



BUPATI SAMPANG
PROVINSI JAWA TIMUR
PERATURAN BUPATI SAMPANG

NOMOR 10 TAHUN 2018

TENTANG

PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
KABUPATEN SAMPANG

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI SAMPANG,

Menimbang : bahwa dalam rangka menilai keberhasilan capaian kinerja perangkat daerah sesuai Pasal 1 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Umum Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, perlu menetapkan Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sampang dengan Peraturan Bupati Sampang.

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5234);
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara 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 Nomor 5679);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 39 Tahun 2006 tentang Tata Cara Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan (Lembaran Negara Tahun 2006 Nomor 96, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4663);
 4. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4614);
 5. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2008 tentang Tahapan Tata Cara, Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2008 Nomor 108, Tambahan Lembaran Negara Nomor 4689);
 6. Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025;
 7. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja;
 8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah;
 9. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
 10. Peraturan Daerah Kabupaten Sampang Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Sampang Tahun 2016 Nomor 7);
 11. Peraturan Bupati Sampang Nomor 81 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Fungsi dan Tugas, serta Tata Kerja Inspektorat Daerah Kabupaten Sampang (Berita Daerah Kabupaten Sampang Tahun 2016 Nomor 81);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN BUPATI SAMPANG TENTANG PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN SAMPANG.

Pasal 1

Dengan Peraturan ini, ditetapkan Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sampang, sebagaimana tersebut dalam Lampiran- Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

Pasal 2

Petunjuk Pelaksanaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1, merupakan panduan bagi Evaluator Internal SAKIP Perangkat Daerah yang berkaitan dengan :

- a. Pemahaman mengenai tujuan evaluasi dan penetapan ruang lingkup evaluasi;
- b. Pemahaman mengenai strategi evaluasi dan metodologi yang digunakan dalam evaluasi;
- c. Penetapan langkah-langkah kerja yang harus ditempuh dalam proses evaluasi; dan
- d. Penyusunan Laporan Hasil Evaluasi dan mekanisme pelaporan hasil evaluasi serta proses pengolahan data.

Pasal 3

Pelaksanaan evaluasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1, dilaksanakan oleh unit pengawasan internal (Inspektorat Daerah) yang ditetapkan dengan Keputusan Inspektur Daerah Kabupaten Sampang.

Pasal 4

Implementasi SAKIP Pemerintah Kabupaten Sampang dilaksanakan oleh Tim Evaluasi yang dibentuk dengan Keputusan Bupati Sampang diketuai oleh Sekretaris Daerah Kabupaten Sampang dan beranggotakan dari Perangkat Daerah terkait.

Pasal 5

Hal-hal yang bersifat teknis akan diatur lebih lanjut oleh Inspektorat Daerah Kabupaten Sampang.

Pasal 6

Pada saat Peraturan Bupati ini mulai berlaku, maka Peraturan Bupati Nomor 12 Tahun 2016 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sampang (Berita Daerah Kabupaten Sampang Tahun 2016 Nomor 13), dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.

Pasal 7

Peraturan Bupati ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di : Sampang

pada tanggal : 31 Mei 2018

PJ.BUPATI SAMPANG,

ttd

H. JONATHAN JUDIANTO.

Diundangkan di : Sampang

Pada tanggal : 31 Mei 2018

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN SAMPANG,

ttd

PUTHUT BUDI SANTOSO, SH. M.Si

Pembina Utama Muda

NIP. 19610114 198603 1 008

BERITA DAERAH KABUPATEN SAMPANG TAHUN 2018 NOMOR : 10

LAMPIRAN I PERATURAN BUPATI SAMPANG NOMOR
TAHUN 2018 TENTANG PETUNJUK PELAKSANAAN
EVALUASI SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH DI LINGKUNGAN
PEMERINTAH KABUPATEN SAMPANG

BAB I
PENDAHULUAN

A. UMUM

- a. Dalam rangka meningkatkan penyelenggaraan pemerintahan, pemerintah mewajibkan setiap perangkat daerah dan unit kerja untuk menyusun laporan akuntabilitas kerjanya sebagai wujud pertanggungjawaban atas segala tugas dan kewajibannya.
- b. Perbaikan tata kelola pemerintahan 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). SAKIP diimplementasikan secara “penilaian sendiri (*self assesment*) oleh masing-masing perangkat daerah. Hal ini berarti perangkat daerah merencanakan sendiri, melaksanakan, mengukur dan memantau kerjanya sendiri serta melaporkannya sendiri kepada instansi yang lebih tinggi. Dalam sistem yang mekanisme pelaksanaan demikian, perlu adanya evaluasi SAKIP dari pihak yang lebih independen agar diperoleh timbal balik yang obyektif untuk perbaikan akuntabilitas dan kinerja perangkat daerah dan unit kerja.
- c. Bupati Sampang selaku pemimpin tertinggi di Kabupaten Sampang perlu mengetahui sampai seberapa jauh implementasi Sistem AKIP terhadap tingkat akuntabilitas dan capaian kinerja perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sampang, sebagaimana yang diharapkan melalui program-program prioritas yang ditetapkan melalui Penetapan Kinerja. Untuk mencapai maksud tersebut, pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja instansi sebagai bagian yang *inherent* dengan SAKIP haruslah direncanakan dan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.
- d. Untuk mengetahui sejauh mana Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sampang melaksanakan dan memperlihatkan kerjanya, serta sekaligus untuk mendorong adanya peningkatan kinerja Perangkat Daerah, maka perlu diberikan penghargaan dan

sanksi atas hasil evaluasi LAKIP Perangkat Daerah. Penghargaan dan sanksi ini diharapkan dapat mendorong Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sampang secara konsisten meningkatkan akuntabilitas kinerjanya dan mewujudkan capaian kinerja organisasinya sesuai yang diamanatkan dalam Rencana Strategis Perangkat Daerah.

- e. Pelaksanaan evaluasi Sakip Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sampang harus dilakukan dengan sebaik-baiknya. Untuk itu diperlukan suatu Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sampang yang dapat dijadikan panduan bagi evaluator.

B. MAKSUD DAN TUJUAN

1. Petunjuk pelaksanaan evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sampang dimaksudkan untuk:
 - a. Memberikan panduan bagi evaluator untuk:
 - (1) Memahami tujuan evaluasi dan penetapan ruang lingkup evaluasi;
 - (2) Memahami strategi evaluasi serta metodologi yang digunakan dalam evaluasi;
 - (3) Menetapkan langkah-langkah kerja yang harus ditempuh dalam proses evaluasi;
 - (4) Menyusun Laporan Hasil Evaluasi (LHE) serta memahami mekanisme pelaporan hasil evaluasi serta proses pengolahan datanya.
 - b. Menjadi panduan dalam pelaksanaan evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sampang.
 - c. Menjadi bahan acuan bagi Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sampang dalam pelaksanaan evaluasi Sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah (SAKIP) internal di masing-masing Perangkat Daerah.
2. Tujuan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sampang adalah sebagai berikut:

- a. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP;
- b. Menilai akuntabilitas kinerja perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sampang;
- c. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja perangkat daerah dan penguatan akuntabilitas kinerja perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sampang;
- d. Memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

C. RUANG LINGKUP EVALUASI

1. Ruang lingkup evaluasi meliputi:
 - a. Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sampang dilakukan melalui evaluasi atas penerapan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan pencapaian kinerja perangkat daerah;
 - b. Pemberian penghargaan dan sanksi diberikan kepada Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sampang oleh Bupati Sampang atas dasar hasil evaluasi akuntabilitas kinerja perangkat daerah selama 1(satu) tahun dan diserahkan pada tahun berikutnya.
2. Entitas evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Pemerintah (SAKIP) yang dipantau adalah seluruh Perangkat Daerah dilingkungan Pemerintah Kabupaten Sampang.

D. PENUGASAN

1. Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Sampang dilaksanakan oleh Tim evaluasi yang dibentuk dengan Keputusan Bupati Sampang, diketuai oleh Asisten Administrasi Umum Sekretaris Daerah Kabupaten Sampang, dan beranggotakan Perangkat Daerah terkait (Badan Perencanaan Pembangunan dan Penelitian Pengembangan Daerah Kabupaten Sampang, Inspektorat Daerah Kabupaten Sampang, Badan Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Sampang, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sampang dan Bagian Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Sampang).

2. Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sampang mengacu pada pedoman umum evaluasi akuntabilitas kinerja instansi yang ditetapkan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dengan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 12 Tahun 2015.

E. SISTEMATIKA

Sistematika Juklak Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sampang terdiri dari 5 (lima) BAB yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

BAB II PELAKSANAAN EVALUASI SECARA UMUM

BAB III EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA

BAB IV PELAPORAN HASIL EVALUASI

BAB V PENUTUP

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB II

PELAKSANAAN EVALUASI SECARA UMUM

A. STRATEGI EVALUASI SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (SAKIP)

1. Pelaksanaan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah difokuskan untuk peningkatan mutu penerapan manajemen berbasis kinerja dan peningkatan kinerja Perangkat Daerah dilingkungan Pemerintah Kabupaten Sampang dalam rangka mewujudkan perangkat daerah yang berorientasi pada hasil.
2. Strategi yang akan dijalankan menggunakan prinsip:
 - a. Partisipasi dan *coevaluation* dengan pihak yang dievaluasi;
 - b. Proses konsultasi yang terbuka dan memfokuskan pada pembangunan dan pengembangan serta implementasi komponen utama Sistem AKIP.

B. TAHAPAN EVALUASI

Tahapan evaluasi meliputi:

1. Evaluasi laporan kinerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sampang.
2. Penyusunan pemeringkatan dan penetapan kategori hasil evaluasi bagi Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sampang.
3. Melaporkan Hasil Evaluasi Gabungan kepada Bupati Sampang.

C. METODOLOGI EVALUASI

Metodologi yang digunakan untuk melakukan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dengan menggunakan teknik "*criteria referenced survey*" dengan cara menilai secara keseluruhan (1 Tahun), sebagaimana tertuang dalam Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) dengan berdasarkan kepada:

1. Kebenaran normatif sebagaimana yang ditetapkan dalam pedoman Laporan Kinerja;
2. Kebenaran normatif yang bersumber pada modul-modul atau buku-buku petunjuk mengenai SAKIP;
3. Kebenaran normatif yang bersumber pada berbagai praktik manajemen strategik, manajemen kinerja dan sistem akuntabilitas kinerja yang baik.

Dalam menilai apakah suatu instansi telah memenuhi suatu kriteria, harus didasarkan pada fakta obyektif dan *professional judgement* dari para evaluator dan supervisor.

D. TEKNIK EVALUASI

Berbagai teknik evaluasi dapat digunakan, namun yang terpenting dapat memenuhi tujuan evaluasi, yaitu :

1. Tingkatan tataran (*contex*) yang dievaluasi dan bidang (*content*) permasalahan yang dievaluasi, evaluasi tingkat kebijakan berbeda dengan evaluasi pada tingkat pelaksanaan program dan evaluasi pelaksanaan program berbeda pula dengan evaluasi terhadap pelaksanaan kegiatan;
2. Validitas dan ketersediaan data melalui telaah sederhana, survey sederhana sampai survey yang detail dan mendalam, verifikasi data, penyajian dan pengolahan data.

E. KERTAS KERJA EVALUASI

Pendokumentasian langkah evaluasi dalam kertas kerja perlu dilakukan agar pengumpulan data dan analisis fakta-fakta dapat ditelusuri kembali dan dijadikan dasar untuk penyusunan Laporan Hasil Evaluasi (LHE). Setiap langkah evaluator yang cukup penting dan setiap penggunaan tehnik evaluasi harus didokumentasikan dalam Kertas Kerja Evaluasi (KKE). Kertas kerja tersebut berisi fakta dan data yang dianggap relevan dan berarti untuk perumusan temuan permasalahan. Data dan deskripsi fakta ini ditulis mulai dari uraian fakta yang ada, analisis, sampai pada kesimpulannya.

F. ORGANISASI DAN JADWAL EVALUASI

1. Pengorganisasian evaluasi laporan kinerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sampang sepenuhnya dikendalikan oleh Tim Khusus yang dibentuk oleh Bupati Sampang. Selanjutnya hasil evaluasi dapat digunakan sebagai bahan informasi kepada Bupati Sampang.
2. Hal-hal yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian evaluasi, seperti penanggungjawab evaluasi, mekanisme penerbitan surat tugas, penerbitan laporan hasil evaluasi tetap mengikuti kebijakan-kebijakan yang ditetapkan oleh Bupati Sampang.

3. Hasil evaluasi laporan kinerja Perangkat Daerah diselesaikan paling lambat tanggal 31 Mei Tahun berjalan dan disampaikan kepada Bupati Sampang, dengan tembusan kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

BAB III

EVALUASI KINERJA

A. UMUM

Terdapat beberapa langkah kerja yang berkaitan dengan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) yang tidak dapat dilepaskan dari ruang lingkup dan tujuan evaluasi. Langkah-langkah kerja tersebut terdiri dari (1) evaluasi atas capaian komponen akuntabilitas kinerja; dan (2) penilaian dan penyimpulan.

B. EVALUASI ATAS KOMPONEN AKUNTABILITAS KINERJA

1. Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) difokuskan pada kriteria-kriteria yang ada dalam Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) dengan tetap memperhatikan hasil evaluasi tahun sebelumnya, maka isu-isu penting yang ingin diungkap melalui evaluasi adalah sebagai berikut:
 - a. Kesungguhan dalam menyusun, mereviu dan menyempurnakan akuntabilitas kinerja agar berfokus pada hasil;
 - b. Pembangunan sistem pengukuran dan pengumpulan data kinerjanya;
 - c. Pengungkapan informasi pencapaian kinerja instansi pemerintah dalam Laporan Kinerja (LKj);
 - d. Monitoring dan evaluasi terhadap pencapaian kinerja, pelaksanaan program, khususnya program strategis.
 - e. Keterkaitan komponen-komponen perencanaan kinerja dengan penganggaran, kebijakanpelaksanaan dan pengendalian serta pelaporannya;
 - f. Capaian kinerja utama;
 - g. Tingkat Implementasi Akuntabilitas Kinerja;
 - h. Memastikan disusunnya rencana aksi terhadap Rekomendasi hasil evaluasi yang belum ditindaklanjuti.
2. Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, terdiri atas evaluasi penerapan komponen manajemen kinerja (SAKIP) yang meliputi perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi internal, dan pencapaian kinerja.
3. Evaluasi penerapan manajemen kinerja juga meliputi penerapan kebijakan penyusunan dokumen penetapan kinerja dan Indikator Kinerja Utama (IKU) sampai saat dilakukan evaluasi.

4. Evaluasi atas pencapaian kinerja perangkat daerah tidak hanya difokuskan pada pencapaian kinerja yang tertuang dalam dokumen Laporan Kinerja (LKj) semata, tetapi juga dari sumber lain yang akurat dan relevan dengan kinerja instansi Pemerintah.
5. Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) dan penjelasannya beserta templete LKE untuk evaluasi laporan kinerja.

C. PENILAIAN DAN PENYIMPULAN

1. Evaluasi atas laporan kinerja harus menyimpulkan hasil penilaian atas fakta obyektif dalam mengimplementasikan perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja dan capaian kinerja sesuai dengan kriteria masing-masing komponen yang ada dalam LKE.
2. Langkah penilaian dilakukan sebagai berikut :
 - a. Dalam melakukan penilaian, terdapat 2 (dua) variabel yaitu : (i) komponen, dan (ii) kriteria.
 - b. Setiap Komponen penilaian diberikan alokasi nilai sebagai berikut:

No	Komponen	Bobot	Sub Komponen
1	Perencanaan Kinerja	30%	a. Rencana Strategis (10%), meliputi: Pemenuhan Renstra (2%), Kualitas Renstra (5%) dan Implementasi Renstra (3%) b. Perencanaan Kinerja Tahunan (20%), meliputi Pemenuhan RKT (4%), Kualitas RKT (10%) dan Implementasi RKT (6%).
2	Pengukuran Kinerja	25%	a. Pemenuhan pengukuran (5%); b. Kualitas Pengukuran (12,5%); c. Implementasi pengukuran (7,5%) .
3	Pelaporan Kinerja	15%	a. Pemenuhan pelaporan (3%); b. Kualitas pelaporan (7,5%); c. Pemanfaatan pelaporan (4,5%) .
4	Evaluasi Kinerja	10%	a. Pemenuhan evaluasi (2%); b. Kualitas evaluasi (5%);

5	Capaian Kinerja	20%	c. Pemanfaatan hasil evaluasi (3%). 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 perangkat daerah, sedangkan butir 5 terkait dengan pencapaian kinerja, baik yang telah tertuang dalam dokumen Laporan Kinerja (LKj) maupun dalam dokumen lainnya. Butir 5a, 5b dan 5c penilaian didasarkan pada pencapaian kinerja yang telah disajikan dalam Laporan Kinerja (LKj) maupun dokumen pendukung seperti Pengukuran Kinerja. Penilaian terhadap butir 5d dilakukan berdasarkan pada penilaian pihak lain, seperti opini Badan Pemeriksa Keuangan terhadap Laporan Keuangan dan lainnya.

- c. Setiap sub-komponen akan dibagi kedalam beberapa pernyataan sebagai kriteria pemenuhan sub-komponen tersebut. Setiap pertanyaan/pernyataan akan dijawab dengan ya/tidak atau a/b/c atau a/b/c/d/e. Jawaban ya/tidak diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan yang langsung dapat dijawab ya atau tidak. Jawaban a/b/c/d/edan a/b/c diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan-pernyataan yang menggunakan skala ordinal.
- d. Setiap jawabannya “Ya” akan diberikan nilai 1 sedangkan jawaban “Tidak” akan diberikan nilai 0.
- e. Untuk jawaban a/b/c/d/e dan a/b/c, penilaian didasarkan pada *judgement* evaluator dan memperhatikan petunjuk pada petunjuk pelaksanaan ini.
- f. Apabila pertanyaan yang digunakan dalam kriteria berhubungan dengan kondisi yang memerlukan penyimpulan, karena terdiri dari beberapa sub kriteria, (misal kriteria mengenai kondisi sasaran atau Indikator Kinerja, berhubungan dengan lebih dari satu sasaran atau indikator kinerja, penilaian “Ya” atau “Tidak” dilakukan atas masing-masing sasaran atau indikator kinerja).

- g. Dalam memberikan penilaian “ya” atau “tidak” maupun “a/b/c/d/e”, evaluator harus menggunakan pertimbangan *professional judgement*-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:
- Tahap pertama dijumlahkan nilai pada setiap pertanyaan pada setiap sub-komponen sehingga ditemukan suatu angka tertentu misal: sub komponen Indikator Kinerja mempunyai alokasi nilai 10% dan memiliki 10 (sepuluh) buah pertanyaan. Dari 10 (sepuluh) pertanyaan tersebut, apabila terdapat 3 (tiga) jawaban “ya” maka nilai untuk sub komponen tersebut adalah $(3/10) \times 10 = 3$
 - Untuk kriteria yang berhubungan dengan kondisi yang memerlukan penyimpulan, karena terdiri dari beberapa sub kriteria, penyimpulan tentang kriteria dilakukan melalui nilai rata-rata;
 - Tahap berikutnya adalah melakukan penjumlahan seluruh nilai subkomponen yang ada sehingga ditemukan suatu angka tertentu untuk total nilai dengan *range* nilai antara 0 s.d. 100.
3. Setelah setiap pertanyaan diberikan nilai maka penyimpulan akan dilakukan sebagai berikut: Penyimpulan atas hasil reviu terhadap SAKIP dilakukan dengan menjumlahkan angka tertimbang dari masing-masing komponen. Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen akan dipergunakan untuk menentukan tingkat akuntabilitas Instansi Pemerintah 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

4. Dalam rangka menjaga obyektivitas dalam penilaian maka dilakukan review secara berjenjang atas proses evaluasi dan hasil evaluasi dan pengendalian dari tim evaluator dengan pengaturan sebagai berikut:
- a. Review tingkat 1 dilakukan di masing-masing tim evaluator oleh supervisor tim;
 - b. Review tingkat 2 dilakukan dalam bentuk forum panel, khusus untuk menentukan nilai dan penentuan katagori hasil evaluasi dan pengendalian serta pemberian penghargaan dan sanksi.

BAB IV PELAPORAN HASIL EVALUASI

A. UMUM

1. Setiap surat tugas untuk pelaksanaan evaluasi harus menghasilkan Kertas Kerja Evaluasi (KKE) dan Laporan Hasil Evaluasi (LHE). Laporan Hasil Evaluasi disusun berdasarkan hasil pengumpulan data dan fakta serta analisis yang didokumentasikan dalam Kertas Kerja Evaluasi (KKE).
2. Sumber data untuk pelaporan hasil evaluasi dan laporan kinerja adalah Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) yang harus dipakai sebagai acuan dan dilengkapi selama proses evaluasi dilaksanakan.
3. 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 dan saran perbaikannya harus diungkapkan secara jelas dan dikomunikasikan kepada pihak yang dievaluasi untuk mendapatkan konfirmasi ataupun tanggapan secukupnya.
4. Penulisan LHE harus mengikuti kaidah-kaidah umum penulisan laporan yang baik, yaitu antara lain:
 - a. Penggunaan kalimat dalam laporan, diupayakan menggunakan kalimat yang jelas dan bersifat persuasif untuk perbaikan, 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 menuangkan dalam laporan.
5. Bagi perangkat daerah yang sudah pernah dievaluasi, pelaporan hasil evaluasi diharapkan menyajikan informasi tindak lanjut dari rekomendasi tahun sebelumnya, sehingga diperoleh data yang dapat diperbandingkan dan dapat diketahui perbaikan-perbaikan yang telah dilakukan.

B. PENYAMPAIAN LAPORAN HASIL EVALUASI

1. Kumpulan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) laporan kinerja Perangkat Daerah dilingkungan Pemerintah Kabupaten Sampang yang dilakukan oleh Tim Evaluator disampaikan kepada Bupati Sampang.

2. Hasil Evaluasi laporan kinerja Perangkat Daerah dilingkungan Pemerintah Kabupaten Sampang selanjutnya disampaikan Bupati Sampang kepada perangkat daerah yang bersangkutan dengan tembusan kepada:

- a. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.
- b. Menteri Dalam Negeri.

BAB V
P E N U T U P

A. HAL-HAL YANG PERLU DIPERHATIKAN

1. Sebuah evaluasi, termasuk evaluasi akuntabilitas kinerja merupakan bagian dan siklus manajemen yang tidak terlepas dari perubahan paradigma baru dalam manajemen pemerintahan terutama melalui manajemen kinerja yang berorientasi hasil.
2. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut, para penyelenggara evaluasi harus mengembangkan keahlian profesional termasuk mengikuti perkembangan terbaru di bidang manajemen pemerintahan dan auditing agar dapat memberikan sumbangan yang berarti untuk perbaikan kinerja instansi pemerintah.

PJ. BUPATI SAMPANG

ttd

H. JONATHAN JUDIANTO



PEMERINTAH KABUPATEN SAMPANG
SEKRETARIAT DAERAH

Jalan Jamaluddin No.1.A ☎ (0323) 323337
SAMPANG (69213)

LAPORAN HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA PD
KABUPATEN SAMPANG TAHUN

Nomor :
Tanggal :
Lampiran :
Satuan Kerja :
Tahun :

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Bupati Sampang Nomor Tahun 2018 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Sampang, disampaikan hal – hal sebagai berikut :

1. Tim telah melakukan evaluasi atas pelaksanaan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) PD (Dinas/Badan/Kantor/Instansi/Bagian) Kabupaten Sampang, dengan tujuan :
 - a. Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem AKIP;
 - b. Memantau dan menilai akuntabilitas kinerja;
 - c. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas instansi;
 - d. Memonitor tindak lanjut hasil evaluasi periode sebelumnya.

2. Evaluasi dilaksanakan terhadap 5 (lima) komponen besar manajemen kinerja meliputi :
 - a. Perencanaan Kinerja;
 - b. Pengukuran Kinerja;
 - c. Pelaporan Kinerja;
 - d. Evaluasi Kinerja; dan
 - e. Capaian Kinerja.

Laporan Akuntabilitas Kinerja (LKj) tahun 2017, merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain Rencana Strategis (Renstra), dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT) tahun 2017, dokumen Penetapan Kinerja (PK) tahun 2017, serta dokumen terkait lainnya.

3. Hasil Evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dan 0 s/d 100, yang selanjutnya diberikan “kategori peringkat” untuk menentukan tingkat keberhasilan akuntabilitas kinerja instansi yang bersangkutan, dengan kriteria sebagai berikut :

No	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1	AA	>90 -100	Sangat Memuaskan,
2	A	>80 – 90	Memuaskan, Memimpin perubahan, berkinerja tinggi, dan sangat akuntabel
3	BB	>70 – 80	Sangat Baik, Akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal.
4	B	>60 – 70	Baik, Akuntabilitas kerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, dan perlu sedikit perbaikan.
5	CC	>50 – 60	Cukup (Memadai), Akuntabilitas kerjanya 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

Hasil evaluasi atas sistem akuntabilitas kinerja PD (Dinas/Badan/Kantor/Instansi/) Kabupaten Sampang, memperoleh nilai dengan kategori

4. Nilai sebagaimana tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen AKIP yang dipantau di lingkungan PD (Dinas/Badan/Kantor/Instansi/) Kabupaten Sampang, dengan rincian sebagai berikut:

No	Komponen	Bobot	Nilai Hasil Evaluasi
a	Perencanaan Kinerja	30%	
b	Pengukuran Kinerja	25%	
c	Pelaporan Kinerja	15%	
d	Evaluasi Kinerja	10%	
e	Pencapaian Kinerja	20%	
Jumlah		100%	

(dalam poin a s/d e menyajikan hasil penilaian atas berbagai atribut Akuntabilitas Instansi yang telah dituangkan dalam Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) yang dapat mengindikasikan tingkat Akuntabilitas Kinerja Instansi).

5. Selain mempertimbangkan nilai kualitas penerapan (capaian) juga menilai dan melihat kondisi terakhir, praktik dan hal-hal substantif yang telah diwujudkan dan dilakukan serta konsistensi dan keberlanjutan (*sustainability*) implementasinya, beberapa hal yang perlu diperhatikan :
- a.
 - b.
 - c.
 - d.
 - e.

6. Berdasarkan temuan/hasil evaluasi yang telah dilaksanakan, terdapat beberapa hal yang dapat direkomendasikan kepada Dinas/Badan/Kantor/Instansi/ Kabupaten Sampang agar dilakukan beberapa sebagai berikut :

- a.
- b.
- c.
- d.
- e.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Dinas/Badan/Kantor/Instansi/ Kabupaten Sampang, dengan harapan pada tahun-tahun selanjutnya menjadi lebih baik dan terarah.

Mengetahui

An. BUPATI SAMPANG

Sekretaris Daerah

ttd

PUTHUT BUDI SANTOSO, SH, M.Si.

Pembina Utama Muda

NIP. 19610114 198603 1 008

TIM EVALUATOR :

1

2

3

4

5

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	<i>cukup jelas</i>
2	Renstra telah memuat tujuan	<i>cukup jelas</i>
3	Tujuan yang ditetapkan telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan (indikator)	<p>a apabila seluruh tujuan telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan;</p> <p>b apabila > 90% tujuan telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan;</p> <p>c. apabila 75% < tujuan yang telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan < 90%;</p> <p>d apabila 20% < tujuan yang telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan < 75% apabila tujuan yang telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan < 20%</p> <p>ukuran keberhasilan tujuan adalah ukuran atau parameter terukur yang merepresentasikan tercapai/terwujud atau tidaknya tujuan yang ditetapkan</p> <p><u>catatan:</u> Dalam kondisi tertentu, ukuran keberhasilan tujuan dapat direpresentasikan oleh indikator sasaran tahun terakhir dari periode Renstra</p>
4	Tujuan telah disertai target keberhasilannya	<p>a apabila seluruh tujuan telah dilengkapi dengan target pencapaiannya;</p> <p>b apabila > 90% tujuan telah dilengkapi dengan target pencapaiannya;</p> <p>c. apabila 75% < tujuan yang telah dilengkapi dengan target pencapaiannya < 90%; apabila 20% < tujuan yang telah dilengkapi dengan target pencapaiannya < 75%</p> <p>d apabila tujuan yang telah dilengkapi dengan target pencapaiannya < 20%</p>

		<p>e <u>Catatan:</u> <i>Dalam kondisi tertentu, target tujuan dapat direpresentasikan oleh target sasaran tahun terakhir dari periode Renstra</i></p>
5	Dokumen Renstra telah memuat sasaran	<i>cukup jelas</i>
6	Dokumen Renstra telah memuat indikator kinerja sasaran	<p>a <i>apabila seluruh sasaran telah . dilengkapi dengan indikatornya; apabila > 90% sasaran telah</i></p> <p>b <i>dilengkapi dengan indikatornya; . apabila 75% < sasaran yang telah dilengkapi</i></p> <p>c. <i>dengan indikatornya < 90%; apabila 20% < sasaran yang telah</i></p> <p>d <i>dilengkapi . dengan indikatornya < 75% apabila sasaran yang telah</i></p> <p>e. <i>dilengkapi dengan indikatornya < 20%</i></p>
7	Dokumen Renstra telah memuat target tahunan	<p>a <i>apabila seluruh sasaran telah . dilengkapi dengan target pencapaiannya;</i></p> <p>b <i>apabila > 90% sasaran telah . dilengkapi dengan target pencapaiannya;</i></p> <p>c. <i>apabila 75% < sasaran yang telah dilengkapi dengan target</i></p> <p>d <i>pencapaiannya < 90%; . apabila 20% < sasaran yang telah dilengkapi dengan target</i></p> <p>e. <i>pencapaiannya < 75% apabila sasaran yang telah dilengkapi dengan target pencapaiannya < 20%</i></p>

8	Renstra telah menyajikan IKU	<p>a apabila lebih dari 90% indikator yang ada di RPJMD/Renstra telah menggambarkan kinerja utama pemda/satuan kerja;</p> <p>b apabila $75% <$ indikator yang menggambarkan kinerja utama pemda/satuan kerja $\leq 90%$;</p> <p>c apabila $40% \leq$ indikator yang menggambarkan kinerja utama pemda/satuan kerja $\leq 75%$;</p> <p>d apabila $10% \leq$ indikator yang menggambarkan kinerja utama pemda/satuan kerja $\leq 40%$</p> <p>e. apabila indikator yang menggambarkan kinerja utama pemda/satuan kerja $\leq 10%$</p> <p>*) RPJMD/Renstra dikatakan menyajikan (memanfaatkan) IKU jika tujuan dan atau sasaran yang</p> <p>*) ada dapat direpresentasikan (relevan) dengan IKU yang sudah diformalkan.</p> <p>Kriteria ini berlaku dengan asumsi IKU yang diformalkan telah memenuhi kriteria IKU yang baik seperti Spesifik, Dapat Diukur dan Relevan dengan Kinerja Utama K/L atau Unit Kerja</p>
9	Renstra telah dipublikasikan	<p>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)</p>

b.	KUALITAS RENSTRA (5%)	
1	Tujuan telah berorientasi hasil	<p>a apabila lebih dari 90% tujuan yang ditetapkan telah berorientasi hasil;</p> <p>b apabila 75% < tujuan yang berorientasi hasil ≤ 90%;</p> <p>c apabila 40% < tujuan yang berorientasi hasil ≤ 75%;</p> <p>d apabila 10% < tujuan yang berorientasi hasil ≤ 40%</p> <p>e apabila tujuan yang ditetapkan berorientasi hasil ≤ 10%</p> <p><i>Kriteria berorientasi hasil:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - berkualitas out come atau out put 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
2	ukuran keberhasilan (indikator) tujuan (outcome) telah memenuhi kriteria ukuran keberhasilan yang baik	<p>a apabila lebih dari 90% ukuran keberhasilan tujuan dalam Renstra telah memenuhi kriteria SMART dan Cukup;</p> <p>b apabila 75% < ukuran keberhasilan SMART < 90%;</p> <p>c apabila 40% < ukuran keberhasilan SMART < 75%;</p> <p>d apabila 10% < ukuran keberhasilan SMART < 40%</p> <p>e apabila ukuran keberhasilan yang SMART < 10%</p>

		<p><i>Kriteria ukuran keberhasilan yang baik; SMART</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Spesific: Tidak berdwi makna</i> - <i>Measureable: Dapat diukur, dapat diidentifikasi satuan atau parameternya.</i> - <i>Achievable: Dapat dicapai, relevan dengan tugas fungsinya (domainnya) dan dalam kendalinya (controllable)</i> - <i>Relevance: Terkait langsung dengan (merekpresentasikan) apa yang akan diukur</i> - <i>Timebound: Mengacu atau menggambarkan kurun waktu tertentu</i> - <i>Cukup, dari segi jumlah, ukuran keberhasilan yang ada harus cukup mengindikasikan tercapainya tujuan, sasaran dan hasil program</i>
3	Sasaran telah <i>berorientasi hasil</i>	<p>a <i>apabila lebih dari 90% sasaran dalam renstra/hasil program telah berorientasi hasil;</i></p> <p>b <i>apabila 75% < berorientasi hasil < 90%;</i></p> <p>c <i>apabila 40% < berorientasi hasil ≤ 75%;</i></p> <p>d <i>apabila 10% < berorientasi hasil ≤ 40%</i></p> <p>e <i>apabila kondisi jangka menengah dan sasaran yg berorientasi hasil ≤ 10%</i></p>
4	Indikator kinerja sasaran (outcome dan output) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	<p>a <i>apabila lebih dari 90% indikator . sasaran dalam RPJMD/Renstra telah memenuhi kriteria SMART dan Cukup;</i></p>

		<p>b apabila 75% < Indikator SMART < 90%;</p> <p>c apabila 40% < Indikator SMART < 75%;</p> <p>d apabila 10% < Indikator SMART < 40%</p> <p>e apabila indikator yang SMART < 10%</p>
5	Target kinerja ditetapkan dengan baik	<p>a apabila > 90% target yang ditetapkan memenuhi seluruh kriteria target yang baik;</p> <p>b apabila 75% < target yang memenuhi seluruh kriteria ≤ 90%;</p> <p>c apabila sebagian besar (> 75%) target yang ditetapkan tidak berdasarkan basis data yang memadai dan argumen yang logis;</p> <p>d apabila sebagian besar (> 75%) target yang ditetapkan tidak berdasarkan indikator yang SMART;</p> <p>e apabila sebagian besar (> 75%) target yang ditetapkan tidak memenuhi seluruh kriteria target yang baik.</p> <p><i>Kriteria Target yg baik:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Menggambarkan suatu tingkatan tertentu yang seharusnya dicapai (termasuk tingkatan yang standar, <i>generally accepted</i>) - Selaras dengan - RPJMN/RPJMD/Renstra; - Berdasarkan (relevan dgn) indikator yg SMART; <p>Berdasarkan basis data yang memadai</p> <p>Berdasarkan argumen dan</p>

		<i>perhitungan yang logis</i>
6	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program/hasil kegiatan	<p>a apabila program/kegiatan yang ditetapkan telah memenuhi seluruh kriteria;</p> <p>b apabila program/kegiatan yang ditetapkan telah memenuhi sebagian besar kriteria;</p> <p>c apabila program/kegiatan yang ditetapkan menjadi penyebab tidak langsung terwujudnya tujuan dan sasaran;</p> <p>d apabila program/kegiatan yang ditetapkan dianggap tidak cukup untuk mencapai tujuan dan sasaran;</p> <p>e apabila penetapan program/kegiatan mendahului (atau tidak disertai dengan) penetapan tujuan dan sasaran</p>
		<p><i>Program/Kegiatan dikatakan merupakan cara untuk mencapai (selaras dengan) tujuan dan sasaran jika memenuhi kriteria sbb:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Menjadi penyebab langsung terwujudnya tujuan dan sasaran;</i> - <i>Relevan; Memiliki hubungan sebab akibat (kausalitas)</i> - <i>Cukup untuk mewujudkan tujuan dan sasaran dalam Renstra</i>
7	Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMD	<p>a apabila > 90% tujuan dan sasaran yg ditetapkan telah selaras;</p> <p>b apabila 75% < tujuan dan sasaran yg selaras < 90%;</p>

		<p>c apabila 40% < tujuan dan sasaran yg selaras < 75%;</p> <p>d apabila 10% < tujuan dan sasaran yg selaras < 40%</p> <p>e. apabila tujuan dan sasaran yg selaras < 10%</p> <p><i>Kriteria keselarasan mengacu pada kondisi-kondisi berikut:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>tujuan dan Sasaran2 yang ada di Renstra merupakan tujuan dan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam RPJMD;</i> - <i>Target2 kinerja Renstra merupakan breakdown dari target2 kinerja dalam RPJMD;</i> - <i>Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam Renstra menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas);</i> - <i>terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di RPJMD</i>
8	Dokumen Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan	<p>a apabila lebih dari 90% tujuan, Sasaran dan indikator Renstra telah mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan;</p> <p>b apabila lebih dari 75% tujuan, Sasaran dan indikator Renstra telah mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan;</p> <p>c apabila tujuan, Sasaran dan indikator Renstra tidak mengacu pada isu strategis atau praktik terbaik;</p> <p>d apabila tujuan, Sasaran dan indikator Renstra yang mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan tidak lebih dari 10%</p>

		<p>e. apabila lebih dari 75% tujuan, Sasaran dan indikator Renstra yang ditetapkan tidak menggambarkan core business dan isu strategis yang berkembang</p> <p>Penetapan hal-hal yg seharusnya mengacu pada kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 <p>mengacu pada praktik2 terbaik</p>
c.	IMPLEMENTASI RENSTRA (3%)	Jawaban tentang Implemetasi Renstra harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas Renstra
1	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>

- c. apabila 40% < keselarasan indikator tujuan dan sasaran RPJMD/Renstra dengan indikator hasil/capaian program dalam rencana kinerja tahunan < 75%;
- d apabila 10% < keselarasan indikator tujuan dan sasaran RPJMD/Renstra dengan indikator hasil/capaian program dalam rencana kinerja tahunan < 40%
- e. apabila keselarasan indikator tujuan dan sasaran RPJMD/Renstra dengan indikator hasil/capaian program dalam rencana kinerja tahunan < 10%

Kriteria Selaras atau (dapat) dijadikan acuan:

- *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*
- *Catatan:
pemilihan a/b/c/d/e dengan asumsi indikator tujuan dan*

		<i>sasaran di RPJMD/Renstra telah memenuhi kriteria SMART</i>
2	Target jangka menengah dalam Renstra telah dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan	<p>a <i>apabila target jangka menengah (JM) telah dimonitor dan memenuhi seluruh kriteria yang disebutkan dibawah;</i></p> <p>b <i>apabila target JM telah dimonitor berdasarkan kriteria yang disebutkan dibawah, namun belum seluruh rekomendasi ditindaklanjuti;</i></p> <p>c. <i>apabila target JM telah dimonitor dengan kriteria tersebut namun tidak ada tindak lanjut terhadap rekomendasi yang diberikan</i></p> <p>d <i>apabila monitoring target JM dilakukan secara insidental, tidak terjadual, tanpa SOP atau mekanisme yang jelas;</i></p> <p>e. <i>Target JM tidak dimonitor</i> <i>Monitoring target (kinerja) jangka menengah mengacu pada kriteria sbb:</i> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Terdapat breakdown target kinerja jangka menengah kedalam target2 tahunan dan periodik yang selaras dan terukur;</i> - <i>Terdapat pihak atau bagian yang bertanggungjawab untuk melaporkan dan yang memonitor kinerja secara periodik;</i> - <i>Terdapat jadual, mekanisme atau SOP yang jelas tentang mekanisme monitoring Renstra secara periodik;</i> - <i>Terdapat dokumentasi hasil monitoring/ capaian kinerja jangka menengah dilaporkan</i> </p>

		<p><i>progressnya dalam laporan kinerja</i></p> <p>- <i>Terdapat tindak lanjut atas hasil monitoring</i></p>
3	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala	<p>a <i>apabila Renstra telah direviu dan hasilnya menunjukkan kondisi yang lebih baik (terdapat inovasi);</i></p> <p>b <i>apabila Renstra telah direviu secara berkala dan hasilnya masih relevan dengan kondisi saat ini;</i></p> <p>c <i>apabila Renstra telah direviu, ada upaya perbaikan namun belum ada perbaikan yang signifikan;</i></p> <p>d <i>apabila Renstra telah direviu</i></p> <p>e <i>Tidak ada reviu/tidak diketahui apakah Renstra masih relevan dengan kondisi saat ini</i></p>
II.	PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (20%)	
a.	PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (4%)	
1	Dokumen perencanaan kinerja tahunan telah disusun	<p>ya. <i>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.</i></p> <p><i>Jika rencana kinerja dimaksud tidak menjadi prasyarat dalam pengajuan anggaran, maka jawaban harus "Tidak"</i></p>
2	Perjanjian Kinerja (PK) telah disusun	ya. <i>apabila terdapat dokumen PK yang secara formal telah</i>

		ditandatangani oleh (para) pihak yang berkepentingan (Sesuai PerMenpan No 53/2014)
3	PK telah menyajikan IKU	<p>a apabila lebih dari 95% IKU telah diperjanjikan dalam PK Pemda/Satuan Kerja</p> <p>b apabila $80\% < \text{IKU}$ yang telah diperjanjikan dalam PK Pemda/Satuan Kerja $\leq 95\%$;</p> <p>c apabila $50\% \leq \text{IKU}$ yang telah diperjanjikan dalam PK Pemda/Satuan Kerja $\leq 80\%$;</p> <p>d apabila $10\% \leq \text{IKU}$ yang telah diperjanjikan dalam PK Pemda/Satuan Kerja $\leq 50\%$</p> <p>e apabila IKU yang telah diperjanjikan dalam PK Pemda/Satuan Kerja $\leq 10\%$</p>
		<p>*) PK dikatakan menyajikan (memanfaatkan) IKU jika tujuan dan atau sasaran yang ada dapat direpresentasikan (relevan) dengan IKU yang sudah diformalkan.</p> <p>*) Kriteria ini berlaku dengan asumsi IKU yang diformalkan telah memenuhi kriteria IKU yang baik seperti Spesifik, Dapat Diukur dan Relevan dengan Kinerja Utama Pemda atau Satuan Kerja</p>
4	PK telah dipublikasikan	ya jika dokumen Perjanjian Kinerja dapat diakses dengan mudah setiap saat (misalnya: melalui website resmi Pemerintah Provinsi/Kabupaten/Kotya atau media lain yang memudahkan publik untuk mengakses)

b.	KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (10%)	
1	Sasaran telah <i>berorientasi hasil</i>	<p>a apabila lebih dari 90% sasaran yang ada di dokumen rencana kinerja tahunan dan di dokumen perjanjian kinerja telah berorientasi hasil;</p> <p>b apabila 75% < sasaran telah berorientasi hasil \leq 90%;</p> <p>c apabila 40% < sasaran telah berorientasi hasil \leq 75%;</p> <p>d apabila 10% < sasaran telah berorientasi hasil \leq 40%</p> <p>e apabila sasaran telah berorientasi hasil \leq 10%</p> <p>sasaran dikatakan berorientasi hasil dengan kriteria sbb:</p> <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
2	Indikator kinerja sasaran dan hasil program (outcome) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	<p>a apabila lebih dari 90% indikator sasaran dan hasil program dalam rencana kinerja tahunan dan PK telah memenuhi kriteria SMART dan Cukup;</p> <p>b apabila 75% < Indikator SMART < 90%;</p> <p>c apabila 40% < Indikator SMART < 75%;</p> <p>d apabila 10% < Indikator SMART < 40%</p> <p>e apabila indikator yang SMART < 10%</p>

		<p><i>Kriteria ukuran keberhasilan yang baik; SMART</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Spesific: Tidak berdwimakna</i> - <i>Measureable: Dapat diukur, dapat diidentifikasi satuan atau parameternya</i> - <i>Achievable: Dapat dicapai, relevan dengan tugas fungsinya (domainnya) dan dalam kendalinya (controllable)</i> - <i>Relevance: Terkait langsung dengan (merepresentasikan) apa yang akan diukur</i> - <i>Timebound: Mengacu atau menggambarkan kurun waktu tertentu</i> - <i>Cukup, dari segi jumlah, ukuran keberhasilan yang ada harus cukup mengindikasikan tercapainya tujuan, sasaran dan hasil program</i>
3	Target kinerja ditetapkan dengan baik	<p>A apabila > 90% target yang ditetapkan dalam rencana kinerja tahunan dan di PK memenuhi seluruh kriteria target yang baik;</p> <p>b apabila 75% < target yang memenuhi seluruh kriteria \leq 90%;</p> <p>c. apabila sebagian besar (> 75%) target yang ditetapkan tidak berdasarkan basis data yang memadai dan argumen yang logis;</p> <p>d apabila sebagian besar (> 75%) target yang ditetapkan tidak berdasarkan indikator yang SMART;</p> <p>e apabila sebagian besar (> 75%) target yang ditetapkan tidak</p>

		<p><i>memenuhi seluruh kriteria target yang baik.</i></p> <p><i>Kriteria Target yg baik:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Menggambarkan suatu tingkatan tertentu yang seharusnya dicapai (termasuk tingkatan yang standar, generally accepted)</i> - <i>Selaras dengan RPJMN/RPJMD/Renstra;</i> - <i>Berdasarkan (relevan dgn) indikator yg SMART;</i> - <i>Berdasarkan basis data yang memadai</i> - <i>Berdasarkan argumen dan perhitungan yang logis</i>
4	Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran	<p>a <i>apabila kegiatan yang ditetapkan memenuhi seluruh kriteria</i></p> <p>b <i>apabila kegiatan yang ditetapkan telah memenuhi sebagian besar kriteria;</i></p> <p>c <i>apabila kegiatan yang ditetapkan menjadi penyebab tidak langsung terwujudnya sasaran;</i></p> <p>d <i>apabila kegiatan yang ditetapkan dianggap tidak cukup untuk mencapai sasaran;</i></p> <p>e <i>apabila kegiatan yang ditetapkan tidak relevan dengan pencapaian sasaran</i></p> <p><i>Kegiatan dikatakan merupakan cara untuk mencapai (selaras dengan) sasaran jika memenuhi kriteria sbb:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Menjadi penyebab langsung terwujudnya sasaran;</i> - <i>Relevan;</i> - <i>Memiliki hubungan sebab akibat (kausalitas)</i>

5	Kegiatan dalam rangka mencapai sasaran telah didukung oleh anggaran yang memadai	<p><i>Cukup untuk mewujudkan sasaran dalam rencana kinerja tahunan</i></p> <p><i>Pengertian kegiatan juga mencakup sub kegiatan/ komponen kegiatan</i></p> <p>a <i>Jika untuk setiap sasaran yang ditetapkan dapat diidentifikasi kegiatan dan anggarannya, baik yang bersifat langsung maupun tidak langsung.</i></p> <p>b <i>Jika sasaran yang teridentifikasi sampai kepada anggarannya (langsung dan tidak langsung) \geq 80%</i></p> <p>c <i>Jika $>$ 50% sasaran hanya dapat dikaitkan dengan anggaran yang</i></p> <p>d <i>bersifat langsung saja</i> <i>Jika sasaran yang terkait dengan anggaran langsung \leq 50%</i></p> <p>e <i>Jika sasaran ditetapkan setelah adanya kegiatan dan anggaran</i></p>
6	Dokumen PK telah selaras dengan RPJMD/Renstra	<p>a <i>apabila lebih dari 90% sasaran dalam PK telah selaras dengan tujuan/sasaran RPJMD/Renstra/RKPD;</i></p> <p>b <i>apabila $75\% <$ keselarasan sasaran PK dengan RPJMD/Renstra/RKPD \leq 90%;</i></p> <p>c <i>apabila $40\% <$ keselarasan sasaran PK dengan RPJMD/Renstra/RKPD \leq 75%;</i></p> <p>d <i>apabila $10\% <$ keselarasan sasaran PK dengan RPJMD/Renstra/RKPD \leq 40%</i></p> <p>e <i>apabila keselarasan sasaran PK dengan RPJMD/Renstra/RKPD \leq 10%</i></p>

		<p><i>kriteria selaras:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Sasaran2 yang ada di PK merupakan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam RPJMD/Renstra;</i> - <i>Target2 kinerja PK merupakan breakdown dari target2 kinerja dalam RPJMD/Renstra/RKP;</i> - <i>Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam PK menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas)</i> - <i>terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di RPJMD/Renstra/RKP</i>
7	<p>Dokumen PK telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)</p>	<p>A <i>apabila lebih dari 90% Sasaran dan indikator PK telah mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan;</i></p> <p>b <i>apabila lebih dari 75% Sasaran dan indikator PK telah mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan;</i></p> <p>c <i>apabila Sasaran dan indikator PK tidak mengacu pada isu strategis atau praktik terbaik dan tidak menggambarkan kondisi (outcome) yang seharusnya terwujud pada tahun ybs;</i></p> <p>d <i>apabila Sasaran dan indikator PK yang mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan tidak lebih dari 10%</i></p> <p>e <i>apabila lebih dari 75% Sasaran dan indikator PK yang ditetapkan tidak menggambarkan core business dan isu strategis yang berkembang</i></p>

		<p><i>Penetapan hal-hal yg seharusnya mengacu pada kriteria sbb:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Mengacu /selaras dengan</i> - <i>RPJMN/RKP/RPJMD/RKPD/Renstra</i> - <i>Mengacu /selaras dengan kontrak kinerja atau kontrak lain yang pernah dibuat (jika ada)</i> - <i>Mengacu /selaras dengan tugas dan fungsi</i> - <i>Menggambarkan core business</i> - <i>Menggambarkan isu strategis yang berkembang dan menjawab permasalahan yang teridentifikasi saat proses perencanaan</i> - <i>Menggambarkan hubungan kausalitas, (menjadi penyebab terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di RPJMD/Renstra/RKP)</i> - <i>Mengacu pada praktik2 terbaik</i> - <i>Menggambarkan keadaan yang seharusnya terwujud pada tahun itu (memperhitungkan outcome yang seharusnya terwujud dalam tahun ybs akibat kegiatan tahun2 sebelumnya</i>
8	Rencana Aksi atas Kinerja sudah ada	ya. <i>jika Rencana Aksi (RA) yang dimaksud merupakan penjabaran lebih lanjut dari target2 kinerja yang ada di Perjanjian Kinerja (PK)</i>

9	Rencana Aksi atas Kinerja telah mencantumkan target secara periodik atas kinerja	<p>A apabila lebih dari 90% target kinerja dalam rencana/ perjanjian kinerja tahunan telah (dapat) dijabarkan lebih lanjut menjadi target periodik dalam Rencana Aksi (RA);</p> <p>b apabila 75% < keselarasan target PK dengan target periodik dalam RA \leq 90%;</p> <p>c apabila 40% < keselarasan target PK dengan target periodik dalam RA \leq 75%;</p> <p>d apabila 10% < keselarasan target PK dengan target periodik dalam RA \leq 40%</p> <p>e apabila keselarasan target PK dengan target periodik dalam RA \leq 10%</p> <p>Rencana atau Perjanjian Kinerja Tahunan harus dapat dimanfaatkan dalam (selaras dengan) Rencana Aksi yang lebih detail. Keselarasan tersebut terwujud jika capaian target RKT/PK terkait dengan (disebabkan oleh) capaian target2 RA. Atau antara RKT/PK memiliki hubungan kausalitas dengan RA</p>
10	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
1	Rencana kinerja tahunan dimanfaatkan dalam penyusunan anggaran	<p><i>Ya</i> Jika target-target kinerja sasaran dalam rencana kinerja tahunan menjadi prasyarat dalam pengajuan dan pengalokasian anggaran</p> <p><i>Jika target-target kinerja sasaran dalam rencana kinerja dimaksud tidak menjadi prasyarat dalam pengajuan anggaran, maka jawaban harus "Tidak"</i></p>
2	Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan	<p>a apabila terdapat bukti yang cukup bahwa pemanfaatan PK yang di-ttd-i memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan;</p> <p>b apabila terdapat bukti yang cukup bahwa PK yang di-ttd-i dijadikan dasar untuk mengukur dan menyimpulkan keberhasilan maupun kegagalan ;</p> <p>c apabila terdapat bukti yang cukup bahwa PK yang di-ttd-i telah diukur dan hasil pengukuran telah diketahui oleh atasan (pemberi amanah);</p> <p>d apabila PK yang di-ttd-i sebatas telah dilakukan monitoring</p> <p>e apabila terhadap PK yang ditandatangani tidak dilakukan pengukuran atau monitoring</p> <p><i>Kriteria Pemanfaatan target kinerja untuk mengukur keberhasilan;</i></p>

		<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
3	<p>Rencana Aksi atas Kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala</p>	<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 $\leq 50\%$ <p>Monitoring pencapaian target periodik dengan kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capaian target dalam rencana aksi secara periodik (minimal setiap 3 bulan) dipantau kemajuannya; - Setiap ada deviasi segera

		<p>dilakukan analisis dan dicarikan alternatif solusinya;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Terdapat mekanisme yang memungkinkan pimpinan untuk mengetahui progress kinerja yang terbaru (<i>up dated performance</i>) - Terdapat mekanisme dan implementasi reward and punishment terhadap keberhasilan atau kegagalan pencapaian target kinerja
4	Rencana Aksi telah dimanfaatkan dalam pengarahannya dan pengorganisasian kegiatan	<p>a apabila pemanfaatan RA telah memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan;</p> <p>b apabila pemanfaatan RA memenuhi kriteria yang ditetapkan kecuali hal terkait dengan otorisasi dan eksekusi pelaksanaan atau penundaan kegiatan;</p> <p>c apabila pemanfaatan RA terbatas pada pelaporan atau dokumentasi semata tanpa ada tindakan nyata selanjutnya;</p> <p>d apabila capaian RA tidak berpengaruh terhadap penilaian atau penyimpulan capaian kinerja;</p> <p>e apabila target2 dalam RA yang disusun memiliki keselarasan < 50% dari target2 kinerja dalam PK</p> <p>Pemanfaatan rencana aksi dalam pengarahannya dan pengorganisasian kegiatan meliputi kriteria sbb:</p>

		<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;
5	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 <p>Catatan: pemilihan a/b/c/d/e dengan asumsi indikator sasaran/hasil program di PK atasan telah memenuhi kriteria SMART</p>
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.
2	Telah terdapat ukuran kinerja tingkat eselon III dan IV sebagai turunan kinerja atasannya	<ul style="list-style-type: none"> 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%

		<p>e apabila eselon III dan IV yang memiliki ukuran kinerja yang terukur $\leq 10\%$</p>
3	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja	<p>a apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan;</p> <p>b apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi kriteria yang ditetapkan kecuali penanggung jawab yang jelas;</p> <p>c apabila > 80% capaian (realisasi) kinerja dapat diyakini validitas datanya;</p> <p>d apabila realisasi data kinerja kurang dapat diyakini validitasnya (validitas sumber data diragukan)</p> <p>e apabila realisasi data kinerja tidak dapat diverifikasi</p> <p>Mekanisme pengumpulan data yang memadai dengan kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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; <p>Terdapat SOP yang jelas jika terjadi kesalahan data</p>
4	Indikator Kinerja Utama telah	ya. jika dokumen yang memuat IKU

	dipublikasikan	<i>dapat diakses dengan mudah setiap saat (misalnya: melalui website resmi pemerintah prov/kab/kota)</i>
II.	KUALITAS PENGUKURAN (12,5%)	
1	IKU telah memenuhi kriteria indikator yang baik	<p>a <i>apabila lebih dari 90% IKU telah memenuhi kriteria;</i></p> <p>b <i>apabila 75% < IKU yang telah memenuhi kriteria \leq 90%;</i></p> <p>c <i>apabila 40% < IKU yang telah memenuhi kriteria \leq 75%;</i></p> <p>d <i>apabila 10% < IKU yang telah memenuhi kriteria \leq 40%</i></p> <p>e <i>apabila IKU yang telah memenuhi kriteria \leq 10%</i></p> <p><i>Kinerja Utama merupakan hasil kerja yang menggambarkan:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>mandat dari pemerintah daerah/satuan kerja;</i> - <i>prioritas daerah atau satuan kerja isu strategik di daerah tersebut;</i> - <i>alasan keberadaan pemerintah di daerah dan alasan dibentuknya satuan kerja tersebut.</i> <p><i>Kriteria minimal IKU yang baik adalah relevan dan dapat diukur (measureable)</i></p> <p><i>Indikator dikategorikan relevan apabila:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>terkait langsung dengan kinerja (sasaran) utama atau kondisi yang akan diukur;</i> - <i>Mewakili (representatif) kinerja (sasaran) utama atau kondisi yang akan diwujudkan;</i> - <i>IKU mengindikasikan (mencerminkan) terwujudnya</i>

		<p><i>Kinerja Utama atau sasaran strategis yang ditetapkan</i></p> <p><i>Indikator dikategorikan dapat diukur apabila:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>jelas satuan ukurannya;</i> - <i>formulasi perhitungan dapat diidentifikasi</i> - <i>cara perhitungannya disepakati banyak pihak</i>
2	<p><i>IKU telah cukup untuk mengukur kinerja</i></p>	<p>a <i>apabila lebih dari 90% IKU yang ditetapkan telah cukup untuk mengukur atau menggambarkan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan;</i></p> <p>b <i>apabila 75% < IKU yang cukup ≤ 90%;</i></p> <p>c <i>apabila 40% < IKU yang cukup ≤ 75%;</i></p> <p>d <i>apabila 10% < IKU yang cukup ≤ 40%</i></p> <p>e <i>apabila IKU yang cukup ≤ 10%</i></p> <p><i>kriteria cukup:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Representatif (alat ukur yg mewakili) untuk mengukur kinerja yang seharusnya;</i> - <i>Jumlahnya memadai utk menyimpulkan tercapainya kondisi yang seharusnya (kinerja utamanya);</i> <p><i>Kinerja (kondisi) yang seharusnya mengacu pada kriteria sbb:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Mengacu / selaras dengan tugas dan fungsi</i> - <i>menggambarkan core business (sesuai karakteristik organisasi)</i> - <i>menggambarkan keunikan/ sifat khas yang membedakannya</i>

		<p>dengan organisasi/unit kerja lain</p> <ul style="list-style-type: none"> - menggambarkan isu strategis yang berkembang - menjawab permasalahan yang teridentifikasi (di organisasi/ daerah) - menggambarkan kearifan lokal mengacu pada praktik2 terbaik
3	IKU unit kerja telah selaras dengan IKU IP	<p>a apabila lebih dari 90% IKU unit kerja telah selaras dengan IKU KEM/LPND;</p> <p>b apabila $75\% \leq$ keselarasan IKU $\leq 90\%$;</p> <p>c apabila $40\% <$ keselarasan IKU $\leq 75\%$;</p> <p>d apabila $10\% <$ keselarasan IKU $\leq 40\%$</p> <p>e apabila keselarasan IKU $\leq 10\%$</p> <p>Kriteria IKU yang selaras:</p> <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
4	Ukuran (Indikator) kinerja eselon III dan IV telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	<p>a apabila lebih dari 90% indikator yang ditetapkan telah memenuhi kriteria;</p> <p>b apabila $75\% <$ indikator yang ditetapkan yang telah memenuhi kriteria $\leq 90\%$;</p> <p>c apabila $40\% <$ indikator yang ditetapkan yang telah memenuhi kriteria $\leq 75\%$;</p> <p>d apabila $10\% <$ indikator yang ditetapkan yang telah memenuhi</p>

		<p><i>kriteria $\leq 40\%$</i></p> <p><i>e apabila indikator yang ditetapkan yang telah memenuhi kriteria $\leq 10\%$</i></p> <p><i>Kriteria minimal indikator kinerja yang baik adalah relevan dan dapat diukur (measureable)</i></p> <p><i>Indikator dikategorikan relevan apabila:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>- Menggambarkan kinerja atau hasil sesuai dengan levelnya terkait langsung dengan kinerja (sasaran) atau kondisi yang akan diukur;</i> <i>- Mewakili (representatif) kinerja (sasaran) atau kondisi yang akan diwujudkan Indikator tersebut;</i> <i>- mengindikasikan (mencerminkan) terwujudnya kinerja atau sasaran yang ditetapkan</i> <p><i>Indikator dikategorikan dapat diukur apabila:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>- jelas satuan ukurannya;</i> <i>- formulasi perhitungan dapat diidentifikasi</i> <i>- cara perhitungannya disepakati banyak pihak</i>
5	Indikator kinerja eselon III dan IV telah selaras dengan indikator kinerja atasannya	<p><i>a apabila lebih dari 90% indikator kinerja eselon III dan IV kerja telah selaras dengan indikator kinerja atasannya;</i></p> <p><i>b apabila $75\% \leq$ keselarasan indikator $\leq 90\%$;</i></p> <p><i>c apabila $40\% <$ keselarasan indikator $\leq 75\%$;</i></p> <p><i>d apabila $10\% <$ keselarasan indikator $\leq 40\%$</i></p>

		<p>e apabila keselarasan indikator \leq 10%</p> <p>Kriteria indikator yang selaras:</p> <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
6	Sudah terdapat ukuran (indikator) kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi/atasannya	<p>a apabila lebih dari 90% individu telah memiliki indikator (alat ukur) yang menggambarkan keselarasan kinerja dengan IKU atasannya;</p> <p>b apabila $75\% <$ individu yang telah memiliki keselarasan indikator (alat ukur) kinerja \leq 90%;</p> <p>c apabila $40\% <$ individu yang telah memiliki keselarasan indikator (alat ukur) kinerja \leq 75%;</p> <p>d apabila $10\% <$ individu yang telah memiliki keselarasan indikator (alat ukur) kinerja \leq 40%</p> <p>e apabila individu yang telah memiliki keselarasan indikator (alat ukur) kinerja \leq 10%</p>
		<p>Keselarasan IKU:</p> <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

7	<p>Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang</p>	<p>a apabila pengukuran kinerja sudah dilakukan dengan memenuhi kriteria sebagaimana disebutkan dibawah;</p> <p>b apabila pengukuran kinerja sudah dilakukan dengan memenuhi kriteria sebagaimana disebutkan, namun pengukuran tidak sampai ke individu staf;</p> <p>c apabila pengukuran kinerja sudah dilakukan dengan memenuhi kriteria sebagaimana disebutkan dan diterapkan hanya kepada tingkat manajerial;</p> <p>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;</p> <p>e apabila tidak ada pengukuran kinerja yang berjenjang atau pengukuran kinerja setiap jenjang tidak menggambarkan relevansi atau tidak ada hubungan kausalitas antara tiap jenjangnya</p> <p>Pengukuran berjenjang memenuhi kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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
---	---	--

		<p><i>yang formal</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>setiap jenjang atau tingkatan memiliki target-target terukur terdapat hubungan kausalitas antara setiap jenjang atau tingkatan;</i> - <i>Terdapat pengukuran kinerja pada setiap jenjangnya;</i> - <i>Hasil pengukuran dapat diverifikasi atau ditelusuri sampai ke sumbernya;</i> - <i>Hasil pengukuran berjenjang tersebut sudah divalidasi</i>
8	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan	<p>a <i>apabila lebih dari 90% data (capaian) kinerja yang dihasilkan dapat diandalkan;</i></p> <p>b <i>apabila 75% < data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan ≤ 90%;</i></p> <p>c <i>apabila 40% < data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan ≤ 75%;</i></p> <p>d <i>apabila 10% < data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan ≤ 40%</i></p> <p>e <i>apabila data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan ≤ 10%</i></p> <p><i>Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan;</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>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</i>

		<p><i>datanya, siapa yg mengumpulkan data, mencatat, dan siapa yg mensupervisi, serta sumber data valid);</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Data kinerja yang diperoleh tepat waktu;</i> - <i>Data yang dikumpulkan memiliki tingkat kesalahan yang minimal;</i>
9	Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester)	ya. <i>apabila seluruh target yang ada dalam Rencana Aksi telah diukur realisasinya secara berkala (bulanan/triwulanan/ semester)</i>
10	Pengukuran kinerja sudah dikembangkan menggunakan teknologi informasi	ya. <i>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</i>
III.	IMPLEMENTASI PENGUKURAN (7,5%)	<i>Jawaban tentang Implemetasi Pengukuran harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas Pengukuran</i>
1	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran	<ul style="list-style-type: none"> a <i>apabila lebih dari 90% IKU yang ditetapkan telah dimanfaatkan sesuai dengan kriteria yang ditetapkan;</i> b <i>apabila 75% < IKU yang telah dimanfaatkan ≤ 90%;</i> c <i>apabila 40% < IKU yang telah dimanfaatkan ≤ 75%;</i>

		<p>d apabila IKU tidak dimanfaatkan pada dokumen penganggaran (RKA);</p> <p>e apabila IKU yang ada tidak dimanfaatkan, baik dalam perencanaan maupun dalam penganggaran;</p> <p>Kriteria dimanfaatkan dalam dokumen perencanaan dan penganggaran:</p>
		<p>- dijadikan alat ukur pencapaian kondisi jangka menengah/ sasaran utama dalam dokumen Rencana Kinerja Jangka Menengah, Rencana Kinerja Tahunan, Penganggaran dan Perjanjian Kinerja</p> <p>dijadikan alat ukur tercapainya outcome atau hasil-hasil program yang ditetapkan dalam dokumen anggaran (RKA)</p>
2	IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja	<p>a apabila terdapat bukti yang cukup IKU telah dimanfaatkan sepenuhnya sebagaimana kriteria yang ditetapkan;</p> <p>b apabila IKU yang ada dimanfaatkan sesuai kriteria namun tidak termasuk pengenaan sanksi atau punishment;</p> <p>c apabila hasil pengukuran IKU tidak berdampak apapun bagi entitas</p> <p>Dimanfaatkan untuk penilaian kinerja memenuhi kriteria sbb:</p>
		<p>- Capaian IKU dijadikan dasar penilaian kinerja</p> <p>- Capaian IKU dijadikan dasar</p>

		<p><i>reward atau punishment</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Capaian IKU dijadikan dasar promosi atau kenaikan/ penurunan peringkat</i>
3	Target kinerja eselon III dan IV telah dimonitor pencapaiannya	<ul style="list-style-type: none"> a <i>apabila target kinerja telah dimonitor dan memenuhi seluruh kriteria yang disebutkan dibawah;</i> b <i>apabila target kinerja telah dimonitor berdasarkan kriteria yang disebutkan dibawah, namun belum seluruh rekomendasi ditindaklanjuti;</i> c <i>apabila target kinerja telah dimonitor dengan kriteria tersebut namun tidak ada tindak lanjut terhadap rekomendasi yang diberikan</i> d <i>apabila monitoring target kinerja dilakukan secara insidental, tidak terjadual, tanpa SOP atau mekanisme yang jelas;</i> <i>Target kinerja tidak dimonitor</i> <p><i>Monitoring target (kinerja) mengacu pada prasyarat sbb:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Terdapat breakdown target kinerja tahunan kedalam target2 bulanan/periodik yang selaras dan terukur;</i> - <i>Terdapat pihak atau bagian yang bertanggungjawab untuk melaporkan dan yang memonitor kinerja secara periodik;</i> - <i>Terdapat jadual, mekanisme atau SOP yang jelas tentang mekanisme monitoring kinerja secara periodik;</i> - <i>Terdapat dokumentasi hasil</i>

		<p><i>monitoring</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Terdapat tindak lanjut atas hasil <i>monitoring</i>
4	<p>Hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai dari setingkat eselon IV keatas telah dikaitkan dengan (dimanfaatkan sebagai dasar pemberian) <i>reward & punishment</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> a <i>Jika seluruh jabatan setingkat eselon IV keatas telah menerima reward & punishment yang sebanding (terkait) dengan hasil pengukuran (capaian) kinerjanya</i> b <i>Jika $70\% \leq$ pejabat yg memiliki keterkaitan capaian dengan reward & punishmentnya $< 100\%$</i> c <i>Jika $50\% \leq$ pejabat yg memiliki keterkaitan capaian dengan reward & punishmentnya $< 70\%$</i> d <i>Jika $10\% \leq$ pejabat yg memiliki keterkaitan capaian dengan reward & punishmentnya $< 50\%$</i> e <i>Jika capaian kinerja tidak memiliki keterkaitan dengan reward & punishmentnya</i> <p><i>hasil pengukuran dikatakan terkait dengan reward & punishment apabila terdapat perbedaan (dapat diidentifikasi) tingkat reward & punishment antara:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>pejabat/pegawai yang berkinerja dengan yang tidak berkinerja (tidak jelas kinerjanya)</i> - <i>pejabat/pegawai yang mencapai target dengan yang tidak mencapai target</i> - <i>pejabat/pegawai yang selesai tepat waktu dengan yang tidak tepat waktu (tidak selesai)</i> - <i>pejabat/pegawai dengan capaian</i>

		<i>diatas standar dengan yang standar</i>
5	<i>IKU telah direviu secara berkala</i>	<ul style="list-style-type: none"> a <i>apabila IKU telah direvisi dan hasilnya menunjukkan kondisi yang lebih baik (inovatif);</i> b <i>apabila IKU telah direviu secara berkala dan hasilnya masih relevan dengan kondisi saat ini;</i> c <i>apabila IKU telah direviu, ada upaya perbaikan namun belum ada perbaikan yang signifikan ;</i> d <i>apabila IKU telah direviu</i> e <i>Tidak ada reviu</i>
6	<i>Pengukuran kinerja atas Rencana Aksi digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala</i>	<ul style="list-style-type: none"> a <i>apabila hasil pengukuran</i> <ul style="list-style-type: none"> . <i>Rencana Aksi (RA) telah dimanfaatkan sebagaimana seluruh kriteria yang ditetapkan</i> b <i>apabila hasil pengukuran sebatas</i> <ul style="list-style-type: none"> . <i>hanya untuk menyimpulkan (tidak sampai mempengaruhi strategi) apabila hasil pengukuran RA</i> c. <i>tidak ditindaklanjuti</i> <p><i>Kriteria digunakan untuk pengendalian dan pemantauan:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Hasil pengukuran RA menjadi dasar untuk menyimpulkan kemajuan (progress) kinerja</i> - <i>Hasil pengukuran RA menjadi dasar (ditindaklanjuti) untuk mengambil tindakan (action) dalam rangka mencapai target kinerja yang ditetapkan</i> - <i>Hasil pengukuran RA menjadi dasar (ditindaklanjuti) untuk</i>

		<i>menyesuaikan strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran</i>
C. PELAPORAN KINERJA (15%)		
I.	PEMENUHAN PELAPORAN (3%)	
1	Laporan Kinerja telah disusun	<i>cukup jelas</i>
2	Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu	<i>ya. jika laporan kinerja disampaikan sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan</i>
3	Laporan Kinerja telah di upload kedalam website	<i>cukup jelas</i>
4	Laporan Kinerja menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU	<p>a <i>apabila lebih dari 90% capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU);</i></p> <p>b <i>apabila 75% < capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 90%;</i></p> <p>c <i>apabila 40% < capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 75%;</i></p> <p>d <i>apabila 10% < capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 40%</i></p> <p>e <i>apabila capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) ≤ 10%</i></p> <p><i>IKU yang disajikan harus mengacu kepada kriteria IKU yang baik yaitu SMART dan menggambarkan kinerja utama yang seharusnya. dengan mengacu pada kriteria sbb:</i></p>
		<ul style="list-style-type: none"> - <i>sesuai dengan tugas dan fungsi</i> - <i>menggambarkan core business</i> - <i>mempertimbangkan isu strategis yang berkembang</i>

		<ul style="list-style-type: none"> - menggambarkan hubungan kausalitas (antara outcome - output - process - input) - mengacu pada praktik2 terbaik
II.	PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (7,5%)	
1	Laporan Kinerja menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome	<ul style="list-style-type: none"> 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% <p>Informasi Laporan Kinerja berorientasi outcome artinya:</p> <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

2	Laporan Kinerja menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan	<ul style="list-style-type: none"> 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%
3	Laporan Kinerja menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja	<ul style="list-style-type: none"> 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%

		<p><i>menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja. artinya: Laporan Kinerja menguraikan hasil evaluasi dan analisis tentang capaian2 kinerja outcome atau output penting, bukan hanya proses atau realisasi kegiatan2 yang ada di dokumen anggaran (DIPA)</i></p>
4	<p>Laporan Kinerja menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan</p>	<p>a <i>apabila Laporan Kinerja menyajikan seluruh perbandingan sebagaimana yang tercakup dalam kriteria dibawah;</i></p> <p>b <i>Laporan Kinerja menyajikan seluruh perbandingan sebagaimana yang tercakup dalam kriteria dibawah, kecuali perbandingan dengan standar nasional;</i></p> <p>c <i>apabila Laporan Kinerja hanya menyajikan perbandingan Realisasi vs Target dan Kinerja tahun berjalan vs kinerja tahun sebelumnya;</i></p> <p>d <i>apabila Laporan Kinerja hanya menyajikan perbandingan Realisasi vs Target;</i></p> <p>e <i>apabila tidak ada perbandingan data kinerja (capaian sasaran) Perbandingan yang memadai mencakup:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Target vs Realisasi;</i> - <i>Realisasi tahun berjalan vs realisasi tahun sebelumnya;</i> - <i>Realisasi sampai dengan tahun berjalan vs target jangka menengah;</i>

		<ul style="list-style-type: none"> - <i>Realisasi atau capaian tahun berjalan dibanding standar nasional atau RPJMN;</i> - <i>Realisasi atau capaian organisasi/instansi dibanding realisasi atau capaian organisasi/instansi sejenis yang setara atau sekelas</i>
5	Laporan Kinerja menyajikan informasi tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya	<ul style="list-style-type: none"> a <i>Jika besaran efisiensi yang terjadi dapat dikuantifikasikan</i> b <i>Jika hanya berupa info tentang efisiensi yang telah dilakukan</i> c <i>Jika hanya berupa info tentang upaya efisiensi yang dilakukan</i> d <i>Jika tidak ada informasi tentang efisiensi.</i>
6	Laporan Kinerja menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian sasaran kinerja instansi	<ul style="list-style-type: none"> a <i>apabila Laporan Kinerja mampu menyajikan informasi keuangan yang terkait langsung dengan seluruh pencapaian sasaran (outcome);</i> b <i>apabila Laporan Kinerja mampu menyajikan informasi keuangan atas $\geq 80\%$ sasaran</i> c <i>apabila Laporan Kinerja hanya menyajikan informasi keuangan atas $\geq 50\%$ sasaran;</i> d <i>apabila Laporan Kinerja hanya menyajikan realisasi keuangan atas $< 50\%$ sasaran</i> e. <i>apabila tidak ada informasi keuangan yang dapat dikaitkan dengan sasaran atau kinerja tertentu</i>

7	Informasi kinerja dalam Laporan Kinerja dapat diandalkan	<p>a apabila lebih dari 90% realisasi kinerja dapat diandalkan sesuai dengan kriteria;</p> <p>b apabila 75% < keandalan data realisasi kinerja \leq 90%;</p> <p>c apabila 40% < keandalan data realisasi kinerja \leq 75%;</p> <p>d apabila 10% < keandalan data realisasi kinerja \leq 40%</p> <p>e apabila keandalan data realisasi kinerja \leq 10%</p> <p>Dapat diandalkan dengan kriteria:</p> <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%)	<p>Jawaban tentang pemanfaatan informasi kinerja harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan Pelaporan dan Penyajian Informasi Kinerja</p>
1	Informasi kinerja telah digunakan dalam pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja	<p>ya jika informasi kinerja dalam laporan kinerja dapat dimanfaatkan dalam evaluasi AKIP</p> <p>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)</p>

2	<p>Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan</p>	<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 telah digunakan dalam perbaikan perencanaan. artinya: <p>Laporan Kinerja yang disusun sampai dengan saat ini telah berdampak kepada perbaikan perencanaan, baik perencanaan jangka menengah, tahunan maupun dalam penetapan atau perjanjian kinerja yang disusun.</p>
3	<p>Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi</p>	<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 telah digunakan untuk menilai dan

		<p><i>memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan. artinya:</i></p> <p><i>informasi yang disajikan dalam Laporan Kinerja telah mengakibatkan perbaikan dalam pengelolaan program dan kegiatan dan dapat menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program secara terukur</i></p>
4	<p><i>Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja</i></p>	<p><i>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan Sebagai ilustrasi:</i></p> <p><i>a apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh</i></p> <p><i>b apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian)</i></p> <p><i>c apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian</i></p> <p><i>d apabila kurang dimanfaatkan</i></p> <p><i>e apabila tidak ada pemanfaatan</i></p> <p><i>telah digunakan untuk peningkatan kinerja. artinya:</i></p> <p><i>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</i></p>

5	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja	<p><i>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan Sebagai ilustrasi:</i></p> <p>a <i>apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh</i></p> <p>b <i>apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian)</i></p> <p>c <i>apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian</i></p> <p>d <i>apabila kurang dimanfaatkan</i></p> <p>e <i>apabila tidak ada pemanfaatan telah digunakan untuk penilaian kinerja, artinya: informasi capaian kinerja yang disajikan dalam Laporan Kinerja dijadikan dasar untuk menilai dan menyimpulkan kinerja serta dijadikan dasar reward dan punishment</i></p>
D. EVALUASI KINERJA (10%)		
I. PEMENUHAN EVALUASI (2%)		
1	<i>Terdapat pemantauan kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya</i>	<p><i>Ya. apabila terdapat pemantauan kemajuan kinerja dan hambatan yang ekstensif dan memenuhi kriteria sebagaimana disebutkan dibawah;</i></p> <p><i>Tidak apabila pemantauan hanya . melalui pertemuan-pertemuan yang tidak terdokumentasi; pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya. artinya:</i></p>

		<ul style="list-style-type: none"> - mengidentifikasi, mencatat (membuat catatan), mencari tahu, mengadministrasikan kemajuan (progress) kinerja; - dapat menjawab atau menyimpulkan posisi (prestasi atau capaian) kinerja terakhir; - mengambil langkah yang diperlukan untuk mengatasi hambatan pencapaian kinerja; melaporkan hasil pemantauan tersebut kepada pimpinan
2	<p><i>Evaluasi program telah dilakukan</i></p>	<p><i>Ya. apabila seluruh program telah dievaluasi dan mampu menjawab seluruh kriteria sebagaimana ditetapkan;</i></p> <p><i>Tidak. apabila evaluasi program hanya menginformasikan pelaksanaan program serta kegiatannya, tanpa menginformasikan atau menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program;</i></p> <p><i>Program telah dievaluasi:</i></p> <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

		<i>tentang keberhasilan program</i>
3	Evaluasi atas pelaksanaan Rencana Aksi telah dilakukan	<p>a <i>pemantauan rencana aksi dilakukan periodik minimal triwulan</i></p> <p>b <i>pemantauan rencana aksi dilakukan periodik semesteran</i></p> <p>c <i>pemantauan rencana aksi dilakukan periodik tahunan</i></p> <p>d <i>tidak dilakukan evaluasi rencana aksi</i></p>
		<p>Rencana Aksi telah dievaluasi. dengan kriteria:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Terdapat informasi tentang capaian hasil2 rencana atau agenda;</i> - <i>Terdapat simpulan keberhasilan atau ketidakberhasilan rencana atau agenda;</i> - <i>Terdapat analisis dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu rencana atau agenda;</i> - <i>Terdapat ukuran yang memadai tentang keberhasilan rencana atau agenda</i>
4	<i>Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan</i>	<p>a <i>apabila hasil evaluasi telah disampaikan atau dibahas dengan pihak yang dievaluasi (yang berkepentingan) dan terjadi kesepakatan dengan pihak yang terkait langsung dengan temuan hasil evaluasi, untuk menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi. Kesepakatan tsb secara formal menjelaskan siapa dan kapan batas waktu rekomendasi akan ditindaklanjuti;</i></p>

		<p>b apabila hasil evaluasi telah disampaikan atau dibahas dengan pihak yang dievaluasi (yang berkepentingan), namun belum ada kesepakatan mengenai tindak lanjutnya;</p> <p>c apabila hasil evaluasi telah disampaikan atau dibahas dengan pihak yang dievaluasi (yang berkepentingan)</p> <p>d apabila hasil evaluasi disampaikan, tanpa ada pembahasan pendahuluan dengan pihak yang dievaluasi</p> <p>e apabila hasil evaluasi tidak dikomunikasikan atau pihak yang dievaluasi tidak menerima simpulan hasil evaluasi</p>
II.	KUALITAS EVALUASI (5%)	
1	Evaluasi <u>program</u> dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program	<p>a apabila terdapat simpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan program yang dievaluasi dan terdapat bukti yang cukup rekomendasi telah (akan) ditindaklanjuti</p> <p>b apabila terdapat simpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan program yang dievaluasi</p> <p>c apabila evaluasi program telah dilaksanakan namun belum menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program (karena ukuran keberhasilan program masih belum jelas)</p> <p>d apabila evaluasi telah dilakukan</p>

		<p><i>sebatas pelaksanaan program dan kegiatan serta penyerapan anggaran.</i></p> <p>e <i>belum dilakukan evaluasi program</i></p>
2	<p>Evaluasi <u>program</u> telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan</p>	<p>a <i>apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan perencanaan kinerja dan rekomendasi tsb telah (disetujui untuk) dilaksanakan</i></p> <p>b <i>apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan perencanaan kinerja dan 80% rekomendasi tsb disetujui untuk dilaksanakan</i></p> <p>c <i>apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan perencanaan kinerja dan 60% rekomendasi tsb disetujui untuk dilaksanakan;</i></p> <p>d <i>apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan perencanaan kinerja dan rekomendasi yang disetujui untuk dilaksanakan tidak lebih dari 50%</i></p> <p>e <i>apabila evaluasi program tidak disertai rekomendasi perbaikan perencanaan atau rekomendasi tersebut tidak dapat dilaksanakan</i></p>

3	<p>Evaluasi <u>program</u> telah memberikan rekomendasi-rekomendasi peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan</p>	<p>a apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan peningkatan kinerja dan rekomendasi tsb telah (disetujui untuk) dilaksanakan</p> <p>b apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan peningkatan kinerja dan 80% rekomendasi tsb disetujui untuk dilaksanakan</p> <p>c apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan peningkatan kinerja dan 60% rekomendasi tsb disetujui untuk dilaksanakan;</p> <p>d apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan peningkatan kinerja dan rekomendasi yang disetujui untuk dilaksanakan tidak lebih dari 50%</p> <p>e apabila evaluasi program tidak disertai rekomendasi perbaikan peningkatan kinerja atau rekomendasi tersebut tidak dapat dilaksanakan</p>
4	<p>Pemantauan <u>Rencana Aksi</u> dilaksanakan dalam rangka mengendalikan kinerja</p>	<p>a apabila pemantauan atas Rencana aksi telah dilakukan secara bulanan;</p> <p>b apabila pemantauan atas Rencana aksi telah dilakukan secara triwulan;</p> <p>c apabila pemantauan atas Rencana aksi telah dilakukan secara semesteran;</p> <p>d apabila evaluasi atas Rencana aksi telah dilakukan secara tahunan;</p>

		e. apabila tidak dilakukan pemantauan Rencana aksi
5	Pemantauan <u>Rencana Aksi</u> telah memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan	<p>a jika terdapat penilaian atas seluruh aksi yang dilaksanakan dan alternatif yang diberikan;</p> <p>b jika terdapat penilaian atas seluruh aksi yang dilaksanakan dan sebagian alternatif yang diberikan</p> <p>c jika terdapat penilaian atas seluruh aksi yang dilaksanakan dan tidak ada alternatif yang diberikan</p> <p>d jika tidak terdapat penilaian dan tidak ada alternatif yang diberikan</p> <p>e jika tidak terdapat pemantauan</p>
6	Hasil evaluasi Rencana Aksi telah menunjukkan perbaikan setiap periode	<p>a Jika setiap triwulan menunjukkan perbaikan</p> <p>b Jika tidak setiap triwulan menunjukkan perbaikan</p> <p>c Jika setiap semester menunjukkan perbaikan</p> <p>d Jika tidak ada perbaikan</p>
III.	PEMANFAATAN EVALUASI (3%)	Jawaban tentang pemanfaatan evaluasi harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan Evaluasi dan Kualitas Evaluasi
1	Hasil evaluasi <u>program</u> telah ditindaklanjuti untuk perbaikan pelaksanaan program di masa yang akan datang	<p>a Jika > 90% rekomendasi yang terkait dengan perencanaan telah ditindaklanjuti</p> <p>b Jika 75% < tindaklanjut rekomendasi yang terkait dengan perencanaan \leq 90%</p> <p>c. Jika 40% < tindaklanjut rekomendasi yang terkait dengan</p>

		<p><i>perencanaan ≤ 75%</i></p> <p>d <i>Jika 10% < tindaklanjut rekomendasi yang terkait dengan perencanaan ≤ 40%</i></p> <p>e <i>Jika tindaklanjut rekomendasi yang terkait dengan perencanaan ≤ 10%</i></p>
2	Hasil evaluasi <u>Rencana Aksi</u> telah ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata	<p>a <i>Jika > 90% rekomendasi hasil evaluasi telah ditindaklanjuti</i></p> <p>b <i>Jika 75% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 90%</i></p> <p>c <i>Jika 40% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 75%</i></p> <p>d <i>Jika 10% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 40%</i></p> <p>e <i>Jika rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 10%</i></p>
E. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI (20%)		
I	KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (5%)	
1	Target dapat dicapai	<p>a <i>apabila rata2 capaian kinerja lebih dari 110%;</i></p> <p>b <i>apabila 90% < rata2 capaian kinerja ≤ 110%;</i></p> <p>c <i>apabila 60% < rata2 capaian kinerja ≤ 90%;</i></p> <p>d <i>apabila 40% < rata2 capaian kinerja ≤ 60%</i></p> <p>e <i>apabila rata2 capaian kinerja ≤ 40%</i></p>
2	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	<p>a <i>apabila lebih dari 120% rata2 capaian kinerja tahun berjalan melebihi capaian tahun sebelumnya;</i></p> <p>b <i>apabila 110% < rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya ≤ 120%;</i></p>

		<p>c apabila $90% < \text{rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya} \leq 110\%$;</p> <p>d apabila $60\% \leq \text{rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya} \leq 90\%$</p> <p>e apabila rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya $\leq 60\%$</p>
3	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	<p>a apabila informasi capaian output memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan;</p> <p>b apabila lebih dari 80% capaian output memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan;</p> <p>c apabila lebih dari 60% capaian output memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan</p> <p>d apabila sebagian besar informasi capaian output sangat diragukan validitas datanya;</p> <p>e apabila capaian output tidak dapat diandalkan</p> <p>Informasi kinerja dapat diandalkan dengan kriteria sbb:</p> <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

II	KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (5%)	
1	Target dapat dicapai	<p>a apabila rata2 capaian kinerja lebih dari 110%;</p> <p>b apabila 90% < rata2 capaian kinerja < 110%;</p> <p>c apabila 60% < rata2 capaian kinerja < 90%;</p> <p>d apabila 40% < rata2 capaian kinerja < 60%</p> <p>e apabila rata2 capaian kinerja < 40%</p> <p>(Jawaban ditulis pada lembar KKE1-I Capaian)</p>
2	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% < rata2 capaian . kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya < 120%;</p> <p>c. apabila 90% < rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya < 110%;</p> <p>d apabila 60% < 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>

3	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> <p>Informasi kinerja dapat diandalkan. artinya:</p> <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
---	---	---

PJ. BUPATI SAMPANG,

ttd

H. JONATHAN JUDIANTO.