



SALINAN

WALIKOTA MATARAM
PROVINSI NUSA TENGGARA BARAT

PERATURAN WALIKOTA MATARAM
NOMOR 5 TAHUN 2016

TENTANG

PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI
SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH
LINGKUP PEMERINTAH KOTA MATARAM

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA MATARAM,

- Menimbang : a. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 6 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, perlu mengatur petunjuk pelaksanaannya dengan Peraturan Walikota;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Walikota tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Satuan Kerja Perangkat Daerah Lingkup Pemerintah Kota Mataram.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1993 tentang Pembentukan Kotamadya Daerah Tingkat II Mataram (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1993 Nomor 66, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3531);
2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara (Lembaran Negara Republik Tahun 2004 Nomor 5, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4355);

3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4593);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
6. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 986);
8. Peraturan Daerah Kota Mataram Nomor 4 Tahun 2008 tentang Urusan Pemerintahan yang menjadi Kewenangan Pemerintahan Daerah Kota Mataram (Lembaran Daerah Kota Mataram Tahun 2008 Nomor 2 Seri D);
9. Peraturan Daerah Kota Mataram Nomor 5 Tahun 2008 tentang Pembentukan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kota Mataram (Lembaran Daerah Kota Mataram Tahun 2008 Nomor 3 Seri D) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Daerah Kota Mataram Nomor 8 Tahun 2013 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Daerah Kota Mataram Nomor 5 Tahun 2008 tentang Pembentukan Susunan Organisasi Perangkat Daerah Kota Mataram (Lembaran Daerah Kota Mataram Tahun 2013 Nomor 1 Seri D).

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA TENTANG PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH LINGKUP PEMERINTAH KOTA MATARAM

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini, yang dimaksud dengan :

1. Walikota adalah Walikota Mataram.
2. Satuan Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat SKPD adalah Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kota Mataram.
3. Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disingkat AKIP adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggung jawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan melalui sistem pertanggungjawaban secara periodik;
4. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disingkat SAKIP adalah instrumen pertanggung jawaban yang pada pokoknya terdiri dari berbagai indikator dan mekanisme kegiatan pengukuran, penilaian, dan pelaporan kinerja secara menyeluruh dan terpadu untuk memenuhi kewajiban suatu instansi pemerintah dalam mempertanggung jawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi, serta misi organisasi;
5. Inspektorat adalah Inspektorat Kota Mataram.

BAB II

PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI

Pasal 2

- (1) Petunjuk Pelaksanaan evaluasi atas Implementasi SAKIP-SKPD lingkup Pemerintah Kota Mataram tercantum dalam Lampiran I Peraturan Walikota ini.

- (2) Bentuk lembar kriteria evaluasi Implementasi SAKIP-SKPD lingkup Pemerintah Kota Mataram tercantum dalam Lampiran II Peraturan Walikota ini.
- (3) Bentuk lembar kertas kerja evaluasi Implementasi SAKIP-SKPD lingkup Pemerintah Kota Mataram tercantum dalam Lampiran III Peraturan Walikota ini.

Pasal 3

- (1) Petunjuk Pelaksanaan evaluasi atas Implementasi SAKIP-SKPD lingkup Pemerintah Kota Mataram digunakan untuk :
 - a. memberi panduan bagi evaluator yang berkaitan dengan:
 1. pemahaman mengenai tujuan evaluasi dan penetapan ruang lingkup evaluasi;
 2. pemahaman mengenai strategi evaluasi dan metodologi yang digunakan dalam evaluasi;
 3. penetapan langkah-langkah kerja yang harus ditempuh dalam proses evaluasi; dan
 4. penyusunan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) dan mekanisme pelaporan hasil evaluasi serta proses pengolahan datanya.
 - b. menjadi panduan bagi pejabat dan staf pelaksana dalam mengelola pelaksanaan evaluasi SAKIP-SKPD lingkup Pemerintah Kota Mataram.
- (2) Tujuan evaluasi atas Implementasi SAKIP-SKPD lingkup Pemerintah Kota Mataram sebagai berikut :
 - a. memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP di lingkup Pemerintah Kota Mataram;
 - b. menilai akuntabilitas kinerja SKPD di lingkup Pemerintah Kota Mataram;
 - c. memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas SKPD lingkup Pemerintah Kota Mataram; dan
 - d. memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

BAB III
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 4

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Walikota ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kota Mataram.

Ditetapkan di Mataram
pada tanggal 1 Maret 2016

 WALIKOTA MATARAM, 

 H. AHYAR ABDUH

Diundangkan di Mataram
pada tanggal 1 Maret 2016

SEKRETARIS DAERAH KOTA MATARAM, 


H. LALU MAKMUR SAID

BERITA DAERAH KOTA MATARAM TAHUN 2016 NOMOR 5

Salinan sesuai dengan aslinya

KEPALA BAGIAN HUKUM,

TTD

MANSUR, SH. MH
NIP.197012312002121035

LAMPIRAN I
PERATURAN WALIKOTA MATARAM
NOMOR 5 TAHUN 2016
TENTANG PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI
SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH SATUAN KERJA
PERANGKAT DAERAH LINGKUP PEMERINTAH KOTA MATARAM

BAB I
PENDAHULUAN

1.1. UMUM

- a. Perbaikan tata pemerintahan (*governance*) dan sistem manajemen merupakan agenda penting dalam reformasi pemerintahan yang sedang dijalankan oleh pemerintah. Sistem manajemen pemerintahan yang berfokus pada peningkatan akuntabilitas dan sekaligus peningkatan kinerja yang berorientasi pada hasil (*outcome*) dikenal sebagai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP). Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) diimplementasikan secara "*self assesment*" oleh masing-masing instansi pemerintah, ini berarti instansi pemerintah secara mandiri merencanakan, melaksanakan, mengukur dan memantau kinerja serta melaporkannya kepada instansi yang lebih tinggi. Pelaksanaan sistem dengan mekanisme semacam itu, memerlukan evaluasi dari pihak yang lebih independen agar diperoleh umpan balik yang obyektif untuk meningkatkan akuntabilitas dan kinerja instansi pemerintah.
- b. Walikota perlu mengetahui pengaruh implementasi SAKIP terhadap tingkat akuntabilitas dan capaian kinerja instansi pemerintah pada SKPD di lingkungan Pemerintah Kota Mataram, sebagaimana yang diharapkan melalui program-program prioritas yang ditetapkan. Untuk mencapai maksud tersebut, pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi sebagai bagian yang melekat (*inherent*) dengan SAKIP haruslah direncanakan dan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.
- c. Untuk mengetahui sejauh mana SKPD melaksanakan dan memperlihatkan kinerjanya, serta untuk mendorong adanya peningkatan kinerja satuan kerja perangkat daerah, maka perlu dilakukan evaluasi atas implementasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Evaluasi akuntabilitas kinerja ini diharapkan dapat mendorong SKPD untuk secara konsisten meningkatkan akuntabilitas kinerjanya dan mewujudkan capaian kinerja (hasil) organisasinya sesuai yang diamanahkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah.

- d. Pelaksanaan evaluasi atas implementasi SAKIP-SKPD, harus dilakukan dengan sebaik-baiknya. Untuk itu diperlukan suatu Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi atas implementasi SAKIP-SKPD lingkup Pemerintah Kota Mataram yang dapat dijadikan panduan bagi evaluator.
- e. Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi atas Implementasi SAKIP-SKPD lingkup Pemerintah Kota Mataram ini, disusun selaras dengan kebijakan Pemerintah sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

1.2 MAKSUD DAN TUJUAN

1. Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi atas Implementasi SAKIP-SKPD lingkup Pemerintah Kota Mataram dimaksud untuk :
 - a. memberi panduan bagi evaluator yang berkaitan dengan :
 - 1) pemahaman mengenai tujuan evaluasi dan penetapan ruang lingkup evaluasi;
 - 2) pemahaman mengenai strategi evaluasi dan metodologi yang digunakan dalam evaluasi;
 - 3) penetapan langkah-langkah kerja yang harus ditempuh dalam proses evaluasi;
 - 4) penyusunan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) dan mekanisme pelaporan hasil evaluasi serta proses pengolahan datanya.
 - b. menjadi panduan bagi pejabat dan staf pelaksana dalam mengelola pelaksanaan evaluasi atas Implementasi SAKIP-SKPD di lingkup Pemerintah Kota Mataram.
2. Tujuan evaluasi atas Implementasi SAKIP-SKPD di lingkup Pemerintah Kota Mataram sebagai berikut :
 - a. memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP;
 - b. menilai tingkat implementasi SAKIP;
 - c. memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas SKPD di lingkungan Pemerintah Kota Mataram;
 - d. memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

1.3 RUANG LINGKUP EVALUASI

1. Ruang lingkup evaluasi atas implementasi SAKIP meliputi :

- 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 instansi/unit kerja yang bersangkutan.
2. Entitas akuntabilitas yang dievaluasi adalah SKPD di lingkungan Pemerintah Kota Mataram.

1.4 PENUGASAN

1. Evaluasi atas implementasi SAKIP-SKPD lingkup Pemerintah Kota Mataram dilaksanakan oleh Inspektorat;
2. Evaluasi atas implementasi SAKIP-SKPD dilakukan berdasarkan Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Atas Implementasi SAKIP-SKPD lingkup Pemerintah Kota Mataram ini, serta berpedoman pada Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

1.5 SISTEMATIKA

Sistematika Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Atas Implementasi SAKIP-SKPD lingkup Pemerintah Kota Mataram terdiri dari 5 (lima) BAB, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

BAB II PERENCANAAN EVALUASI

BAB III PELAKSANAAN EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI SAKIP

BAB IV PELAPORAN HASIL EVALUASI

BAB V PENUTUP

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB II

PERENCANAAN EVALUASI

2.1. DESAIN EVALUASI

Dalam pelaksanaan evaluasi atas implementasi SAKIP, perlu diperhatikan beberapa kendala (*constraint*) yang secara umum dihadapi oleh evaluator. Kendala-kendala tersebut adalah waktu, dana, orang/personil yang kompeten dalam melakukan evaluasi dan fasilitas yang mendukung pelaksanaan evaluasi. Persiapan yang matang sebelum melaksanakan evaluasi dapat dilakukan dengan menyusun desain evaluasi yang baik agar pelaksanaan dapat berjalan dengan lancar dan berhasil.

Desain evaluasi merupakan kegiatan yang mengidentifikasi:

1. Jenis informasi evaluasi yang perlu disesuaikan dengan tujuan evaluasi, misalnya: deskripsi, pertimbangan profesional (*judgement*) dan interpretasi;
2. Jenis perbandingan yang akan dilakukan, sesuai dengan jenis evaluasi (evaluasi kelayakan, evaluasi efisiensi dan evaluasi efektivitas) yang masing-masing memerlukan jenis perbandingan yang berbeda, sehingga memerlukan desain yang berbeda.

Elemen-elemen desain yang harus dipertimbangkan secara spesifik sebelum pengumpulan informasi adalah:

1. Jenis informasi yang akan diperoleh;
2. Sumber informasi yang akurat dan terpercaya;
3. Metode yang digunakan dalam melakukan evaluasi (misalnya, uji petik);
4. Metode pengumpulan informasi (misalnya, struktur wawancara dan pembuatan kuesioner);
5. Waktu dan frekuensi pengumpulan informasi; dan
6. Analisis perencanaan.

Kegiatan penyusunan desain evaluasi pada akhirnya akan menentukan metodologi evaluasi dan teknik evaluasi.

1. Metodologi Evaluasi

Metodologi yang digunakan dalam evaluasi atas implementasi SAKIP adalah metodologi yang pragmatis karena disesuaikan dengan tujuan evaluasi yang telah ditetapkan dan mempertimbangkan kendala yang ada. Dalam hal ini, evaluator perlu menjelaskan kelemahan dan kelebihan metodologi yang digunakan kepada pihak yang dievaluasi. Langkah pragmatis ini diambil agar dapat lebih cepat menghasilkan rekomendasi hasil evaluasi yang memberikan petunjuk untuk perbaikan implementasi SAKIP dan peningkatan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

2. Teknik Evaluasi

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

2.2 PENGORGANISASIAN EVALUASI

Pengorganisasian evaluasi merupakan aktivitas yang dimulai sebelum pelaksanaan evaluasi yang bertujuan untuk mempersiapkan segala sesuatu yang diperlukan dalam melakukan 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

Hal terpenting dalam pelaksanaan evaluasi adalah ketersediaan SDM sebagai evaluator. Kualitas SDM evaluator menjadi pemicu utama keberhasilan pelaksanaan evaluasi yang berkualitas. Persyaratan evaluator mencakup:

- a) Telah mengikuti pelatihan/bimbingan teknis tentang Sistem AKIP;
- b) Telah mengikuti pelatihan evaluasi penerapan 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 SAKIP (mulai dari anggota tim sampai dengan penanggung jawab evaluasi) telah mengikuti pelatihan di kantor sendiri (Pelatihan Kalangan Sendiri).

2. Perencanaan Evaluasi

Perencanaan evaluasi merupakan bagian yang penting dalam proses evaluasi, karena keberhasilan dalam melaksanakan evaluasi sangat tergantung kepada perencanaan evaluasi. Di samping itu, perencanaan evaluasi akan memberikan kerangka kerja (frame work) bagi seluruh tingkatan manajemen pihak evaluator dalam melaksanakan proses evaluasi.

Secara garis besar, terdapat 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.

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

- a. Evaluasi Sederhana (*desk evaluation*), yaitu evaluasi yang dilakukan di kantor tanpa menguji kebenaran dan pembuktian di lapangan, *reviu*, dan telaahan atas SAKIP (*reviu* dokumen Renstra dan Laporan Kinerja). Evaluasi ini dapat meliputi evaluasi atas pengungkapan dan penyajian informasi dalam Laporan Kinerja, misalnya: keselarasan antar komponen dalam perencanaan strategis, logika program, dan logika strategi pemecahan masalah yang direncanakan/diusulkan.
- b. Evaluasi terbatas, misalnya untuk mengetahui kemajuan dalam implementasi SAKIP atau untuk mengevaluasi akuntabilitas kinerja instansi/unit kerja yang terbatas pada penelitian, pengujian, dan penilaian atas kinerja program tertentu. Evaluasi ini menggunakan langkah-langkah evaluasi sederhana ditambah berbagai konfirmasi dan penelitian, pengujian, dan penelitian terbatas pada program/kegiatan tertentu.
- c. Evaluasi Mendalam (*in-depth evaluation* atau disebut evaluasi saja), sama seperti evaluasi pada butir a. dan b. ditambah pengujian dan pembuktian di lapangan tentang beberapa hal yang dilaporkan dalam Laporan Kinerja. Walaupun evaluasi ini tidak dilakukan terhadap seluruh elemen, unit, atau kebijakan, program, dan kegiatan instansi/unit kerja, namun dari uji petik (*sampling*) atau pemilihan beberapa elemen yang dilaporkan dalam Laporan Kinerja dapat dilakukan pengujian dan pembuktian secara lebih mendalam.

3. Pelaksanaan Evaluasi

Kegiatan pelaksanaan evaluasi meliputi beberapa tahap, yaitu:

- a. Pengumpulan, analisis dan interpretasi data

Kegiatan utama dalam pelaksanaan evaluasi adalah pengumpulan dan analisis data serta menginterpretasikan hasilnya. Hal ini sesuai dengan tujuan evaluasi atas implementasi SAKIP, yaitu untuk memberikan keyakinan bahwa evaluasi yang dilakukan oleh

instansi/unit kerja 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)

Draft LHE disusun oleh evaluator dan direviu oleh ketua tim secara berjenjang sampai dengan pengendali teknis.

c. Pembahasan dan reviu draft LHE

Draft LHE yang telah direviu oleh ketua tim kemudian dibahas bersama SKPD. diadakan pertemuan antara pihak yang terlibat dalam tim evaluasi dengan pihak yang dievaluasi (SKPD), dalam penerapannya sering terjadi pembahasan draft LHE secara bersama.

Draft LHE yang disusun oleh Ketua Tim termasuk KKE-nya direviu oleh Pengendali Teknis dan kemudian dikonsultasikan kepada Tim pendamping dari BPKP Perwakilan Nusa Tenggara Barat atau Tim lain yang memiliki kompetensi seperti itu sebelum disampaikan ke SKPD;

d. Finalisasi LHE

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

e. Penyebaran dan Pengomunikasian LHE

Penyebaran LHE sebaiknya dilakukan secara langsung dengan mengomunikasikan hal-hal yang penting dan mendesak. Untuk mendapatkan respon atau tindakan dari para pengambil keputusan pada instansi/unit kerja atau SKPD yang dievaluasi.

4. Pengendalian Evaluasi

Pengendalian evaluasi dimaksudkan untuk menjaga agar evaluasi berjalan sesuai dengan rencana. Kegiatan ini dilakukan agar proses evaluasi tetap terarah pada kesimpulan yang bermanfaat, sesuai dengan target, tepat waktu, serta tepat biaya. Mekanisme pengendalian yang dapat dilakukan antara lain sebagai berikut:

a. Melakukan pertemuan berkala sesama tim pelaksana evaluasi (misalnya mingguan, dua mingguan, atau bulanan).

- b. Melakukan pertemuan dengan pihak lain yang terlibat dalam evaluasi (misalnya Pengendali Teknis, Koordinator, Pengendali Mutu, dan Penanggungjawab Evaluasi).

Dalam rangka untuk menjaga obyektivitas dalam penilaian maka dilakukan reviu secara berjenjang atas proses dan hasil evaluasi dari tim evaluator dengan pengaturan sebagai berikut:

- a. Reviu tingkat 1 dilakukan di masing-masing tim evaluator oleh ketua tim secara berjenjang oleh pengendali teknis dan pengendali mutu;
- b. Reviu tingkat 2 dilakukan dalam bentuk forum panel, khusus untuk menentukan pemeringkatan nilai dan penentuan kategori (*rating*) hasil evaluasi.

BAB III

PELAKSANAAN EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI SAKIP

3.1 UMUM

Langkah kerja evaluasi atas implementasi SAKIP-SKPD lingkup Pemerintah Kota Mataram, terdiri dari:

- a. Evaluasi atas komponen akuntabilitas kinerja; dan
- b. Penilaian dan penyimpulan.

3.2 EVALUASI ATAS KOMPONEN AKUNTABILITAS KINERJA

1. Evaluasi atas implementasi SAKIP-SKPD Lingkup Pemerintah Kota Mataram difokuskan pada kriteria-kriteria yang ada dalam Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) dengan tetap memperhatikan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja tahun sebelumnya, maka isu-isu penting yang ingin diungkap melalui evaluasi akuntabilitas kinerja sebagai berikut:
 - a. Kesungguhan SKPD dalam menyusun, mereview dan menyempurnakan perencanaan kinerja agar berfokus pada hasil;
 - b. Pembangunan sistem pengukuran dan pengumpulan data kinerja;
 - c. pengungkapan informasi pencapaian kinerja instansi dalam Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP);
 - d. Monitoring dan evaluasi terhadap pencapaian kinerja pelaksanaan program, khususnya program strategis SKPD;
 - e. Keterkaitan diantara seluruh komponen-komponen perencanaan kinerja dengan penganggaran, kebijakan pelaksanaan dan pengendalian serta pelaporannya;
 - f. Capaian kinerja utama dari masing-masing SKPD;
 - g. Tingkat akuntabilitas kinerja SKPD;
 - h. Memastikan disusunnya rencana aksi terhadap rekomendasi hasil evaluasi yang belum ditindaklanjuti.
2. Evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD, terdiri atas evaluasi penerapan komponen manajemen kinerja (SAKIP) yang meliputi perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja internal dan pencapaian kinerja yaitu pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.
3. Evaluasi atas implementasi SAKIP juga meliputi penerapan kebijakan penyusunan dokumen penetapan kinerja dan Indikator Kinerja Utama (IKU) sampai saat dilakukan evaluasi.
4. Evaluasi atas pencapaian kinerja organisasi tidak hanya difokuskan pada pencapaian kinerja yang tertuang dalam dokumen laporan atas implementasi SAKIP semata, tetapi juga dari sumber lain yang akurat dan relevan dengan kinerja SKPD.

3.3 PENILAIAN DAN PENYIMPULAN

1. Evaluasi atas implementasi SAKIP-SKPD harus menyimpulkan hasil penilaian atas fakta objektif instansi pemerintah dalam mengimplementasikan perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja dan capaian kinerja sesuai dengan kriteria masing-masing komponen yang ada dalam Lembar Kriteria Evaluasi (LKE).
2. Langkah penilaian dilakukan sebagai berikut :
 - a. Dalam melakukan penilaian, terdapat tiga variabel yaitu komponen, sub-komponen, dan kriteria.
 - b. Setiap komponen dan sub-komponen penilaian diberikan alokasi nilai sebagai berikut:

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

Penilaian terhadap butir 1 sampai 4 terkait dengan penerapan SAKIP pada SKPD, sedangkan butir 5 terkait dengan pencapaian kinerja, baik yang telah tertuang dalam dokumen Laporan Kinerja maupun dalam dokumen lainnya. Butir 5a, 5b dan 5c, penilaian didasarkan pada pencapaian kinerja yang telah disajikan dalam Laporan atas Implementasi SAKIP maupun dokumen pendukung seperti pengukuran kinerja.

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

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

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

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

BAB IV

PELAPORAN HASIL EVALUASI

4.1 UMUM

1. Setiap surat tugas untuk pelaksanaan evaluasi atas implementasi SAKIP harus menghasilkan Kertas Kerja Evaluasi (KKE) dan Laporan Hasil Evaluasi (LHE). Laporan Hasil Evaluasi ini disusun berdasarkan berbagai hasil pengumpulan data dan fakta serta analisis yang didokumentasikan dalam Kertas Kerja Evaluasi.
2. Sumber data untuk pelaporan hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja instansi adalah Lembar Kriteria Evaluasi (LKE), yang diisi dan dilengkapi selama proses evaluasi dilaksanakan.
3. Bagi SKPD yang sudah pernah dievaluasi, pelaporan hasil evaluasi diharapkan menyajikan informasi tindak lanjut dari rekomendasi tahun sebelumnya, sehingga pembaca laporan dapat memperoleh data yang diperbandingkan dan dapat mengetahui perbaikan-perbaikan yang telah dilakukan.
4. Laporan Hasil Evaluasi (LHE) disusun berdasarkan prinsip kehati-hatian dan mengungkapkan hal-hal penting bagi perbaikan manajemen kinerja instansi yang dievaluasi. Permasalahan atau temuan hasil evaluasi (*tentative finding*) dan saran perbaikannya harus diungkapkan secara jelas dan dikomunikasikan kepada pihak instansi yang dievaluasi untuk mendapatkan konfirmasi ataupun tanggapan secukupnya.
5. Penulisan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) harus mengikuti kaidah-kaidah umum penulisan laporan yang baik, yaitu antara lain:
 - a. Penggunaan kalimat dalam laporan, diupayakan menggunakan kalimat yang jelas dan bersifat persuasif untuk perbaikan. Akan tetapi disarankan tidak menggunakan ungkapan yang *ambivalen* atau membingungkan dalam proses penyimpulan dan kompilasi data;
 - b. Evaluator harus berhati-hati dalam menginterpretasikan data hasil evaluasi, menyimpulkan dan menuangkannya dalam laporan.

4.2. PENYAMPAIAN LAPORAN HASIL EVALUASI

Laporan Hasil Evaluasi (LHE) atas implementasi sistem akuntabilitas kinerja pemerintah unit kerja yang dievaluasi Inspektorat Kota Mataram, disampaikan kepada pimpinan SKPD yang dievaluasi dengan tembusan kepada Walikota. Ikhtisar dari laporan hasil evaluasi tersebut

disampaikan kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

Secara garis besar, *outline* LHE atas implementasi SAKIP adalah sebagai berikut:

1). *Ikhtisar Eksekutif*

2). *Bab I Pendahuluan*

- a. Dasar Hukum Evaluasi
- b. Latar Belakang
- c. Tujuan Evaluasi
- d. Ruang Lingkup Evaluasi
- e. Metodologi Evaluasi
- f. Gambaran Umum Evaluatan
- g. Gambaran Umum Implementasi SAKIP
- h. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya (jika periode sebelumnya dievaluasi)

3). *Bab II Hasil Evaluasi*

- a. *Evaluasi atas Perencanaan Kinerja*
- b. *Evaluasi atas Pengukuran Kinerja*
- c. *Evaluasi atas Pelaporan Kinerja*
- d. *Evaluasi atas Evaluasi Internal*
- e. *Evaluasi atas Capaian Kinerja*

4). *Lampiran*

BAB V

PENUTUP

HAL-HAL YANG PERLU DIPERHATIKAN

1. Sebuah evaluasi, termasuk evaluasi atas implemtasi SAKIP merupakan bagian dari siklus manajemen yang tidak terlepas dari perubahan paradigma baru dalam manajemen pemerintahan terutama melalui manajemen kinerja yang berorientasikan hasil;
2. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut, para penyelenggara evaluasi harus mengembangkan keahlian profesionalnya, termasuk mengikuti perkembangan terbaru di bidang manajemen pemerintahan dan auditing, agar dapat memberikan sumbangan yang berarti untuk perbaikan kinerja SKPD.

 WALIKOTA MATARAM, 

 H. AHYAR ABDUH



LAMPIRAN II

PERATURAN WALIKOTA MATARAM

NOMOR TAHUN 2016

TENTANG PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI SISTEM
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH SATUAN KERJA PERANGKAT
DAERAH LINGKUP PEMERINTAH KOTA MATARAM

LEMBAR KRITERIA EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH

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

1	2	3	
5	Dokumen Renstra telah memuat sasaran		cukup jelas
6	Dokumen Renstra telah memuat indikator kinerja sasaran	a. b. c. d. e.	apabila seluruh sasaran telah dilengkapi dengan indikatornya; apabila > 90% sasaran telah dilengkapi dengan indikatornya; apabila 75% < sasaran yang telah dilengkapi dengan indikatornya < 90%; apabila 20% < sasaran yang telah dilengkapi dengan indikatornya < 75% apabila sasaran yang telah dilengkapi dengan indikatornya < 20%
7	Dokumen Renstra telah memuat target tahunan	a. b. c. d. e.	apabila seluruh sasaran telah dilengkapi dengan target pencapaiannya; apabila > 90% sasaran telah dilengkapi dengan target pencapaiannya; apabila 75% < sasaran yang telah dilengkapi dengan target pencapaiannya < 90%; apabila 20% < sasaran yang telah dilengkapi dengan target pencapaiannya < 75% apabila sasaran yang telah dilengkapi dengan target pencapaiannya < 20%
8	Renstra telah menyajikan IKU	a. b. c. d. e.	apabila lebih dari 90% indikator yang ada di RPJMD/Renstra telah menggambarkan kinerja utama pemda/satuan kerja; apabila 75% < indikator yang menggambarkan kinerja utama pemda/satuan kerja \leq 90%; apabila 40% \leq indikator yang menggambarkan kinerja utama pemda/satuan kerja \leq 75%; apabila 10% \leq indikator yang menggambarkan kinerja utama pemda/satuan kerja \leq 40% apabila indikator yang menggambarkan kinerja utama pemda/satuan kerja \leq 10%
		*) *)	RPJMD/Renstra dikatakan menyajikan (memanfaatkan) IKU jika tujuan dan atau sasaran yang ada dapat direpresentasikan (relevan) dengan IKU yang sudah diformalkan. Kriteria ini berlaku dengan asumsi IKU yang diformalkan telah memenuhi kriteria IKU yang baik seperti Spesifik, Dapat Diukur dan Relevan dengan Kinerja Utama K/L atau Unit Kerja
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)

1	2	3	
b.	KUALITAS RENSTRA (5%)		
10	Tujuan telah berorientasi hasil	a.	apabila lebih dari 90% tujuan yang ditetapkan telah berorientasi hasil;
		b.	apabila $75\% < \text{tujuan yang berorientasi hasil} \leq 90\%$;
		c.	apabila $40\% < \text{tujuan yang berorientasi hasil} \leq 75\%$;
		d.	apabila $10\% < \text{tujuan yang berorientasi hasil} \leq 40\%$
		e.	apabila tujuan yang ditetapkan berorientasi hasil $\leq 10\%$
		Kriteria berorientasi hasil:	
		-	berkualitas outcome atau output penting
		-	bukan proses/kegiatan
		-	menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan atau
		-	seharusnya terwujud
		-	terkait dengan isu strategis organisasi sesuai dengan tugas dan fungsi organisasi
11	ukuran keberhasilan (indikator) tujuan (outcome) telah memenuhi kriteria ukuran keberhasilan yang baik	a.	apabila lebih dari 90% ukuran keberhasilan tujuan dalam Renstra telah memenuhi kriteria SMART dan Cukup;
		b.	apabila $75\% < \text{ukuran keberhasilan SMART} < 90\%$;
		c.	apabila $40\% < \text{ukuran keberhasilan SMART} < 75\%$;
		d.	apabila $10\% < \text{ukuran keberhasilan SMART} < 40\%$
		e.	apabila ukuran keberhasilan yang SMART $< 10\%$
		Kriteria ukuran keberhasilan yang baik; SMART	
		-	Spesific: Tidak berdwimakna
		-	Measureable: Dapat diukur, dapat diidentifikasi satuan atau parameternya
		-	Achievable: Dapat dicapai, relevan dengan tugas fungsinya (domainnya) dan dalam kendalinya (controllable)
		-	Relevance: Terkait langsung dengan (merepresentasikan) apa yang akan diukur
		-	Timebound: Mengacu atau menggambarkan kurun waktu tertentu
		-	Cukup, dari segi jumlah, ukuran keberhasilan yang ada harus cukup mengindikasikan tercapainya tujuan, sasaran dan hasil program
12	Sasaran telah berorientasi hasil	a.	apabila lebih dari 90% sasaran dalam renstra/hasil program telah berorientasi hasil;
		b.	apabila $75\% < \text{berorientasi hasil} < 90\%$;
		c.	apabila $40\% < \text{berorientasi hasil} \leq 75\%$;
		d.	apabila $10\% < \text{berorientasi hasil} \leq 40\%$
		e.	apabila kondisi jangka menengah dan sasaran yg berorientasi hasil $\leq 10\%$

1	2	3
13	Indikator kinerja sasaran (outcome dan output) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a. apabila lebih dari 90% indikator sasaran dalam RPJMD/Renstra telah memenuhi kriteria SMART dan Cukup; b. apabila 75% < Indikator SMART < 90%; c. apabila 40% < Indikator SMART < 75%; d. apabila 10% < Indikator SMART < 40%; e. apabila indikator yang SMART < 10%
14	Target kinerja ditetapkan dengan baik	a. apabila > 90% target yang ditetapkan memenuhi seluruh kriteria target yang baik; b. apabila 75% < target yang memenuhi seluruh kriteria \leq 90%; c. apabila sebagian besar (> 75%) target yang ditetapkan tidak berdasarkan basis data yang memadai dan argumen yang logis; d. apabila sebagian besar (> 75%) target yang ditetapkan tidak berdasarkan indikator yang SMART; e. apabila sebagian besar (> 75%) target yang ditetapkan tidak memenuhi seluruh kriteria target yang baik.
		Kriteria Target yg baik:
		<ul style="list-style-type: none"> - Menggambarkan suatu tingkatan tertentu yg seharusnya dicapai (termasuk tingkatan yang standar, generally accepted) - Selaras dgn RPJMN/RPJMD/ Renstra; - Berdasarkan (relevan dgn) indikator yg SMART; - Berdasarkan basis data yang memadai - Berdasarkan argumen dan perhitungan yang logis
15	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program/hasil kegiatan	a. apabila program/kegiatan yang ditetapkan telah memenuhi seluruh kriteria; b. apabila program/kegiatan yang ditetapkan telah memenuhi sebagian besar kriteria; c. apabila program/kegiatan yg ditetapkan menjadi penyebab tidak langsung terwujudnya tujuan dan sasaran; d. apabila program/kegiatan yang ditetapkan dianggap tidak cukup untuk mencapai tujuan dan sasaran; e. apabila penetapan program/kegiatan mendahului (atau tidak disertai dengan) penetapan tujuan dan sasaran
		Program/Kegiatan dikatakan merupakan cara untuk mencapai (selaras dengan) tujuan dan sasaran jika memenuhi kriteria sbb: <ul style="list-style-type: none"> - Menjadi penyebab langsung terwujudnya tujuan dan sasaran; - Relevan; - Memiliki hubungan sebab akibat (kausalitas) - Cukup untuk mewujudkan tujuan dan sasaran dalam Renstra

1	2	3
16	Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMD	a. apabila > 90% tujuan dan sasaran yg ditetapkan telah selaras; b. apabila 75% < tujuan dan sasaran yg selaras < 90%; c. apabila 40% < tujuan dan sasaran yg selaras < 75%; d. apabila 10% < tujuan dan sasaran yg selaras < 40% e. apabila tujuan dan sasaran yg selaras < 10%
		Kriteria keselarasan mengacu pada kondisi-kondisi berikut:
		<ul style="list-style-type: none"> - tujuan dan Sasaran2 yang ada di Renstra merupakan tujuan dan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam RPJMD; - Target2 kinerja Renstra merupakan breakdown dari target2 kinerja dalam RPJMD; - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam Renstra menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di RPJMD
17	Dokumen Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan	a. apabila lebih dari 90% tujuan, Sasaran dan indikator Renstra telah mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan; b. apabila lebih dari 75% tujuan, Sasaran dan indikator Renstra telah mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan; c. apabila tujuan, Sasaran dan indikator Renstra tidak mengacu pada isu strategis atau praktik terbaik; d. apabila tujuan, Sasaran dan indikator Renstra yang mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan tidak lebih dari 10% e. apabila lebih dari 75% tujuan, Sasaran dan indikator Renstra yang ditetapkan tidak menggambarkan core business dan isu strategis yang berkembang
		Penetapan hal-hal yg seharusnya mengacu pada kriteria sbb:
		<ul style="list-style-type: none"> - Mengacu /selaras dengan RPJMN/RPJMD - Mengacu /selaras dengan kontrak kinerja (jika ada) - Mengacu /selaras dengan tugas dan fungsi - menggambarkan core business - menggambarkan isu strategis yang berkembang di daerah (local issue) - menggambarkan hubungan kausalitas mengacu pada praktik2 terbaik
c.	IMPLEMENTASI RENSTRA (3%)	Jawaban tentang Implemetasi Renstra harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas Renstra

1	2	3
18	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen rencana kinerja tahunan	<p>a. apabila lebih dari 90% indikator tujuan dan sasaran yang ada di Renstra telah selaras dengan indikator hasil/capaian program yang ada dalam rencana kinerja tahunan;</p> <p>b. apabila 75% < keselarasan indikator tujuan dan sasaran RPJMD/Renstra dengan indikator hasil/capaian program dalam rencana kinerja tahunan < 90%;</p> <p>c. apabila 40% < keselarasan indikator tujuan dan sasaran RPJMD/Renstra dengan indikator hasil/capaian program dalam rencana kinerja tahunan < 75%;</p> <p>d. apabila 10% < keselarasan indikator tujuan dan sasaran RPJMD/Renstra dengan indikator hasil/capaian program dalam rencana kinerja tahunan < 40%</p> <p>e. apabila keselarasan indikator tujuan dan sasaran RPJMD/Renstra dengan indikator hasil/capaian program dalam rencana kinerja tahunan < 10%</p>
		Kriteria Selaras atau (dapat) dijadikan acuan:
		<ul style="list-style-type: none"> - Target2 kinerja jangka menengah dalam RPJMD/Renstra telah di-breakdown dalam (selaras dengan) target2 kinerja tahunan dalam rencana kinerja tahunan - Sasaran2 yang ada di RPJMD/Renstra dijadikan outcome atau hasil2 program yang akan diwujudkan dalam rencana kinerja tahunan - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam perencanaan satuan kerja menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya outcome atau hasil2 program yang ada di rencana kinerja tahunan <p>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	<p>a. apabila target jangka menengah (JM) telah dimonitor dan memenuhi seluruh kriteria yang disebutkan dibawah;</p> <p>b. apabila target JM telah dimonitor berdasarkan kriteria yang disebutkan dibawah, namun belum seluruh rekomendasi ditindaklanjuti;</p> <p>c. apabila target JM telah dimonitor dengan kriteria tersebut namun tidak ada tindak lanjut terhadap rekomendasi yang diberikan</p> <p>d. apabila monitoring target JM dilakukan secara insidentil, tidak terjadual, tanpa SOP atau mekanisme yang jelas;</p> <p>e. Target JM tidak dimonitor</p>

1	2	3
		Monitoring target (kinerja) jangka menengah mengacu pada kriteria sbb:
		<ul style="list-style-type: none"> - Terdapat breakdown target kinerja jangka menengah kedalam target2 tahunan dan periodik yang selaras dan terukur; - Terdapat pihak atau bagian yang bertanggungjawab untuk melaporkan dan yang memonitor kinerja secara periodik; - Terdapat jadwal, mekanisme atau SOP yang jelas tentang mekanisme monitoring Renstra secara periodik; - Terdapat dokumentasi hasil monitoring/ capaian kinerja jangka menengah dilaporkan progressnya dalam laporan kinerja - Terdapat tindak lanjut atas hasil monitoring
20	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala	<ul style="list-style-type: none"> 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 Tidak ada reviu/tidak diketahui apakah e. Renstra masih relevan dengan kondisi saat ini
II.	PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (20%)	
a.	PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (4%)	
1	Dokumen perencanaan kinerja tahunan telah disusun	<p>ya. apabila secara formal ada dokumen atau media yang memuat sasaran (kinerja/hasil), indikator dan target kinerja (bukan kerja) tahunan yang akan dicapai serta strategi (program dan kegiatan) untuk mencapai sasaran tersebut dan dibuat sebelum mengajukan anggaran.</p> <p>Jika rencana kinerja dimaksud tidak menjadi prasyarat dalam pengajuan anggaran, maka jawaban harus "Tidak"</p>
2	Perjanjian Kinerja (PK) telah disusun	<p>ya. apabila terdapat dokumen PK yang secara formal telah ditandatangani oleh (para) pihak yang berkepentingan (Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk doman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara RepubTeknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Tata Cara Reviu Atas laporan Kinerja Instansi Pemerintah.</p>

1	2	3
3	PK telah menyajikan IKU	a. apabila lebih dari 95% IKU telah diperjanjikan dalam PK Pemda/Satuan Kerja b. apabila $80\% < \text{IKU}$ yang telah diperjanjikan dalam PK Pemda/Satuan Kerja $\leq 95\%$; c. apabila $50\% \leq \text{IKU}$ yang telah diperjanjikan dalam PK Pemda/Satuan Kerja $\leq 80\%$; d. apabila $10\% \leq \text{IKU}$ yang telah diperjanjikan dalam PK Pemda/Satuan Kerja $\leq 50\%$ e. apabila IKU yang telah diperjanjikan dalam PK Pemda/Satuan Kerja $\leq 10\%$
		*) PK dikatakan menyajikan (memanfaatkan) IKU jika tujuan dan atau sasaran yang ada dapat direpresentasikan (relevan) dengan IKU yang sudah diformalkan. *) Kriteria ini berlaku dengan asumsi IKU yang diformalkan telah memenuhi kriteria IKU yang baik seperti Spesifik, Dapat Diukur dan Relevan dengan Kinerja Utama Pemda atau Satuan Kerja
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.	KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (10%)	
5	Sasaran telah berorientasi hasil	a. apabila lebih dari 90% sasaran yang ada di dokumen rencana kinerja tahunan dan di dokumen perjanjian kinerja telah berorientasi hasil; b. apabila $75\% < \text{sasaran telah berorientasi hasil} \leq 90\%$; c. apabila $40\% < \text{sasaran telah berorientasi hasil} \leq 75\%$; d. apabila $10\% < \text{sasaran telah berorientasi hasil} \leq 40\%$ e. apabila sasaran telah berorientasi hasil $\leq 10\%$
		sasaran dikatakan berorientasi hasil dengan kriteria sbb:
		<ul style="list-style-type: none"> - berkualitas outcome atau output penting - bukan proses/kegiatan - menggambarkan kondisi yang seharusnya atau output penting yang ingin diwujudkan - terkait dengan isu strategis organisasi

1	2	3
6	Indikator kinerja sasaran dan hasil program (outcome) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a. apabila lebih dari 90% indikator sasaran dan hasil program dalam rencana kinerja tahunan dan PK telah memenuhi kriteria SMART dan Cukup; b. apabila $75\% < \text{Indikator SMART} < 90\%$; c. apabila $40\% < \text{Indikator SMART} < 75\%$; d. apabila $10\% < \text{Indikator SMART} < 40\%$ e. apabila indikator yang SMART $< 10\%$
		Kriteria ukuran keberhasilan yang baik; SMART
		<ul style="list-style-type: none"> - Spesific: Tidak berdwimakna - Measureable: Dapat diukur, dapat diidentifikasi satuan atau parameternya - Achievable: Dapat dicapai, relevan dengan tugas fungsinya (domainnya) dan dalam kendalinya (controllable) - Relevance: Terkait langsung dengan (merepresentasikan) apa yang akan diukur - Timebound: Mengacu atau menggambarkan kurun waktu tertentu Cukup, dari segi jumlah, ukuran keberhasilan yang ada harus cukup mengindikasikan tercapainya tujuan, sasaran dan hasil program
7	Target kinerja ditetapkan dengan baik	a. apabila $> 90\%$ target yang ditetapkan dalam rencana kinerja tahunan dan di PK memenuhi seluruh kriteria target yang baik; b. apabila $75\% < \text{target yang memenuhi seluruh kriteria} \leq 90\%$; c. apabila sebagian besar ($> 75\%$) target yang ditetapkan tidak berdasarkan basis data yang memadai dan argumen yang logis; d. apabila sebagian besar ($> 75\%$) target yang ditetapkan tidak berdasarkan indikator yang SMART; e. apabila sebagian besar ($> 75\%$) target yang ditetapkan tidak memenuhi seluruh kriteria target yang baik.
		Kriteria Target yg baik:
		<ul style="list-style-type: none"> - Menggambarkan suatu tingkatan tertentu yang seharusnya dicapai (termasuk tingkatan yang standar, generally accepted) - Selaras dengan RPJMN/RPJMD/Renstra; - Berdasarkan (relevan dgn) indikator yg SMART; - Berdasarkan basis data yang memadai Berdasarkan argumen dan perhitungan yang logis

1	2	3
8	Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila kegiatan yang ditetapkan memenuhi seluruh kriteria b. apabila kegiatan yang ditetapkan telah memenuhi sebagian besar kriteria; c. apabila kegiatan yang ditetapkan menjadi penyebab tidak langsung terwujudnya sasaran; d. apabila kegiatan yang ditetapkan dianggap tidak cukup untuk mencapai sasaran; e. apabila kegiatan yang ditetapkan tidak relevan dengan pencapaian sasaran
		Kegiatan dikatakan merupakan cara untuk mencapai (selaras dengan) sasaran jika memenuhi kriteria sbb:
		<ul style="list-style-type: none"> - Penyebab langsung terwujudnya sasaran - Relevan; - Memiliki hubungan sebab akibat - Cukup untuk mewujudkan sasaran dalam rencana kinerja tahunan
		Pengertian kegiatan juga mencakup sub kegiatan /komponen kegiatan
9	Kegiatan dalam rangka mencapai sasaran telah didukung oleh anggaran yang memadai	<ul style="list-style-type: none"> a. Jika untuk setiap sasaran yang di tetapkan dapat diidentifikasi kegiatan dan anggarannya, baik yang bersifat langsung maupun tidak langsung. b. Jika sasaran yang teridentifikasi sampai kepada anggarannya (langsung dan tidak langsung) $\geq 80\%$ c. Jika $> 50\%$ sasaran hanya dapat dikaitkan dengan anggaran yang bersifat langsung saja d. Jika sasaran yang terkait dengan anggaran langsung $\leq 50\%$ e. Jika sasaran ditetapkan setelah adanya kegiatan dan anggaran
10	Dokumen PK telah selaras dengan RPJMD/Renstra	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila lebih dari 90% sasaran dalam PK telah selaras dengan tujuan/sasaran RPJMD/Renstra/RKPD; b. apabila $75\% < \text{keselarasan sasaran PK dengan RPJMD/Renstra/RKPD} \leq 90\%$; c. apabila $40\% < \text{keselarasan sasaran PK dengan RPJMD/Renstra/RKPD} \leq 75\%$; d. apabila $10\% < \text{keselarasan sasaran PK dengan RPJMD/Renstra/RKPD} \leq 40\%$ e. apabila keselarasan sasaran PK dengan RPJMD/Renstra/RKPD $\leq 10\%$

1	2	3
		kriteria selaras:
		<ul style="list-style-type: none"> - Sasaran2 yang ada di PK merupakan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam RPJMD/Renstra; - Target2 kinerja PK merupakan break down dari target2 kinerja dalam RPJMD/Renstra/RKP; - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam PK menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di RPJMD/Renstra/RKP
11	Dokumen PK telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila lebih dari 90% Sasaran dan indikator PK telah mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan; b. apabila lebih dari 75% Sasaran dan indikator PK telah mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan; c. apabila Sasaran dan indikator PK tidak mengacu pada isu strategis atau praktik terbaik dan tidak menggambarkan kondisi(outcome) yang seharusnya terwujud pada tahun ybs d. apabila Sasaran dan indikator PK yang mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan tidak lebih dari 10% e. apabila lebih dari 75% Sasaran dan indikator PK yang ditetapkan tidak menggambarkan core business dan isu strategis yang berkembang
		Penetapan hal-hal yg seharusnya mengacu pada kriteria sbb:
		<ul style="list-style-type: none"> - Mengacu /selaras dengan RPJMN/RKP/RPJMD//RKPD/ Renstra - Mengacu /selaras dengan kontrak kinerja atau kontrak lain yang pernah dibuat (jika ada) - Mengacu /selaras dengan tugas dan fungsi - Menggambarkan core business - Menggambarkan isu strategis yang berkembang dan menjawab permasalahan yang teridentifikasi saat proses perencanaan - Menggambarkan hubungan kausalitas, (menjadi penyebab terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di RPJMD/Renstra/RKP) - Mengacu pada praktik2 terbaik - Menggambarkan keadaan yang seharusnya terwujud pada tahun itu (memperhitungkan outcome yang seharusnya terwujud dalam tahun ybs akibat kegiatan tahun2 sebelumnya)
12	Rencana Aksi atas Kinerja sudah ada	ya. jika Rencana Aksi (RA) yang dimaksud merupakan penjabaran lebih lanjut dari target2 kinerja yang ada di Perjanjian Kinerja (PK)

1	2	3	
13	Rencana Aksi atas Kinerja telah mencantumkan target secara periodik atas kinerja	a.	apabila lebih dari 90% target kinerja dalam rencana/perjanjian kinerja tahunan telah (dapat) dijabarkan lebih lanjut menjadi target periodik dalam Rencana Aksi (RA);
		b.	apabila 75% < keselarasan target PK dengan target periodik dalam RA \leq 90%;
		c.	apabila 40% < keselarasan target PK dengan target periodik dalam RA \leq 75%;
		d.	apabila 10% < keselarasan target PK dengan target periodik dalam RA \leq 40%
		e.	apabila keselarasan target PK dengan target periodik dalam RA \leq 10%
		Rencana atau Perjanjian Kinerja Tahunan harus dapat dimanfaatkan dalam (selaras dengan) Rencana Aksi yang lebih detail. Keselarasan tersebut terwujud jika capaian target RKT/PK terkait dengan (disebabkan oleh) capaian target2 RA. Atau antara RKT/PK memiliki hubungan kausalitas dengan RA	
14	Rencana Aksi atas kinerja telah mencantumkan sub kegiatan/ komponen rinci setiap periode yang akan dilakukan dalam rangka mencapai kinerja	Cukup jelas (Y/T)	
c.	IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (6%)		Jawaban tentang Implementasi perencanaan kinerja tahunan harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas perencanaan kinerja tahunan
15	Rencana kinerja tahunan dimanfaatkan dalam penyusunan anggaran	Ya.	Jika target-target kinerja sasaran dalam rencana kinerja tahunan menjadi prasyarat dalam pengajuan dan pengalokasian anggaran Jika target-target kinerja sasaran dalam rencana kinerja dimaksud tidak menjadi prasyarat dalam pengajuan anggaran, maka jawaban harus "Tidak"
16	Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan	a.	apabila terdapat bukti yang cukup bahwa pemanfaatan PK yang di-ttd-i memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan;
		b.	apabila terdapat bukti yang cukup bahwa PK yang di-ttd-i dijadikan dasar untuk mengukur dan menyimpulkan keberhasilan maupun kegagalan ;
		c.	apabila terdapat bukti yang cukup bahwa PK yang di-ttd-i telah diukur dan hasil pengukuran telah diketahui oleh atasan (pemberi amanah);
		d.	apabila PK yang di-ttd-i sebatas telah dilakukan monitoring
		e.	apabila terhadap PK yang ditandatangani tidak dilakukan pengukuran atau monitoring

1	2	3
		Kriteria Pemanfaatan target kinerja untuk mengukur keberhasilan;
		<ul style="list-style-type: none"> - (Capaian) target kinerja dijadikan dasar untuk memberikan penghargaan (reward); - (Capaian) target kinerja dijadikan dasar untuk memilih dan memilah yang berkinerja dengan yang kurang (tidak) berkinerja; - (Capaian) target kinerja digunakan sebagai cara untuk menyimpulkan atau memberikan predikat (baik, cukup, kurang, tercapai, tidak tercapai, berhasil, gagal, dll) suatu kondisi atau keadaan
17	Rencana Aksi atas Kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila monitoring kinerja telah memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan; b. apabila monitoring dilakukan sesuai kriteria, kecuali penerapan reward and punishment; c. apabila monitoring dilakukan terbatas pada penyerahan atau pengumpulan hasil pengukuran capaian kinerja; d. apabila pengukuran capaian kinerja periodik tidak lebih dari 80%; e. apabila monitoring atau pengukuran capaian target periodik \leq 50%
		Monitoring pencapaian target periodik dengan kriteria sbb:
		<ul style="list-style-type: none"> - Capaian target dalam rencana aksi secara periodik (minimal setiap 3 bulan) dipantau kemajuannya; - Setiap ada deviasi segera dilakukan analisis dan dicarikan alternatif solusinya; - Terdapat mekanisme yang memungkinkan pimpinan untuk mengetahui progress kinerja yang terbaru (up dated performance) - Terdapat mekanisme dan implementasi reward and punishment terhadap keberhasilan atau kegagalan pencapaian target kinerja
18	Rencana Aksi telah dimanfaatkan dalam pengarah dan pengorganisasian kegiatan	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila pemanfaatan RA telah memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan; b. apabila pemanfaatan RA memenuhi kriteria yang ditetapkan kecuali hal terkait dengan otorisasi dan eksekusi pelaksanaan atau penundaan kegiatan; c. apabila pemanfaatan RA terbatas pada pelaporan atau dokumentasi semata tanpa ada tindakan nyata selanjutnya; d. apabila capaian RA tidak berpengaruh terhadap penilaian atau penyimpulan capaian kinerja; e. apabila target2 dalam RA yang disusun memiliki keselarasan $<$ 50% dari target2 kinerja dalam PK

1	2	3
		Pemanfaatan rencana aksi dalam pengarahannya dan pengorganisasian kegiatan meliputi kriteria sbb:
		<ul style="list-style-type: none"> - Target2 dalam rencana aksi dijadikan dasar (acuan) untuk (memulai) pelaksanaan setiap kegiatan; - Target2 kinerja dalam rencana aksi dijadikan acuan untuk mengevaluasi capaian output2 kegiatan; - Target2 kinerja dalam rencana aksi dijadikan alasan untuk memberikan otorisasi dan eksekusi diteruskan atau ditundanya suatu kegiatan - Terdapat hubungan yang logis antara setiap output kegiatan dengan sasaran (outcome) yang akan dicapai;
19	Perjanjian Kinerja telah dimanfaatkan untuk penyusunan (identifikasi) kinerja sampai kepada tingkat eselon III dan IV	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila lebih dari 90% target kinerja dalam rencana/perjanjian kinerja tahunan telah (dapat) dijabarkan lebih lanjut menjadi target kinerja eselon III dan IV; b. apabila $75\% < \text{keselarasan target PK dengan target kinerja eselon III dan IV} \leq 90\%$; c. apabila $40\% < \text{keselarasan target PK dengan target kinerja eselon III dan IV} \leq 75\%$; d. apabila $10\% < \text{keselarasan target PK dengan target kinerja eselon III dan IV} \leq 40\%$ e. apabila keselarasan target PK dengan target kinerja eselon III dan IV $\leq 10\%$
		Kriteria keselarasan perjanjian kinerja atasan dengan bawahan:
		<ul style="list-style-type: none"> - Target2 kinerja dalam PK atasan telah di-breakdown dalam (selaras dengan) target2 kinerja bawahan (eselon III dan IV) - Sasaran, indikator dan target kinerja bawahan (eselon III dan IV) menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya outcome atau hasil2 program yang ada di PK atasan - Catatan: pemilihan a/b/c/d/e dengan asumsi indikator sasaran/hasil program di PK atasan telah memenuhi kriteria SMART
B. PENGUKURAN KINERJA (25%)		
I.	PEMENUHAN PENGUKURAN (5%)	
1	Telah terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal	Ya apabila Pemda/Satuan Kerja telah memiliki Indikator Kinerja Utama (IKU) level Pemda dan level Satuan kerja yang telah ditetapkan secara formal dalam suatu keputusan pimpinan.

1	2	3
2	Telah terdapat ukuran kinerja tingkat eselon III dan IV sebagai turunan kinerja atasannya	a. apabila lebih dari 90% eselon III dan IV telah memiliki ukuran kinerja yang terukur; b. apabila 75% < eselon III dan IV yang memiliki ukuran kinerja yang terukur \leq 90%; c. apabila 40% < eselon III dan IV yang memiliki ukuran kinerja yang terukur \leq 75%; d. apabila 10% < eselon III dan IV yang memiliki ukuran kinerja yang terukur \leq 40% e. apabila eselon III dan IV yang memiliki ukuran kinerja yang terukur \leq 10%
3	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja	a. apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan; b. apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi kriteria yang ditetapkan kecuali penanggung jawab yang jelas; c. apabila > 80% capaian (realisasi) kinerja dapat diyakini validitas datanya; d. apabila realisasi data kinerja kurang dapat diyakini validitasnya (validitas sumber data diragukan) e. apabila realisasi data kinerja tidak dapat diverifikasi
		Mekanisme pengumpulan data yang memadai dengan kriteria sbb:
		<ul style="list-style-type: none"> - Terdapat pedoman atau SOP tentang pengumpulan data kinerja yang up to date; - Ada kemudahan untuk menelusuri sumber datanya yang valid; - Ada kemudahan untuk mengakses data bagi pihak yang berkepentingan; - Terdapat penanggungjawab yang jelas; - Jelas waktu deliverynya; - Terdapat SOP yang jelas jika terjadi kesalahan data
4	Indikator Kinerja Utama telah dipublikasikan	ya. jika dokumen yang memuat IKU dapat diakses dengan mudah setiap saat (misalnya: melalui website resmi pemerintah prov/kab/kota)
II. KUALITAS PENGUKURAN (12,5%)		
5	IKU telah memenuhi kriteria indikator yang baik	a. apabila lebih dari 90% IKU telah memenuhi kriteria; b. apabila 75% < IKU yang telah memenuhi kriteria \leq 90%; c. apabila 40% < IKU yang telah memenuhi kriteria \leq 75%; d. apabila 10% < IKU yang telah memenuhi kriteria \leq 40% e. apabila IKU yang telah memenuhi kriteria \leq 10%

1	2	3
		Kinerja Utama merupakan hasil kerja yang menggambarkan:
		<ul style="list-style-type: none"> - mandat dari pemerintah daerah/satuan kerja - prioritas daerah atau satuan kerja - isu strategik di daerah tersebut - alasan keberadaan pemerintah di daerah dan alasan dibentuknya satuan kerja tersebut
		Kriteria minimal IKU yang baik adalah relevan dan dapat diukur (measureable)
		Indikator dikategorikan relevan apabila:
		<ul style="list-style-type: none"> - terkait langsung dengan kinerja (sasaran) utama atau kondisi yang akan diukur - Mewakili (representatif) kinerja (sasaran) utama atau kondisi yang akan diwujudkan - IKU mengindikasikan (mencerminkan) terwujudnya Kinerja Utama atau sasaran strategis yang ditetapkan
		Indikator dikategorikan dapat diukur apabila:
		<ul style="list-style-type: none"> - jelas satuan ukurannya; - formulasi perhitungan dapat diidentifikasi - cara perhitungannya disepakati banyak pihak
6	IKU telah cukup untuk mengukur kinerja	a. apabila lebih dari 90% IKU yang ditetapkan telah cukup untuk mengukur atau menggambarkan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan; b. apabila $75\% < \text{IKU yang cukup} \leq 90\%$; c. apabila $40\% < \text{IKU yang cukup} \leq 75\%$; d. apabila $10\% < \text{IKU yang cukup} \leq 40\%$; e. apabila $\text{IKU yang cukup} \leq 10\%$
		kriteria cukup:
		<ul style="list-style-type: none"> - Representatif (alat ukur yg mewakili) untuk mengukur kinerja yang seharusnya - Jumlahnya memadai utk menyimpulkan tercapainya kondisi yang seharusnya (kinerja utamanya)
		Kinerja (kondisi) yang seharusnya mengacu pada kriteria sbb:
		<ul style="list-style-type: none"> - Mengacu /selaras dengan tugas dan fungsi - menggambarkan core business (sesuai karakteristik organisasi) - menggambarkan keunikan/sifat khas yang membedakannya dengan organisasi/unit kerja lain - menggambarkan isu strategis yang berkembang - menjawab permasalahan yang teridentifikasi (di organisasi/daerah) - menggambarkan kearifan lokal mengacu pada praktik2 terbaik

1	2	3
7	IKU unit kerja telah selaras dengan IKU IP	a. apabila lebih dari 90% IKU unit kerja telah selaras dengan IKU KEM/LPND; b. apabila $75\% \leq$ keselarasan IKU $\leq 90\%$; c. apabila $40\% <$ keselarasan IKU $\leq 75\%$; d. apabila $10\% <$ keselarasan IKU $\leq 40\%$; e. apabila keselarasan IKU $\leq 10\%$
		Kriteria IKU yang selaras:
		<ul style="list-style-type: none"> - IKU Unit Kerja merupakan breakdown dari IKU LPND; - Indikator Kinerja Utama Unit Kerja menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ditetapkan LPND
8	Ukuran (Indikator) kinerja eselon III dan IV telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a. apabila lebih dari 90% indikator yang ditetapkan telah memenuhi kriteria; b. apabila $75\% <$ indikator yang ditetapkan yang telah memenuhi kriteria $\leq 90\%$; c. apabila $40\% <$ indikator yang ditetapkan yang telah memenuhi kriteria $\leq 75\%$; d. apabila $10\% <$ indikator yang ditetapkan yang telah memenuhi kriteria $\leq 40\%$; e. apabila indikator yang ditetapkan yang telah memenuhi kriteria $\leq 10\%$
		Kriteria minimal indikator kinerja yang baik adalah relevan dan dapat diukur (measureable)
		Indikator dikategorikan relevan apabila:
		<ul style="list-style-type: none"> - Menggambarkan kinerja atau hasil sesuai dengan levelnya - terkait langsung dengan kinerja (sasaran) atau kondisi yang akan diukur - Mewakili (representatif) kinerja (sasaran) atau kondisi yang akan diwujudkan Indikator tersebut mengindikasikan (mencerminkan) terwujudnya kinerja atau sasaran yang ditetapkan
		Indikator dikategorikan dapat diukur apabila:
		<ul style="list-style-type: none"> - jelas satuan ukurannya; - formulasi perhitungan dapat diidentifikasi - cara perhitungannya disepakati banyak pihak
9	Indikator kinerja eselon III dan IV telah selaras dengan indikator kinerja atasannya	a. apabila lebih dari 90% indikator kinerja eselon III dan IV kerja telah selaras dengan indikator kinerja atasannya; b. apabila $75\% \leq$ keselarasan indikator $\leq 90\%$; c. apabila $40\% <$ keselarasan indikator $\leq 75\%$; d. apabila $10\% <$ keselarasan indikator $\leq 40\%$; e. apabila keselarasan indikator $\leq 10\%$

1	2	3
		Kriteria indikator yang selaras:
		<ul style="list-style-type: none"> - Indikator kinerja eselon III dan IV merupakan breakdown dari indikator atasan; - Indikator kinerja eselon III dan IV menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya kinerja atasan
10	Sudah terdapat ukuran (indikator) kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi/atasannya	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila lebih dari 90% individu telah memiliki indikator (alat ukur) yang menggambarkan keselarasan kinerja dengan IKU atasannya; b. apabila 75% < individu yang telah memiliki keselarasan indikator (alat ukur) kinerja \leq 90%; c. apabila 40% < individu yang telah memiliki keselarasan indikator (alat ukur) kinerja \leq 75%; d. apabila 10% < individu yang telah memiliki keselarasan indikator (alat ukur) kinerja \leq 40% e. apabila individu yang telah memiliki keselarasan indikator (alat ukur) kinerja \leq 10%
		Keselarasan IKU:
		<ul style="list-style-type: none"> - IKU individu merupakan breakdown dari - IKU atasannya; Indikator Kinerja Utama individu menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya kinerja utama atasannya
11	Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila pengukuran kinerja sudah dilakukan dengan memenuhi kriteria sebagaimana disebutkan dibawah; b. apabila pengukuran kinerja sudah dilakukan dengan memenuhi kriteria sebagaimana disebutkan, namun pengukuran tidak sampai ke individu staf; c. apabila pengukuran kinerja sudah dilakukan dengan memenuhi kriteria sebagaimana disebutkan dan diterapkan hanya kepada tingkat manajerial; d. apabila pengukuran kinerja dilakukan hanya sampai ke eselon II yang menyusun PK dengan syarat tetap ada keterkaitan kinerja mulai dari Kementerian/LPND sampai kepada eselon II-nya; e. apabila tidak ada pengukuran kinerja yang berjenjang atau pengukuran kinerja setiap jenjang tidak menggambarkan relevansi atau tidak ada hubungan kausalitas antara tiap jenjangnya

1	2	3
		Pengukuran berjenjang memenuhi kriteria sbb:
		<ul style="list-style-type: none"> - Indikator-indikator yang ada sudah SMART dan cukup terdapat alur penjenjangan kinerja yang jelas mulai dari pimpinan sampai dengan staf operasional (individu); - Setiap jenjang atau tingkatan memiliki indikator kinerja SMART yang formal - setiap jenjang atau tingkatan memiliki target-target terukur - terdapat hubungan kausalitas antara setiap jenjang atau tingkatan - Terdapat pengukuran kinerja pada setiap jenjangnya - Hasil pengukuran dapat diverifikasi atau ditelusuri sampai ke sumbernya - Hasil pengukuran berjenjang tersebut sudah divalidasi
12	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan	a. apabila lebih dari 90% data (capaian) kinerja yang dihasilkan dapat diandalkan; b. apabila $75\% < \text{data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan} \leq 90\%$; c. apabila $40\% < \text{data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan} \leq 75\%$; d. apabila $10\% < \text{data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan} \leq 40\%$ e. apabila data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan $\leq 10\%$
		Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan;
		<ul style="list-style-type: none"> - Informasi capaian kinerja berdasarkan fakta sebenarnya atau bukti yang memadai dan dapat dipertanggungjawabkan; - Data yang dikumpulkan didasarkan suatu mekanisme yang memadai atau terstruktur (jelas mekanisme pengumpulan datanya, siapa yg mengumpulkan data, mencatat, dan siapa yg mensupervisi, serta sumber data valid); - Data kinerja yang diperoleh tepat waktu; - Data yang dikumpulkan memiliki tingkat kesalahan yang minimal;
13	Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala (bulanan/ triwulanan/ semester)	ya. apabila seluruh target yang ada dalam Rencana Aksi telah diukur realisasinya secara berkala (bulanan/ triwulanan/ semester)
14	Pengukuran kinerja sudah dikembangkan menggunakan teknologi informasi	ya. apabila Kem/LPND telah melakukan pengukuran kinerja secara berjenjang mulai dari staf, manajerial sampai kepada pimpinan tertinggi dan tingkat instansi dan pengukuran tersebut menggunakan bantuan teknologi sehingga capaian atau progres kinerja dapat diidentifikasi secara lebih tepat dan cepat

1	2	3	
III.	IMPLEMENTASI PENGUKURAN (7,5%)		Jawaban tentang Implementasi Pengukuran harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) ttg Pemenuhan dan Kualitas Pengukuran
15	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran	a.	apabila lebih dari 90% IKU yang ditetapkan telah dimanfaatkan sesuai dengan kriteria yang ditetapkan;
		b.	apabila $75\% < \text{IKU yang telah dimanfaatkan} \leq 90\%$;
		c.	apabila $40\% < \text{IKU yang telah dimanfaatkan} \leq 75\%$;
		d.	apabila IKU tidak dimanfaatkan pada dokumen penganggaran (RKA)
		e.	apabila IKU yang ada tidak dimanfaatkan, baik dalam perencanaan maupun dalam penganggaran
		Kriteria dimanfaatkan dalam dokumen perencanaan dan penganggaran:	
		-	dijadikan alat ukur pencapaian kondisi jangka menengah/sasaran utama dalam dokumen Rencana Kinerja Jangka Menengah, Rencana Kinerja Tahunan, Penganggaran dan Perjanjian Kinerja
		-	dijadikan alat ukur tercapainya outcome atau hasil-hasil program yang ditetapkan dalam dokumen anggaran (RKA)
16	IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja	a.	apabila terdapat bukti yang cukup IKU telah dimanfaatkan sepenuhnya sebagaimana kriteria yang ditetapkan;
		b.	apabila IKU yang ada dimanfaatkan sesuai kriteria namun tidak termasuk pengenaan sanksi atau punishment;
		c.	apabila hasil pengukuran IKU tidak berdampak apapun bagi entitas
		Dimanfaatkan untuk penilaian kinerja memenuhi kriteria sbb:	
		-	Capaian IKU dijadikan dasar penilaian kinerja
		-	Capaian IKU dijadikan dasar reward atau punishment
		-	Capaian IKU dijadikan dasar promosi atau kenaikan/penurunan peringkat
17	Target kinerja eselon III dan IV telah dimonitor pencapaiannya	a.	apabila target kinerja telah dimonitor dan memenuhi seluruh kriteria yang disebutkan dibawah;
		b.	apabila target kinerja telah dimonitor berdasarkan kriteria yang disebutkan dibawah, namun belum seluruh rekomendasi ditindaklanjuti;
		c.	apabila target kinerja telah dimonitor dengan kriteria tersebut namun tidak ada tindak lanjut terhadap rekomendasi yang diberikan
		d.	apabila monitoring target kinerja dilakukan secara insidental, tidak terjadual, tanpa SOP atau mekanisme yang jelas;
		e.	Target kinerja tidak dimonitor

1	2	3
		Monitoring target (kinerja) mengacu pada prasyarat sbb:
		<ul style="list-style-type: none"> - Terdapat breakdown target kinerja tahunan kedalam target2 bulanan/periodik yang selaras dan terukur; - Terdapat pihak atau bagian yang bertanggungjawab untuk melaporkan dan yang memonitor kinerja secara periodik; - Terdapat jadwal, mekanisme atau SOP yang jelas tentang mekanisme monitoring kinerja secara periodik; - Terdapat dokumentasi hasil monitoring - Terdapat tindak lanjut atas hasil monitoring
18	Hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai dari setingkat eselon IV keatas telah dikaitkan dengan (dimanfaatkan sebagai dasar pemberian) reward & punishment	<ul style="list-style-type: none"> a. Jika seluruh jabatan setingkat eselon IV keatas telah menerima reward & punishment yang sebanding (terkait) dengan hasil pengukuran (capaian) kinerjanya b. Jika $70\% \leq$ pejabat yg memiliki keterkaitan capaian dengan reward & punishmentnya $< 100\%$ c. Jika $50\% \leq$ pejabat yg memiliki keterkaitan capaian dengan reward & punishmentnya $< 70\%$ d. Jika $10\% \leq$ pejabat yg memiliki keterkaitan capaian dengan reward & punishmentnya $< 50\%$ e. Jika capaian kinerja tidak memiliki keterkaitan dengan reward & punishmentnya
		hasil pengukuran dikatakan terkait dengan reward & punishment apabila terdapat perbedaan (dapat diidentifikasi) tingkat reward & punishment antara:
		<ul style="list-style-type: none"> - pejabat/pegawai yang berkinerja dengan yang tidak berkinerja (tidak jelas kinerjanya) - pejabat/pegawai yang mencapai target dengan yang tidak mencapai target - pejabat/pegawai yang selesai tepat waktu dengan yang tidak tepat waktu (tidak selesai) - pejabat/pegawai dengan capaian diatas standar dengan yang standar
19	IKU telah direviu secara berkala	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila IKU telah direvisi dan hasilnya menunjukkan kondisi yang lebih baik (inovatif); b. apabila IKU telah direviu secara berkala dan hasilnya masih relevan dengan kondisi saat ini; c. apabila IKU telah direviu, ada upaya perbaikan namun belum ada perbaikan yang signifikan ; d. apabila IKU telah direviu e. Tidak ada reviu

1	2	3
20	Pengukuran kinerja atas Rencana Aksi digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala	a. apabila hasil pengukuran Rencana Aksi (RA) telah dimanfaatkan sebagaimana seluruh kriteria yang ditetapkan b. apabila hasil pengukuran sebatas hanya untuk menyimpulkan (tidak sampai mempengaruhi strategi) c. apabila hasil pengukuran RA tidak ditindaklanjuti
		Kriteria digunakan untuk pengendalian dan pemantauan:
		<ul style="list-style-type: none"> - Hasil pengukuran RA menjadi dasar untuk menyimpulkan kemajuan (progress) kinerja - Hasil pengukuran RA menjadi dasar (ditindaklanjuti) untuk mengambil tindakan (action) dalam rangka mencapai target kinerja yang ditetapkan - Hasil pengukuran RA menjadi dasar (ditindaklanjuti) untuk menyesuaikan strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran
C. PELAPORAN KINERJA (15%)		
I.	PEMENUHAN PELAPORAN (3%)	
1	Laporan Kinerja telah disusun	cukup jelas
2	Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu	ya. jika laporan kinerja disampaikan sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan
3	Laporan Kinerja telah di upload kedalam website	cukup jelas
4	Laporan Kinerja menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU	a. apabila lebih dari 90% capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU); b. apabila $75\% < \text{capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU)} \leq 90\%$; c. apabila $40\% < \text{capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU)} \leq 75\%$; d. apabila $10\% < \text{capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU)} \leq 40\%$ e. apabila capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) $\leq 10\%$
		IKU yang disajikan harus mengacu kepada kriteria IKU yang baik yaitu SMART dan menggambarkan kinerja utama yang seharusnya. dengan mengacu pada kriteria sbb:
		<ul style="list-style-type: none"> - sesuai dengan tugas dan fungsi - menggambarkan core business - mempertimbangkan isu strategis yang berkembang - menggambarkan hubungan kausalitas (antara outcome - output - process - input) - mengacu pada praktik2 terbaik

1	2	3
II.	PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (7,5%)	
5	Laporan Kinerja menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome	a. apabila lebih dari 90% sasaran yang disampaikan dalam Laporan Kinerja berorientasi outcome; b. apabila 75% < sasaran outcome dalam Laporan Kinerja < 90% c. apabila 40% < sasaran outcome dalam Laporan Kinerja < 75%; d. apabila 10% < sasaran outcome dalam Laporan Kinerja < 40% e. apabila sasaran outcome dalam Laporan Kinerja < 10%
		Informasi Laporan Kinerja berorientasi outcome artinya:
		<ul style="list-style-type: none"> - Informasi yang disajikan dalam Laporan Kinerja menggambarkan hasil² (termasuk output² penting) yang telah dicapai dan seharusnya tercapai sampai dengan saat ini - Laporan Kinerja tidak hanya berfokus pada informasi tentang kegiatan atau proses yang telah dilaksanakan pada tahun ybs Laporan Kinerja tidak berorientasi hanya pada informasi tentang realisasi seluruh anggaran yang telah digunakan
6	Laporan Kinerja menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan	a. apabila lebih dari 90% capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan / disepakati dalam Perjanjian Kinerja (PK); b. apabila 75% < capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK ≤ 90%; c. apabila 40% < capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK ≤ 75%; d. apabila 10% < capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK ≤ 40% e. apabila capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK ≤ 10%
7	Laporan Kinerja menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja	a. apabila Laporan Kinerja menyajikan lebih dari 90% sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses; b. apabila 75% < sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses < 90%; c. apabila 40% < sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses < 75%; d. apabila 10% < sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses < 40% e. apabila sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses < 10%

1	2	3
		menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja. artinya:
		Laporan Kinerja menguraikan hasil evaluasi dan analisis tentang capaian-capaian kinerja outcome atau output penting, bukan hanya proses atau realisasi kegiatan ² yang ada di dokumen anggaran (DIPA)
8	Laporan Kinerja menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan	a. apabila Laporan Kinerja menyajikan seluruh perbandingan sebagaimana yang tercakup dalam kriteria dibawah; b. Laporan Kinerja menyajikan seluruh perbandingan sebagaimana yang tercakup dalam kriteria dibawah, kecuali perbandingan dengan standar nasional; c. apabila Laporan Kinerja hanya menyajikan perbandingan Realisasi vs Target dan Kinerja tahun berjalan vs kinerja tahun sebelumnya; d. apabila Laporan Kinerja hanya menyajikan perbandingan Realisasi vs Target; e. apabila tidak ada perbandingan data kinerja (capaian sasaran)
		Pembandingan yang memadai. mencakup:
		<ul style="list-style-type: none"> - Target vs Realisasi; - Realisasi tahun berjalan vs realisasi tahun sebelumnya; - Realisasi sampai dengan tahun berjalan vs target jangka menengah; - Realisasi atau capaian tahun berjalan dibanding standar nasional atau RPJMN - Realisasi atau capaian organisasi/instansi dibanding realisasi atau capaian organisasi/instansi sejenis yang setara atau sekelas
9	Laporan Kinerja menyajikan informasi tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya	a. Jika besaran efisiensi yang terjadi dapat dikuantifikasikan b. Jika hanya berupa info tentang efisiensi yang telah dilakukan c. Jika hanya berupa info tentang upaya efisiensi yang dilakukan d. Jika tidak ada informasi tentang efisiensi.

1	2	3
10	Laporan Kinerja menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian sasaran kinerja instansi	a. apabila Laporan Kinerja mampu menyajikan informasi keuangan yang terkait langsung dengan seluruh pencapaian sasaran (outcome); b. apabila Laporan Kinerja mampu menyajikan informasi keuangan atas $\geq 80\%$ sasaran c. apabila Laporan Kinerja hanya menyajikan informasi keuangan atas $\geq 50\%$ sasaran; d. apabila Laporan Kinerja hanya menyajikan realisasi keuangan atas $< 50\%$ sasaran e. apabila tidak ada informasi keuangan yang dapat dikaitkan dengan sasaran atau kinerja tertentu
11	Informasi kinerja dalam Laporan Kinerja dapat diandalkan	a. apabila lebih dari 90% realisasi kinerja dapat diandalkan sesuai dengan kriteria; b. apabila $75\% < \text{keandalan data realisasi kinerja} \leq 90\%$; c. apabila $40\% < \text{keandalan data realisasi kinerja} \leq 75\%$; d. apabila $10\% < \text{keandalan data realisasi kinerja} \leq 40\%$ e. apabila keandalan data realisasi kinerja $\leq 10\%$
		Dapat diandalkan dengan kriteria:
		<ul style="list-style-type: none"> - datanya valid - dapat ditelusuri kesumber datanya - diperoleh dari sumber yang kompeten - dapat diverifikasi - konsisten
III.	PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4,5%)	Jawaban tentang pemanfaatan informasi kinerja harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan Pelaporan dan Penyajian Informasi Kinerja
12	Informasi kinerja telah digunakan dalam pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja	ya. jika informasi kinerja dalam laporan kinerja dapat dimanfaatkan dalam evaluasi AKIP
		Istilah dapat dimanfaatkan sangat terkait dengan kualitas informasi kinerja. Jika capaian bobot kualitas informasi kinerja (C.II) kurang dari 60%. maka informasi kinerja dianggap tidak dapat dimanfaatkan (tidak bermanfaat)

1	2	3
13	Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan	<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"> a. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh b. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian) c. apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian d. apabila kurang dimanfaatkan e. apabila tidak ada pemanfaatan
		telah digunakan dalam perbaikan perencanaan. artinya:
		Laporan Kinerja yang disusun sampai dengan saat ini telah berdampak kepada perbaikan perencanaan, baik perencanaan jangka menengah, tahunan maupun dalam penetapan atau perjanjian kinerja yang disusun.
14	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi	<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"> a. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh b. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian) c. apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian d. apabila kurang dimanfaatkan e. apabila tidak ada pemanfaatan
		telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan. artinya:
		informasi yang disajikan dalam Laporan Kinerja telah mengakibatkan perbaikan dalam pengelolaan program dan kegiatan dan dapat menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program secara terukur
15	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja	<p>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan. Sebagai Ilustrasi :</p> <ul style="list-style-type: none"> a. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh b. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian) c. apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian d. apabila kurang dimanfaatkan e. apabila tidak ada pemanfaatan

1	2	3
		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
16	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja	<p>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan. Sebagai ilustrasi:</p> <p>a. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh</p> <p>b. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian)</p> <p>c. apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian</p> <p>d. apabila kurang dimanfaatkan</p> <p>e. apabila tidak ada pemanfaatan</p>
		telah digunakan untuk penilaian kinerja, artinya: informasi capaian kinerja yang disajikan dalam Laporan Kinerja dijadikan dasar untuk menilai dan menyimpulkan kinerja serta dijadikan dasar reward dan punishment
D. EVALUASI KINERJA (10%)		
I. PEMENUHAN EVALUASI (2%)		
1	Terdapat pemantauan kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya	<p>Ya. apabila terdapat pemantauan kemajuan kinerja dan hambatan yang ekstensif dan memenuhi kriteria sebagaimana disebutkan dibawah;</p> <p>Tidak. apabila pemantauan hanya melalui pertemuan-pertemuan yang tidak terdokumentasi;</p>
		pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya. artinya:
		<ul style="list-style-type: none"> - mengidentifikasikan, mencatat (membuat catatan), mencari tahu, mengadministrasikan kemajuan (progress) kinerja; dapat menjawab atau menyimpulkan posisi (prestasi atau capaian) kinerja terakhir; - mengambil langkah yang diperlukan untuk mengatasi hambatan pencapaian kinerja; - melaporkan hasil pemantauan tersebut kepada pimpinan
2	Evaluasi program telah dilakukan	<p>Ya. apabila seluruh program telah dievaluasi dan mampu menjawab seluruh kriteria sebagaimana ditetapkan;</p> <p>Tidak. apabila evaluasi program hanya menginformasikan pelaksanaan program serta kegiatannya, tanpa menginformasikan atau menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program;</p>

1	2	3
		Program telah dievaluasi:
		<ul style="list-style-type: none"> - Terdapat informasi tentang capaian hasil2 program; - Terdapat simpulan keberhasilan atau ketidakberhasilan program; - Terdapat analisis dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu program; - Terdapat analisis tentang perubahan target grup yang dituju oleh program; - Terdapat ukuran yang memadai tentang keberhasilan program
3	Evaluasi atas pelaksanaan Rencana Aksi telah dilakukan	<ul style="list-style-type: none"> a. pemantauan rencana aksi dilakukan periodik minimal triwulan b. pemantauan rencana aksi dilakukan periodik semesteran c. pemantauan rencana aksi dilakukan periodik tahunan d. tidak dilakukan evaluasi rencana aksi
		Rencana Aksi telah dievaluasi. dengan kriteria:
		<ul style="list-style-type: none"> - Terdapat informasi tentang capaian hasil2 rencana atau agenda; - Terdapat simpulan keberhasilan atau ketidakberhasilan rencana atau agenda; - Terdapat analisis dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu rencana atau agenda; - Terdapat ukuran yang memadai tentang keberhasilan rencana atau agenda
4	Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila hasil evaluasi telah disampaikan atau dibahas dengan pihak yang dievaluasi (yang berkepentingan) 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; b. apabila hasil evaluasi telah disampaikan atau dibahas dengan pihak yang dievaluasi (yang berkepentingan), namun belum ada kesepakatan mengenai tindak lanjutnya; c. apabila hasil evaluasi telah disampaikan atau dibahas dengan pihak yang dievaluasi (yang berkepentingan) d. apabila hasil evaluasi disampaikan, tanpa ada pembahasan pendahuluan dengan pihak yang dievaluasi e. apabila hasil evaluasi tidak dikomunikasikan atau pihak yang dievaluasi tidak menerima simpulan hasil evaluasi

1	2	3
II.	KUALITAS EVALUASI (5%)	
5	Evaluasi <u>program</u> dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila terdapat simpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan program yang dievaluasi dan terdapat bukti yang cukup rekomendasi telah (akan) ditindaklanjuti b. apabila terdapat simpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan program yang dievaluasi c. apabila evaluasi program telah dilaksanakan namun belum menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program (karena ukuran keberhasilan program masih belum jelas) d. apabila evaluasi telah dilakukan sebatas pelaksanaan program dan kegiatan serta penyerapan anggaran. e. belum dilakukan evaluasi program
6	Evaluasi <u>program</u> telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan perencanaan kinerja dan rekomendasi tsb telah (disetujui untuk) dilaksanakan b. apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan perencanaan kinerja dan 80% rekomendasi tsb disetujui untuk dilaksanakan apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan perencanaan kinerja dan 60% rekomendasi tsb disetujui untuk dilaksanakan; 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	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan peningkatan kinerja dan rekomendasi tsb telah (disetujui untuk) dilaksanakan b. apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan peningkatan kinerja dan 80% rekomendasi tsb disetujui untuk dilaksanakan c. apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan peningkatan kinerja dan 60% rekomendasi tsb disetujui untuk dilaksanakan; 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

1	2	3
8	Pemantauan <u>Rencana Aksi</u> dilaksanakan dalam rangka mengendalikan kinerja	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila pemantauan atas Rencana aksi telah dilakukan secara bulanan; b. apabila pemantauan atas Rencana aksi telah dilakukan secara triwulan; c. apabila pemantauan atas Rencana aksi telah dilakukan secara semesteran; d. apabila evaluasi atas Rencana aksi telah dilakukan secara tahunan; e. apabila tidak dilakukan pemantauan Rencana aksi
9	Pemantauan <u>Rencana Aksi</u> telah memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan	<ul style="list-style-type: none"> a. jika terdapat penilaian atas seluruh aksi yang dilaksanakan dan alternatif yang diberikan; b. jika terdapat penilaian atas seluruh aksi yang dilaksanakan dan sebagian alternatif yang diberikan c. jika terdapat penilaian atas seluruh aksi yang dilaksanakan dan tidak ada alternatif yang diberikan d. jika tidak terdapat penilaian dan tidak ada alternatif yang diberikan e. jika tidak terdapat pemantauan
10	Hasil evaluasi Rencana Aksi telah menunjukkan perbaikan setiap periode	<ul style="list-style-type: none"> a. Jika setiap triwulan menunjukkan perbaikan b. Jika tidak setiap triwulan menunjukkan perbaikan c. Jika setiap semester menunjukkan perbaikan d. Jika tidak ada perbaikan
III.	PEMANFAATAN EVALUASI (3%)	Jawaban tentang pemanfaatan evaluasi harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan Evaluasi dan Kualitas Evaluasi
11	Hasil evaluasi <u>program</u> telah ditindaklanjuti untuk perbaikan pelaksanaan program di masa yang akan datang	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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%

1	2	3
E. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI (20%)		
KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (5%)		
1	Target dapat dicapai	a. apabila rata2 capaian kinerja lebih dari 110%; b. apabila $90\% < \text{rata2 capaian kinerja} \leq 110\%$; c. apabila $60\% < \text{rata2 capaian kinerja} \leq 90\%$; d. apabila $40\% < \text{rata2 capaian kinerja} \leq 60\%$ e. apabila rata2 capaian kinerja $\leq 40\%$
2	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	a. apabila lebih dari 120% rata2 capaian kinerja tahun berjalan melebihi capaian tahun sebelumnya; b. apabila $110\% < \text{rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya} \leq 120\%$; c. apabila $90\% < \text{rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya} \leq 110\%$; d. apabila $60\% \leq \text{rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya} \leq 90\%$ e. apabila rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya $< 60\%$
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:		
		<ul style="list-style-type: none"> - Diperoleh dari dasar perhitungan valid; - Dihasilkan dari sumber2 atau basis data - yang dapat dipercaya (kompeten); - Dapat ditelusuri sumber datanya; - Dapat diverifikasi - up to date
KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (5%)		
4	Target dapat dicapai	a. apabila rata2 capaian kinerja lebih dari 110%; b. apabila $90\% < \text{rata2 capaian kinerja} < 110\%$; e. apabila $60\% < \text{rata2 capaian kinerja} < 90\%$; d. apabila $40\% < \text{rata2 capaian kinerja} < 60\%$ e. apabila rata2 capaian kinerja $< 40\%$ (Jawaban ditulis pada lembar KKE1-I Capaian)

1	2	3
5	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	<p>a. apabila lebih dari 120% rata2 capaian kinerja tahun berjalan melebihi capaian tahun sebelumnya;</p> <p>b. apabila $110\% < \text{rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya} < 120\%$;</p> <p>c. apabila $90\% < \text{rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya} < 110\%$;</p> <p>d. apabila $60\% < \text{rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya} < 90\%$</p> <p>e. apabila rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya $< 60\%$</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;</p> <p>e. apabila capaian outcome tidak dapat diandalkan</p>
		Informasi kinerja dapat diandalkan. artinya:
		<ul style="list-style-type: none"> - Diperoleh dari dasar perhitungan (formulasi) yang valid; - Dihasilkan dari sumber2 atau basis data yang dapat dipercaya (kompeten); - Dapat ditelusuri sumber datanya; dapat diverifikasi up to date

 WALIKOTA MATARAM

 H. AHYAR ABDUH

LAMPIRAN III
 PERATURAN WALIKOTA MATARAM
 NOMOR TAHUN 2016
 TENTANG PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI
 SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH SATUAN KERJA
 PERANGKAT DAERAH LINGKUP PEMERINTAH KOTA MATARAM

KERTAS KERJA EVALUASI
 AKUNTABILITAS KINERJA SKPD/UNIT KERJA

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN		SKPD		KONTROL KERANGKA LOGIS
			Y	NILAI	
1	2		3	4	5
A. PERENCANAAN KINERJA (30%)					
I.	PERENCANAAN STRATEGIS (10%)				
a.	PEMENUHAN RENSTRA (2%)				
1	Renstra SKPD telah disusun				
2	Renstra telah memuat tujuan				
3	Tujuan yang ditetapkan telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan (indikator)				
4	Tujuan telah disertai target keberhasilannya				
5	Dokumen Renstra telah memuat sasaran				
6	Dokumen Renstra telah memuat indikator kinerja sasaran				
7	Dokumen Renstra telah memuat target tahunan				
8	Renstra telah menyajikan IKU				
9	Renstra telah dipublikasikan				
b.	KUALITAS RENSTRA (5%)				
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				
15	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan / sasaran/ hasil program/hasil kegiatan				

1	2		3	4	5
16	Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMD				
17	Dokumen Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan				
c.	IMPLEMENTASI RENSTRA (3%)				
18	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran				
19	Target jangka menengah dalam Renstra telah dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan				
20	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala				
II.	PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (20%)				
a.	PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (4%)				
1	Dokumen perencanaan kinerja tahunan telah disusun				
2	Perjanjian Kinerja (PK) telah disusun				
3	PK telah menyajikan IKU				
4	PK telah dipublikasikan				
b.	KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (10%)				
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				
8	Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran				
9	Kegiatan dalam rangka mencapai sasaran telah didukung oleh anggaran yang memadai				
10	Dokumen PK telah selaras dengan RPJMD/Renstra				
11	Dokumen PK telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)				
12	Rencana Aksi atas Kinerja sudah ada				
13	Rencana Aksi atas Kinerja telah mencantumkan target secara periodik atas kinerja				

1	2		3	4	5
14	Rencana Aksi atas kinerja telah mencantumkan sub kegiatan/ komponen rinci setiap periode yang akan dilakukan dalam rangka mencapai kinerja				
c.	IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (6%)				
15	Rencana kinerja tahunan dimanfaatkan dalam penyusunan anggaran				
16	Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan				
17	Rencana Aksi atas Kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala				
18	Rencana Aksi telah dimanfaatkan dalam pengarah dan pengorganisasian kegiatan				
19	Perjanjian Kinerja telah dimanfaatkan untuk penyusunan (identifikasi) kinerja sampai kepada tingkat eselon III dan IV				
B. PENGUKURAN KINERJA (25%)					
I.	PEMENUHAN PENGUKURAN (5%)				
1	Telah terdapat <i>indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal</i>				
2	Telah terdapat ukuran kinerja tingkat eselon III dan IV sebagai turunan kinerja atasannya				
3	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja				
4	Indikator Kinerja Utama telah dipublikasikan				
II.	KUALITAS PENGUKURAN (12,5%)				
5	IKU telah memenuhi kriteria indikator yang baik				
6	IKU telah <i>cukup untuk mengukur</i> kinerja				
7	IKU unit kerja telah selaras dengan IKU IP				
8	Ukuran (Indikator) kinerja eselon III dan IV telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik				
9	Indikator kinerja eselon III dan IV telah selaras dengan indikator kinerja atasannya				
10	Sudah terdapat ukuran (indikator) kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi/ atasannya				
11	Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang				

1	2		3	4	5
12	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan				
13	Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester)				
14	Pengukuran kinerja sudah dikembangkan menggunakan teknologi informasi				
III.	IMPLEMENTASI PENGUKURAN (7,5%)				
15	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran				
16	IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja				
17	Target kinerja eselon III dan IV telah dimonitor pencapaiannya				
18	Hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai dari setingkat eselon IV keatas telah dikaitkan dengan (dimanfaatkan sebagai dasar pemberian) <i>reward & punishment</i>				
19	IKU telah <i>direview secara berkala</i>				
20	Pengukuran kinerja atas Rencana Aksi digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala				
C. PELAPORAN KINERJA (15%)					
I.	PEMENUHAN PELAPORAN (3%)				
1	Laporan Kinerja telah disusun				
2	Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu				
3	Laporan Kinerja telah di upload kedalam website				
4	Laporan Kinerja menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU				
II.	PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (7,5%)				
5	Laporan Kinerja menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome				
6	Laporan Kinerja menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan				
7	Laporan Kinerja menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja				

1	2		3	4	5
8	Laporan Kinerja menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan				
9	Laporan Kinerja menyajikan informasi tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya				
10	Laporan Kinerja menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian sasaran kinerja instansi				
11	Informasi kinerja dalam Laporan Kinerja dapat diandalkan				
III.	PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4,5%)				
12	Informasi kinerja telah digunakan dalam pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja				
13	Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan				
14	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi				
15	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja				
16	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja				
D. EVALUASI INTERNAL (10%)					
I.	PEMENUHAN EVALUASI (2%)				
1	Terdapat pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya				
2	Evaluasi program telah dilakukan				
3	Evaluasi atas pelaksanaan Rencana Aksi telah dilakukan				
4	Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan				
II.	KUALITAS EVALUASI (5%)				
5	Evaluasi <u>program</u> dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program				
6	Evaluasi <u>program</u> telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan				

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

 WALIKOTA MATARAM 


H.AHYAR ABDUH