. apabila terdapat bukti yang cukup IKU telah dimanfaatkan sepenuhnya sebagaimana kriteria yang ditetapkan;</li> <li>b. apabila IKU yang ada dimanfaatkan sesuai kriteria namun tidak termasuk pengenaan sanksi atau punishment;</li> <li>c. apabila hasil pengukuran IKU tidak berdampak apapun bagi entitas</li> </ul>	
		<i>Dimanfaatkan untuk penilaian kinerja memenuhi kriteria sbb:</i>	
		<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	
		PERANGKAT DAERAH	
1	2	3	
17	Target kinerja eselon III dan IV telah dimonitor pencapaiannya	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. apabila target kinerja telah dimonitor dan memenuhi seluruh kriteria yang disebutkan dibawah;</li> <li>b. apabila target kinerja telah dimonitor berdasarkan kriteria yang disebutkan dibawah, namun belum seluruh rekomendasi ditindaklanjuti;</li> <li>c. apabila target kinerja telah dimonitor dengan kriteria tersebut namun tidak ada tindak lanjut terhadap rekomendasi yang diberikan</li> <li>d. apabila monitoring target kinerja dilakukan secara insidental, tidak terjadual, tanpa SOP atau mekanisme yang jelas;</li> <li>e. Target kinerja tidak dimonitor</li> </ul>	
		Monitoring target (kinerja) mengacu pada prasyarat sbb:	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Terdapat breakdown target kinerja tahunan kedalam target 2 bulanan/periodik yang selaras dan terukur;</li> <li>- Terdapat pihak atau bagian yang bertanggungjawab untuk melaporkan dan yang memonitor kinerja secara periodik;</li> <li>- Terdapat 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Jika seluruh jabatan setingkat eselon IV keatas telah menerima reward &amp; punishment yang sebanding (terkait) dengan hasil pengukuran (capaian) kinerjanya</li> <li>b. Jika <math>70\% \leq</math> pejabat yg memiliki keterkaitan capaian dengan reward &amp; punishmentnya <math>&lt; 100\%</math></li> <li>c. Jika <math>50\% \leq</math> pejabat yg memiliki keterkaitan capaian dengan reward &amp; punishmentnya <math>&lt; 70\%</math></li> <li>d. Jika <math>10\% \leq</math> pejabat yg memiliki keterkaitan capaian dengan reward &amp; punishmentnya <math>&lt; 50\%</math></li> <li>e. Jika capaian kinerja tidak memiliki keterkaitan dengan reward &amp; punishmentnya</li> </ul>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		PERANGKAT DAERAH	
1	2	3	
		<i>hasil pengukuran dikatakan terkait dengan reward &amp; punishment apabila terdapat</i>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- pejabat/pegawai yang berkinerja dengan yang tidak berkinerja (tidak jelas kinerjanya)</li> <li>- pejabat/pegawai yang mencapai target dengan yang tidak mencapai target</li> <li>- pejabat/pegawai yang selesai tepat waktu dengan yang tidak tepat waktu (tidak selesai)</li> <li>- pejabat/pegawai dengan capaian diatas standar dengan yang standar</li> </ul>	
19	<b>IKU telah direviu secara berkala</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. apabila IKU telah <b>direvisi</b> dan hasilnya <b>menunjukkan kondisi yang lebih baik (Inovatif)</b> ;</li> <li>b. apabila IKU telah direviu secara berkala dan hasilnya masih relevan dengan kondisi saat ini;</li> <li>c. apabila IKU telah direviu, ada upaya perbaikan namun belum ada perbaikan yang signifikan ;</li> <li>d. apabila IKU telah direviu</li> <li>e. Tidak ada reviu</li> </ul>	
20	<b>Pengukuran kinerja atas Rencana Aksi digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. apabila hasil pengukuran Rencana Aksi (RA) telah dimanfaatkan sebagaimana seluruh kriteria yang ditetapkan</li> <li>b. apabila hasil pengukuran sebatas hanya untuk menyimpulkan (tidak sampai mempengaruhi strategi)</li> <li>c. apabila hasil pengukuran RA tidak ditindaklanjuti</li> </ul>	
		<i>Kriteria digunakan untuk pengendalian dan pemantauan:</i>	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>-Hasil pengukuran RA menjadi dasar untuk menyimpulkan kemajuan (progress) kinerja</li> <li>-Hasil pengukuran RA menjadi dasar (ditindaklanjuti) untuk mengambil tindakan (action) dalam rangka mencapai target kinerja yang ditetapkan</li> <li>-Hasil pengukuran RA menjadi dasar (ditindaklanjuti) untuk menyesuaikan strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran</li> </ul>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		PERANGKAT DAERAH	
1	2	3	
<b>C. PELAPORAN KINERJA (15%)</b>			
<b>I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%)</b>			
1	Laporan Kinerja telah disusun		<i>cukup jelas</i>
2	Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu		<i>ya. jika laporan kinerja disampaikan sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan</i>
3	Laporan Kinerja telah di upload kedalam website		<i>cukup jelas</i>
4	Laporan Kinerja menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU		<p>a. <i>apabila lebih dari 90% capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU); apabila 75 % &lt; capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 90%;</i></p> <p>b. <i>apabila 40% &lt; capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 75 %;</i></p> <p>c. <i>apabila 10% &lt; capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 40%</i></p> <p>d.</p> <p>e.</p>
			<i>IKU yang disajikan harus mengacu kepada kriteria IKU yang baik yaitu SMART dan</i>
			<ul style="list-style-type: none"> <li>-<i>sesuai dengan tugas dan fungsi</i></li> <li>-<i>menggambarkan core business</i></li> <li>-<i>mempertimbangkan isu strategis yang berkembang</i></li> <li>-<i>menggambarkan hubungan kausalitas (antara outcome - output - process - input)</i></li> <li>-<i>mengacu pada praktik2 terbaik</i></li> </ul>



NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		PERANGKAT DAERAH	
1	2	3	
II.	<b>PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (7,5%)</b>		
5	Laporan Kinerja menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome		<p>a. apabila lebih dari 90% sasaran yang disampaikan dalam Laporan Kinerja berorientasi outcome;</p> <p>b. apabila 75% &lt; sasaran outcome dalam Laporan Kinerja &lt; 90%;</p> <p>c. apabila 40% &lt; sasaran outcome dalam Laporan Kinerja &lt; 75%;</p> <p>d. apabila 10% &lt; sasaran outcome dalam Laporan Kinerja &lt; 40%</p> <p>e. apabila sasaran outcome dalam Laporan Kinerja &lt; 10%</p>
		<i>Informasi Laporan Kinerja berorientasi outcome artinya:</i>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informasi yang disajikan dalam Laporan Kinerja menggambarkan hasil2 (termasuk output2 penting) yang telah dicapai <b>dan seharusnya tercapai</b> 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>
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 PK ≤ 90%;</p> <p>c. apabila 40% &lt; capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK ≤ 75%;</p> <p>d. apabila 10% &lt; capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK ≤ 40%</p> <p>e. apabila capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK ≤ 10%</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		PERANGKAT DAERAH	
1	2	3	
7	Laporan Kinerja menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. apabila Laporan Kinerja menyajikan lebih dari 90% sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses;</li> <li>b. apabila 75% &lt; sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses &lt; 90%;</li> <li>c. apabila 40% &lt; sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses &lt; 75%;</li> <li>d. apabila 10% &lt; sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses &lt; 40%</li> <li>e. apabila sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses &lt; 10%</li> </ul>	
		menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja. artinya:	
			Laporan Kinerja menguraikan hasil evaluasi dan analisis tentang capaian2 kinerja outcome atau output penting, bukan hanya proses atau realisasi kegiatan2 yang ada di dokumen anggaran (DIPA)
8	Laporan Kinerja menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. apabila Laporan Kinerja menyajikan seluruh perbandingan sebagaimana yang tercakup dalam kriteria dibawah;</li> <li>b. Laporan Kinerja menyajikan seluruh perbandingan sebagaimana yang tercakup dalam kriteria dibawah, kecuali perbandingan dengan standar nasional;</li> <li>c. apabila Laporan Kinerja hanya menyajikan perbandingan Realisasi vs Target dan Kinerja tahun berjalan vs kinerja tahun sebelumnya;</li> <li>d. apabila Laporan Kinerja hanya menyajikan perbandingan Realisasi vs Target;</li> <li>e. apabila tidak ada perbandingan data kinerja (capaian sasaran)</li> </ul>	

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

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		PERANGKAT DAERAH	
1	2	3	
		<i>Dapat diandalkan dengan kriteria:</i>	
		<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>	
III.	<b>PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4,5%)</b>	<i>Jawaban tentang pemanfaatan informasi kinerja harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan Pelaporan dan Penyajian Informasi Kinerja</i>	
12	Informasi kinerja telah digunakan dalam pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja	ya.	<i>jika informasi kinerja dalam laporan kinerja dapat dimanfaatkan dalam evaluasi AKIP</i>
		<i>Istilah dapat dimanfaatkan sangat terkait dengan kualitas informasi kinerja. Jika</i>	
13	Informasi yang disajikan <b>telah digunakan dalam perbaikan perencanaan</b>		<i>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan.</i> <i>Sebagai ilustrasi:</i> <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) apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian</li> <li>c. apabila kurang dimanfaatkan</li> <li>d. apabila tidak ada pemanfaatan</li> <li>e.</li> </ul>
		<i>telah digunakan dalam perbaikan perencanaan. artinya:</i>	
		<i>Laporan Kinerja yang disusun sampai dengan saat ini telah berdampak kepada perbaikan perencanaan, baik perencanaan jangka menengah, tahunan maupun dalam penetapan atau perjanjian kinerja yang disusun.</i>	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		PERANGKAT DAERAH	
1	2	3	
14	Informasi yang disajikan telah <b><i>digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi</i></b>		<p>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan.</p> <p>Sebagai ilustrasi:</p> <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>
		telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan.	
			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 <b><i>telah digunakan untuk peningkatan kinerja</i></b>		<p>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan.</p> <p>Sebagai ilustrasi:</p> <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>
		telah digunakan untuk peningkatan kinerja. artinya:	
			terdapat bukti yang cukup bahwa informasi dalam Laporan Kinerja ( termasuk Laporan Kinerja tahun sebelumnya) telah digunakan untuk perbaikan capaian kinerja organisasi yang lebih baik periode berikutnya

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		PERANGKAT DAERAH	
1	2	3	
16	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja		<p><i>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan.</i></p> <p><i>Sebagai ilustrasi:</i></p> <p>a. <i>apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh</i></p> <p>b. <i>apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian)</i></p> <p>c. <i>apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian</i></p> <p>d. <i>apabila kurang dimanfaatkan</i></p> <p>e. <i>apabila tidak ada pemanfaatan</i></p>
			<p><i>telah digunakan untuk penilaian kinerja, artinya: informasi capaian kinerja yang disajikan dalam Laporan Kinerja dijadikan dasar untuk menilai dan menyimpulkan kinerja serta dijadikan dasar reward dan punishment</i></p>
<b>D. EVALUASI KINERJA (10%)</b>			
<b>I. PEMENUHAN EVALUASI (2%)</b>			
1	<b>Terdapat pemantauan kemajuan</b> pencapaian kinerja beserta hambatannya	Ya.	<i>apabila terdapat pemantauan kemajuan kinerja dan hambatan yang ekstensif dan memenuhi kriteria sebagaimana disebutkan dibawah;</i>
		Tidak.	<i>apabila pemantauan hanya melalui pertemuan-pertemuan yang tidak terdokumentasi;</i>
		<i>pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya. artinya:</i>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>mengidentifikasi, mencatat (membuat catatan), mencari tahu,</i></li> <li>- <i>mengadministrasikan kemajuan (progress) kinerja;</i></li> <li>- <i>dapat menjawab atau menyimpulkan posisi (prestasi atau capaian) kinerja terakhir;</i></li> <li>- <i>mengambil langkah yang diperlukan untuk mengatasi hambatan pencapaian kinerja;</i></li> <li>- <i>melaporkan hasil pemantauan tersebut kepada pimpinan</i></li> </ul>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		PERANGKAT DAERAH	
1	2	3	
2	<i>Evaluasi program</i> telah dilakukan	Ya.	<i>apabila seluruh program telah dievaluasi dan mampu menjawab seluruh kriteria sebagaimana ditetapkan;</i>
		Tidak.	<i>apabila evaluasi program hanya menginformasikan pelaksanaan program serta kegiatannya, tanpa menginformasikan atau menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program;</i>
		<i>Program telah dievaluasi:</i>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Terdapat informasi tentang capaian hasil2 program;</i></li> <li>- <i>Terdapat simpulan keberhasilan atau ketidakberhasilan program;</i></li> <li>- <i>Terdapat analisis dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu program;</i></li> <li>- <i>Terdapat analisis tentang perubahan target grup yang dituju oleh program;</i></li> <li>- <i>Terdapat ukuran yang memadai tentang keberhasilan program</i></li> </ul>
3	Evaluasi atas pelaksanaan Rencana Aksi telah dilakukan	a.	<i>pemantauan rencana aksi dilakukan periodik minimal triwulan</i>
		b.	<i>pemantauan rencana aksi dilakukan periodik semesteran</i>
		c.	<i>pemantauan rencana aksi dilakukan periodik tahunan</i>
		d.	<i>tidak dilakukan evaluasi rencana aksi</i>
		<i>Rencana Aksi telah dievaluasi. dengan kriteria:</i>	
			<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Terdapat informasi tentang capaian hasil2 rencana atau agenda;</i></li> <li>- <i>Terdapat simpulan keberhasilan atau ketidakberhasilan rencana atau agenda;</i></li> <li>- <i>Terdapat analisis dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu rencana atau agenda;</i></li> <li>- <i>Terdapat ukuran yang memadai tentang keberhasilan rencana atau agenda</i></li> </ul>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		PERANGKAT DAERAH	
1	2	3	
4	<i>Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan</i>	a.	<i>apabila hasil evaluasi telah disampaikan atau dibahas dengan pihak yang dievaluasi (yang berkepentingan) dan terjadi kesepakatan dengan pihak yang terkait langsung dengan temuan hasil evaluasi, untuk menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi. Kesepakatan tsb secara formal menjelaskan siapa dan kapan batas waktu rekomendasi akan ditindaklanjuti;</i>
		b.	<i>dievaluasi (yang berkepentingan), namun belum ada kesepakatan mengenai tindak lanjutnya;</i>
		c.	<i>dievaluasi (yang berkepentingan) apabila hasil evaluasi telah disampaikan atau dibahas dengan pihak yang</i>
		d.	<i>dengan pihak yang dievaluasi apabila hasil evaluasi disampaikan, tanpa ada pembahasan pendahuluan</i>
		e.	<i>menerima simpulan hasil evaluasi</i>
<b>II. KUALITAS EVALUASI (5%)</b>			
5	<i>Evaluasi program dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program</i>	a.	<i>apabila terdapat simpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan program yang dievaluasi dan terdapat bukti yang cukup rekomendasi telah (akan) ditindaklanjuti</i>
		b.	<i>apabila terdapat simpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan program yang dievaluasi</i>
		c.	<i>apabila evaluasi program telah dilaksanakan namun belum menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program (karena ukuran keberhasilan program masih belum jelas)</i>
		d.	<i>apabila evaluasi telah dilakukan sebatas pelaksanaan program dan kegiatan serta penyerapan anggaran.</i>
		e.	<i>belum dilakukan evaluasi program</i>



NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		PERANGKAT DAERAH	
1	2	3	
6	Evaluasi <u>program</u> telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan	a.	apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan perencanaan kinerja dan rekomendasi tsb telah (disetujui untuk) dilaksanakan
		b.	apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan perencanaan kinerja dan 80% rekomendasi tsb disetujui untuk dilaksanakan
		c.	apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan perencanaan kinerja dan 60% rekomendasi tsb disetujui untuk dilaksanakan;
		d.	apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan perencanaan kinerja dan rekomendasi yang disetujui untuk dilaksanakan tidak lebih dari 50%
		e.	apabila evaluasi program tidak disertai rekomendasi perbaikan perencanaan atau rekomendasi tersebut tidak dapat dilaksanakan
7	Evaluasi <u>program</u> telah memberikan rekomendasi-rekomendasi peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan	a.	apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan peningkatan kinerja dan rekomendasi tsb telah (disetujui untuk) dilaksanakan
		b.	apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan peningkatan kinerja dan 80% rekomendasi tsb disetujui untuk dilaksanakan
		c.	apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan peningkatan kinerja dan 60% rekomendasi tsb disetujui untuk dilaksanakan;
		d.	apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan peningkatan kinerja dan rekomendasi yang disetujui untuk dilaksanakan tidak lebih dari 50%
		e.	apabila evaluasi program tidak disertai rekomendasi perbaikan peningkatan kinerja atau rekomendasi tersebut tidak dapat dilaksanakan

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		PERANGKAT DAERAH	
1	2	3	
8	Pemantauan <u>Rencana Aksi</u> dilaksanakan dalam rangka mengendalikan kinerja	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. apabila pemantauan atas Rencana aksi telah dilakukan secara bulanan ;</li> <li>b. apabila pemantauan atas Rencana aksi telah dilakukan secara triwulan ;</li> <li>c. apabila pemantauan atas Rencana aksi telah dilakukan secara semesteran ;</li> <li>d. apabila evaluasi atas Rencana aksi telah dilakukan secara tahunan;</li> <li>e. apabila tidak dilakukan pemantauan Rencana aksi</li> </ul>	
9	Pemantauan <u>Rencana Aksi</u> telah memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. jika terdapat penilaian atas seluruh aksi yang dilaksanakan dan alternatif yang diberikan;</li> <li>b. jika terdapat penilaian atas seluruh aksi yang dilaksanakan dan sebagian alternatif yang diberikan</li> <li>c. jika terdapat penilaian atas seluruh aksi yang dilaksanakan dan tidak ada alternatif yang diberikan</li> <li>d. jika tidak terdapat penilaian dan tidak ada alternatif yang diberikan</li> <li>e. jika tidak terdapat pemantauan</li> </ul>	
10	Hasil evaluasi Rencana Aksi telah menunjukkan perbaikan setiap periode	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Jika setiap triwulan menunjukkan perbaikan</li> <li>b. Jika tidak setiap triwulan menunjukkan perbaikan</li> <li>c. Jika setiap semester menunjukkan perbaikan</li> <li>d. Jika tidak ada perbaikan</li> </ul>	
III.	<b>PEMANFAATAN EVALUASI (3%)</b>	Jawaban tentang pemanfaatan evaluasi harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan Evaluasi dan Kualitas Evaluasi	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		PERANGKAT DAERAH	
1	2	3	
11	Hasil evaluasi <u>program</u> telah ditindaklanjuti untuk perbaikan pelaksanaan program di masa yang akan datang	a.	Jika > 90% rekomendasi yang terkait dengan perencanaan telah ditindaklanjuti
		b.	Jika 75% < tindaklanjut rekomendasi yang terkait dengan perencanaan ≤ 90%
		c.	Jika 40% < tindaklanjut rekomendasi yang terkait dengan perencanaan ≤ 75%
		d.	Jika 10% < tindaklanjut rekomendasi yang terkait dengan perencanaan ≤ 40%
		e.	Jika tindaklanjut rekomendasi yang terkait dengan perencanaan ≤ 10%
12	Hasil evaluasi <u>Rencana Aksi</u> telah ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata	a.	Jika > 90% rekomendasi hasil evaluasi telah ditindaklanjuti
		b.	Jika 75% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 90%
		c.	Jika 40% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 75%
		d.	Jika 10% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 40%
		e.	Jika rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 10%
<b>E. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI (20%)</b>			
<b>KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (5%)</b>			
1	Target dapat dicapai	a.	apabila rata2 capaian kinerja lebih dari 110%;
		b.	apabila 90% < rata2 capaian kinerja ≤ 110%;
		c.	apabila 60% < rata2 capaian kinerja ≤ 90% ;
		d.	apabila 40% < rata2 capaian kinerja ≤ 60%
		e.	apabila rata2 capaian kinerja < 40%

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		PERANGKAT DAERAH	
1	2	3	
2	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	a.	apabila lebih dari 120% rata2 capaian kinerja tahun berjalan melebihi capaian tahun sebelumnya;
		b.	apabila 110% < rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya $\leq$ 120% ;
		c.	apabila 90% < rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya $\leq$ 110%;
		d.	apabila 60% $\leq$ rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya $\leq$ 90%
		e.	apabila rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya < 60%
3	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	a.	apabila informasi capaian output memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan;
		b.	apabila lebih dari 80% capaian output memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan;
		c.	apabila lebih dari 60% capaian output memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan
		d.	apabila sebagian besar informasi capaian output sangat diragukan validitas datanya;
		e.	apabila capaian output tidak dapat diandalkan
		Informasi kinerja dapat diandalkan. dengan kriteria 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

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN
		PERANGKAT DAERAH
1	2	3
<b>KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (5%)</b>		
4	Target dapat dicapai	<p>a. apabila rata2 capaian kinerja lebih dari <b>110%</b>;</p> <p>b. apabila <b>90%</b> &lt; rata2 capaian kinerja &lt; <b>110%</b>;</p> <p>c. apabila <b>60%</b> &lt; rata2 capaian kinerja &lt; <b>90%</b>;</p> <p>d. apabila <b>40%</b> &lt; rata2 capaian kinerja &lt; <b>60%</b></p> <p>e. apabila rata2 capaian kinerja &lt; <b>40%</b></p> <p>(Jawaban ditulis pada lembar KKE1-I Capaian)</p>
5	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	<p>a. apabila lebih dari <b>120%</b> rata2 capaian kinerja tahun berjalan melebihi capaian tahun sebelumnya;</p> <p>b. apabila <b>110%</b> &lt; rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya &lt; <b>120%</b>;</p> <p>c. apabila <b>90%</b> &lt; rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya &lt; <b>110%</b> ;</p> <p>d. apabila <b>60%</b> &lt; rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya &lt; <b>90%</b></p> <p>e. apabila rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya &lt; <b>60%</b></p> <p>(Jawaban ditulis pada lembar KKE1-I Capaian)</p>
6	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	<p>a. apabila informasi capaian outcome memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan;</p> <p>b. apabila lebih dari 80% capaian outcome memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan;</p> <p>c. apabila lebih dari 60% capaian outcome memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan</p> <p>d. apabila sebagian besar informasi capaian outcome sangat diragukan validitas datanya; apabila capaian outcome tidak dapat diandalkan</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	
		Perangkat Daerah	
1	2	3	
		kinerja dapat diandalkan. artinya:	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>-Diperoleh dari dasar perhitungan (formulasi) yang valid;</li> <li>-Dihasilkan dari sumber2 atau basis data yang dapat dipercaya (kompeten);</li> <li>-Dapat ditelusuri sumber datanya;</li> <li>-dapat diverifikasi</li> <li>-up to date</li> </ul>	

BUPATI SEMARANG,

ttd.

MUNDJIRIN