



BUPATI TANJUNG JABUNG TIMUR  
PROVINSI JAMBI  
PERATURAN BUPATI TANJUNG JABUNG TIMUR  
NOMOR 9 TAHUN 2016

TENTANG  
PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI  
SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH  
SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH  
KABUPATEN TANJUNG JABUNG TIMUR

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA  
BUPATI TANJUNG JABUNG TIMUR,

- Menimbang :
- a. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 6 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, perlu dibuat Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Satuan Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Timur;
  - b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud pada huruf a, perlu ditetapkan dengan Peraturan Bupati Tanjung Jabung Timur;
- Mengingat :
1. Undang-Undang Nomor 54 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Sarolangun, Kabupaten Tebo, Kabupaten Muaro Jambi dan Kabupaten Tanjung Jabung Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 182, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3903) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2000 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 54 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Sarolangun, Kabupaten Tebo,

Kabupaten Muaro Jambi dan Kabupaten Tanjung Jabung Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2000 Nomor 81, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3969);

2. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 126, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4438);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 140, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4578);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2005 Nomor 165, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4593);
6. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2007 tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2007 Nomor 89, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4741);
7. Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2008 tentang Pedoman Evaluasi Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4815);
8. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2008 tentang Sistem Pengendalian Intern Pemerintah (Lembaran Negara

Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 127, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4890);

9. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
10. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 29 Tahun 2012 tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
11. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
12. Peraturan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur Nomor 1 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur Tahun 2008 Nomor 1);
13. Peraturan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur Nomor 2 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur Tahun 2008 Nomor 2);
14. Peraturan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur Nomor 3 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (Lembaran Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur Tahun 2008 Nomor 3);
15. Peraturan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur Nomor 4 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Pemerintahan Kecamatan dan Kelurahan (Lembaran Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur Tahun 2008 Nomor 4).
16. Peraturan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur Nomor 14 Tahun 2013 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Lain (Lembaran Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur Tahun 2013 Nomor 5).

## MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN BUPATI TENTANG PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN TANJUNG JABUNG TIMUR.

### BAB I

#### KETENTUAN UMUM

##### Pasal 1

Dalam Peraturan Bupati ini yang dimaksud dengan :

1. Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh Pemerintah Daerah dan DPRD menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
2. Bupati adalah Bupati Tanjung Jabung Timur sebagai Kepala Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur merupakan unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Inspektorat adalah Inspektorat Kabupaten Tanjung Jabung Timur yang merupakan unsur Pengawas Intern Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Timur yang dalam pelaksanaan tugasnya bertanggung jawab langsung kepada Bupati Tanjung Jabung Timur.
4. Satuan Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disebut SKPD adalah perangkat daerah pada Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Timur sebagaimana tersebut dalam Peraturan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur Nomor 1, Nomor 2, Nomor 3, dan Nomor 4 Tahun 2008, termasuk juga yang diatur dalam Peraturan Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur Nomor 13 Tahun 2014 selaku pelaksana urusan Pemerintahan Daerah.

5. Unit Kerja Satuan Kerja Perangkat Daerah yang selanjutnya disebut Unit Kerja SKPD adalah unit kerja mandiri sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 angka (12) Ketentuan Umum Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : PER/09/M/PAN/5/2007 yaitu unit ataupun struktur organisasi yang memiliki dan mengelola sumber daya manusia, anggaran serta sarana dan prasarana yang merupakan Unit Pelaksana Teknis Badan ataupun Dinas yang mendukung SKPD dalam menjalankan urusan Pemerintahan Daerah.
6. Aparat Pengawas Intern Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Timur adalah orang yang karena jabatan dan kedudukannya melaksanakan tugas pengawasan atas penyelenggaraan Pemerintahan Daerah untuk dan atas nama Bupati Tanjung Jabung Timur.
7. Evaluasi adalah rangkaian kegiatan membandingkan hasil atau prestasi suatu kegiatan dengan standar, rencana atau norma yang telah ditetapkan dan menentukan faktor-faktor yang mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan suatu kegiatan dalam mencapai tujuan.
8. Evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) adalah aktivitas analisis yang sistematis, pemberian nilai, atribut, apresiasi, dan pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi atas masalah yang ditemukan untuk tujuan peningkatan akuntabilitas dan kinerja instansi/unit kerja pemerintah yang dilaksanakan oleh Aparat Pengawas Intern Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Timur terhadap Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) yang disusun dan dilaporkan oleh masing-masing SKPD dan Unit Kerja SKPD kepada Bupati Tanjung Jabung Timur.
9. Petunjuk Pelaksanaan yang selanjutnya disebut JUKLAK adalah ketentuan yang berisi tentang pedoman dan tatacara mengevaluasi akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah di lingkungan SKPD Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

10. Laporan Hasil Evaluasi yang selanjutnya disebut LHE adalah laporan hasil pelaksanaan evaluasi atas implementasi SAKIP yang dilaksanakan oleh Aparat Pengawas Intern Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

## BAB II

### PETUNJUK PELAKSANAAN (JUKLAK)

#### EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH

##### Pasal 2

- (1) Petunjuk pelaksanaan evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), digunakan sebagai acuan untuk melakukan evaluasi atas implementasi SAKIP di Instansi Pemerintah atau unit kerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di lingkungan Instansi Pemerintah.
- (2) Petunjuk pelaksanaan evaluasi atas implementasi SAKIP sebagaimana dimaksud pada Ayat (1), adalah sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Bupati ini.

##### Pasal 3

Petunjuk pelaksanaan evaluasi atas implementasi SAKIP sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 dijadikan sebagai panduan bagi Evaluator 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 (LHE) dan mekanisme pelaporan hasil evaluasi serta proses pengolahan datanya.

##### Pasal 4

Evaluasi atas implementasi SAKIP Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Timur dilaksanakan oleh Inspektorat Kabupaten Tanjung

Jabung Timur dapat bekerjasama dengan Lembaga Pengawas Intern Pemerintah lainnya.

#### Pasal 5

Pelaksanaan Evaluasi atas implementasi SAKIP Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Timur selambat-lambatnya dilaksanakan pada bulan Maret tahun berikutnya.

#### Pasal 6

Sebelum dilaksanakan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Satuan Kerja Perangkat Daerah oleh Inspektorat Kabupaten, setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Timur melakukan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di masing-masing Unit Kerja Satuan Kerja Perangkat Daerah.

#### Pasal 7

- (1) Petunjuk pelaksanaan evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Satuan Kerja Perangkat Daerah menjadi acuan untuk para Kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Timur dalam menetapkan petunjuk pelaksanaan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Unit Kerja Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan instansinya masing-masing.
- (2) Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Unit Kerja Satuan Kerja Perangkat Daerah dalam bentuk Tim Evaluasi yang didalamnya melibatkan unsur dari Inspektorat Kabupaten.
- (3) Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Unit Kerja Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Timur selambat-lambatnya dilaksanakan pada bulan Maret tahun berikutnya.
- (4) Inspektorat Kabupaten Tanjung Jabung Timur berkewajiban melakukan pembinaan, koordinasi, pemantauan, dan supervisi atas pelaksanaan evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Unit Kerja Satuan Kerja Perangkat Daerah.

BAB III  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 8

Pada saat Peraturan Bupati Tanjung Jabung Timur ini mulai berlaku, Peraturan Bupati Tanjung Jabung Timur Nomor 22 Tahun 2013 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Satuan Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Timur dan Peraturan Bupati Tanjung Jabung Timur Nomor 2 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Tanjung Jabung Timur Nomor 22 Tahun 2013 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Satuan Kerja Perangkat Daerah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Timur, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku lagi.

Pasal 9

Peraturan Bupati ini mulai berlaku sejak tanggal diundangkan. Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Bupati ini dengan penempatannya dalam Berita Daerah Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

Ditetapkan di Muara Sabak  
pada tanggal 18 FEBRUARI 2016

BUPATI TANTUNG JABUNG TIMUR,

H. AMBO TANG

Diundangkan di Muara Sabak  
pada tanggal 18 FEBRUARI 2016

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN TANTUNG JABUNG TIMUR

H. SUDIRMAN

BERITA DAERAH KABUPATEN TANTUNG JABUNG TIMUR TAHUN 2016  
NOMOR ...9.

TELAH DITELITI KESEMPATANNYA  
Kabag. Hukum dan Per-UU-an  
NIP. 19661119 199602 1 001

TELAH DITELITI KESEMPATANNYA  
SEKRETARIS INSPEKTUR  
NAMA:



LAMPIRAN : PERATURAN BUPATI TANJUNG JABUNG TIMUR

NOMOR 9 TAHUN 2016

TANGGAL 18 FEBRUARI 2016

TENTANG : PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN TANJUNG JABUNG TIMUR.

PETUNJUK PELAKSANAAN (JUKLAK)  
EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI SAKIP SKPD  
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN TANJUNG JABUNG TIMUR

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Perbaikan *governance* dan sistem manajemen merupakan agenda penting dalam reformasi pemerintahan yang sedang dijalankan oleh Pemerintah. Sistem manajemen pemerintahan yang berfokus pada peningkatan akuntabilitas dan sekaligus peningkatan kinerja yang berorientasi pada hasil (*outcome*) dikenal sebagai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sistem AKIP). Sistem AKIP diimplementasikan secara "*self assesment*" oleh masing-masing instansi Pemerintah, ini berarti instansi Pemerintah secara mandiri merencanakan, melaksanakan, mengukur dan memantau kinerja serta melaporkannya kepada instansi yang lebih tinggi. Pelaksanaan sistem dengan mekanisme semacam itu, memerlukan evaluasi dari pihak yang lebih independen agar diperoleh umpan balik yang obyektif untuk meningkatkan akuntabilitas dan kinerja instansi Pemerintah.

Sistem manajemen pemerintahan yang terfokus pada peningkatan akuntabilitas dan sekaligus peningkatan kinerja yang berorientasi pada hasil (*outcome*) dikenal sebagai Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sistem AKIP). Pelaksanaan sistem ini memerlukan evaluasi dari pihak yang profesional dan independen, agar diperoleh umpan balik yang obyektif untuk meningkatkan akuntabilitas dan kinerja instansi Pemerintah.

Bupati Tanjung Jabung Timur selaku Kepala Daerah di tingkat Pemerintah Kabupaten perlu mengetahui sampai seberapa jauh pengaruh implementasi Sistem AKIP terhadap tingkat akuntabilitas dan capaian kinerja Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD). Untuk mencapai maksud tersebut, pelaksanaan evaluasi AKIP SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Timur sebagai bagian yang *inherent* dengan Sistem AKIP haruslah direncanakan dan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Untuk mengetahui sejauhmana SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Timur melaksanakan dan memperlihatkan kinerjanya, serta sekaligus untuk mendorong adanya peningkatan kinerja SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Timur, maka perlu dilakukan suatu pemeringkatan atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja tersebut. Pemeringkatan ini diharapkan dapat mendorong SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Timur untuk secara konsisten meningkatkan akuntabilitas kinerjanya dan mewujudkan capaian kinerja (hasil) organisasinya sesuai dengan yang diamanahkan dalam RPJMD.

Pelaksanaan evaluasi atas implementasi SAKIP SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Timur, haruslah dilaksanakan secara terarah dan terukur dengan baik. Untuk itu diperlukan adanya petunjuk pelaksanaan evaluasi atas implementasi SAKIP SKPD yang dijadikan panduan bagi evaluator.

Petunjuk Pelaksanaan (Juklak) evaluasi atas implementasi SAKIP SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Timur ini merupakan penjabaran dan penegasan lebih lanjut kebijakan Pemerintah sebagaimana tertuang dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

## B. MAKSUD DAN TUJUAN

1. Petunjuk Pelaksanaan (JUKLAK) Evaluasi Atas Implementasi SAKIP SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Timur ini dimaksudkan untuk:
  - a. memberikan panduan bagi evaluator yang berkaitan dengan :

- 1) pemahaman mengenai tujuan evaluasi dan penetapan ruang lingkup evaluasi atas implementasi SAKIP;
  - 2) pemahaman mengenai strategi evaluasi dan metodologi yang digunakan dalam evaluasi atas implementasi SAKIP;
  - 3) penetapan langkah-langkah kerja yang harus ditempuh dalam proses evaluasi atas implementasi SAKIP; dan
  - 4) penyusunan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) dan mekanisme pelaporan hasil evaluasi serta proses pengolahan datanya.
- b. menjadi panduan dalam mengelola pelaksanaan Evaluasi atas implementasi SAKIP SKPD bagi para Pejabat Struktural dan unsur Staf.
2. Tujuan dilaksanakannya evaluasi atas implementasi SAKIP SKPD ini adalah sebagai berikut :
- a. memperoleh informasi tentang implementasi sistem AKIP;
  - b. menilai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah yang dalam hal ini Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD);
  - c. memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas instansi; dan
  - d. memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

### C. RUANG LINGKUP EVALUASI

1. Ruang lingkup evaluasi atas implementasi SAKIP SKPD meliputi :
  - a. evaluasi atas penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Sistem AKIP) dan pencapaian kinerja organisasi; dan
  - b. menyusun nilai dan peringkat hasil evaluasi terhadap SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Timur.
2. Entitas akuntabilitas yang dievaluasi adalah seluruh SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Timur sebanyak 45(empat puluh lima) SKPD, yang terdiri dari :
  - a. 3 (tiga) dalam bentuk Sekretariat;
  - b. 1 (satu) Inspektorat;
  - c. 6 (enam) dalam bentuk Badan;
  - d. 16 (enam belas) dalam bentuk Dinas;

- e. 6 (enam) dalam bentuk Kantor;
- f. 1 (satu) RSUD; dan
- g. 11 Kecamatan.

Dengan ketentuan akan dapat berubah seiring dengan perubahan organisasi SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Timur.

#### D. PENUGASAN

1. Evaluasi atas implementasi SAKIP SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Timur dilaksanakan oleh Inspektorat Kabupaten Tanjung Jabung Timur;
2. Inspektorat Kabupaten Tanjung Jabung Timur untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab tersebut membentuk Tim Evaluasi berdasarkan pembagian habis tugas-tugas kepada seluruh SKPD yang akan dievaluasi.

#### E. SISTEMATIKA

Sistematika Juklak evaluasi atas implementasi SAKIP SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Timur terdiri dari 5 (lima) BAB, yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

BAB II PELAKSANAAN EVALUASI SECARA UMUM

BAB III EVALUASI ATAS LAKIP SKPD

BAB IV PELAPORAN HASIL EVALUASI

BAB V PENUTUP DAN LAMPIRAN-LAMPIRAN

## BAB II

### PELAKSANAAN EVALUASI SECARA UMUM

#### A. STRATEGI EVALUASI

1. Evaluasi atas implementasi SAKIP SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Timur dilaksanakan dengan strategi untuk peningkatan mutu penerapan manajemen berbasis kinerja (Sistem AKIP) dan peningkatan kinerja SKPD dalam rangka mewujudkan instansi Pemerintah yang berorientasi pada hasil (*result oriented government*).
2. Strategi yang akan dijalankan menggunakan prinsip:
  - a. partisipasi dan *co evaluation* dengan pihak yang dievaluasi. Keterlibatan pihak yang dievaluasi pada proses evaluasi ini sangat penting untuk meningkatkan efektivitas evaluasi; dan
  - b. proses konsultasi yang terbuka dan memfokuskan pada pembangunan dan pengembangan serta implementasi komponen utama sistem AKIP.
3. Untuk SKPD yang sudah pernah di evaluasi, langkah pertama yang perlu dilakukan oleh evaluator dalam melakukan Evaluasi atas implementasi SAKIP SKPD adalah mengumpulkan informasi mengenai berbagai saran atau rekomendasi yang diberikan oleh evaluator tahun lalu. Hambatan-hambatan dan kendala pelaksanaan tindak lanjut hasil evaluasi tahun lalu, jika cukup relevan perlu dilaporkan kepada instansi yang lebih tinggi atau pihak lain yang berwenang.

#### B. TAHAPAN EVALUASI

1. Tahapan Evaluasi atas implementasi SAKIP SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Timur adalah sebagai berikut :
  - a. persiapan Evaluasi;
  - b. reviu tindak lanjut evaluasi tahun yang lalu;
  - c. evaluasi atas implementasi SAKIP SKPD menggunakan Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) yang sudah ditetapkan; dan
  - d. penyusunan laporan hasil evaluasi per SKPD oleh Tim Evaluasi.
2. Pengumpulan Laporan Hasil Evaluasi per SKPD kepada Pengendali Teknis;

3. Penyusunan nilai dan peringkat hasil evaluasi per SKPD yang dievaluasi; dan
4. Pelaporan Hasil Evaluasi gabungan kepada Bupati Tanjung Jabung Timur.

### C. METODOLOGI EVALUASI

Metodologi yang digunakan untuk melakukan evaluasi atas implementasi SAKIP SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Timur dengan menggunakan teknik "*criteria referenced survey*" terhadap implementasi perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja dan pencapaian kinerja yang dilakukan dengan cara menilai secara bertahap langkah demi langkah (*step by step assessment*) setiap komponen dan selanjutnya menilai secara keseluruhan (*overall assessment*). Kriteria evaluasi sebagaimana tertuang dalam Lembar Kerja Evaluasi (LKE) ditentukan dengan berdasar kepada :

1. kebenaran normatif sebagaimana ditetapkan dalam Pedoman Penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
2. kebenaran normatif yang bersumber pada modul-modul atau buku-buku petunjuk mengenai Sistem AKIP;
3. kebenaran normatif yang bersumber pada *best practice* baik di Indonesia maupun di luar negeri; dan
4. kebenaran normatif yang bersumber pada berbagai praktek manajemen strategik, manajemen kinerja dan sistem akuntabilitas yang baik.

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

### D. TEKNIK EVALUASI

Teknik evaluasi yang digunakan harus dapat mendukung penggunaan metode evaluasi yang telah ditetapkan, sehingga mampu menjawab tujuan dilakukan evaluasi. Berbagai teknik pengumpulan data, antara lain kuisisioner, wawancara, observasi, studi dokumentasi atau kombinasi berbagai teknik tersebut. Sedangkan teknik analisis data, antara lain telaahan sederhana, berbagai analisis dan pengukuran, metode statistik, perbandingan, analisis logika program dan sebagainya.

## E. KERTAS KERJA EVALUASI

Pendokumentasian langkah evaluasi dalam Kertas Kerja Evaluasi (KKE) perlu dilakukan agar pengumpulan data dan analisa fakta-fakta dapat ditelusuri kembali dan dijadikan dasar untuk penyusunan Laporan Hasil Evaluasi (LHE). KKE AKIP SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Timur berisi uraian data dan fakta yang ada dan relevan, perbandingan evaluasi tahun sebelumnya dan simpulan evaluator.

## F. ORGANISASI DAN JADWAL EVALUASI.

1. Pengorganisasian Evaluasi AKIP SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Timur sepenuhnya dikendalikan oleh Inspektur Kabupaten Tanjung Jabung Timur.
2. Hal-hal yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian Evaluasi AKIP SKPD dilaksanakan oleh Inspektur Pembantu Bidang Pemerintahan dan Aparatur selaku Pengendali Teknis.
3. Untuk menjaga kualitas hasil Evaluasi AKIP SKPD perlu dikonsultasikan dan dikoordinasikan kepada Deputy Bidang Akuntabilitas Aparatur Kementerian Negara PAN dan atau Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Provinsi Jambi.
4. Laporan Hasil Evaluasi akan dilaporkan kepada Bupati Tanjung Jabung Timur paling lambat bulan Mei tahun berjalan.

## BAB III

### EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI SAKIP SKPD

#### A. UMUM

Terdapat beberapa langkah kerja yang berkaitan dengan Evaluasi AKIP SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Timur yang tidak dapat dilepaskan dari ruang lingkup dan tujuan evaluasi. Langkah-langkah kerja tersebut terdiri dari evaluasi atas komponen akuntabilitas kinerja dan penilaian dan penyimpulan.

#### B. EVALUASI ATAS KOMPONEN AKUNTABILITAS KINERJA

1. Evaluasi LAKIP SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Timur difokuskan pada kriteria-kriteria dalam Lembar Kriteria

Evaluasi (LKE) dengan tetap memperhatikan Laporan Hasil Evaluasi tahun yang lalu.

2. Berkaitan dengan tujuan Evaluasi AKIP SKPD, maka isu-isu penting yang ingin diungkap melalui evaluasi ini adalah sebagai berikut :
  - a. kesungguhan SKPD dalam penyusunan perencanaan benar-benar telah berfokus pada hasil;
  - b. pembangunan sistem pengukuran dan pengumpulan data kinerja;
  - c. isi informasi kinerja dalam LAKIP;
  - d. pengungkapan Pencapaian Kinerja Instansi dalam LAKIP;
  - e. monitoring dan evaluasi kinerja pelaksanaan program, khususnya program strategis SKPD;
  - f. pelaksanaan dan keterkaitan diantara seluruh komponen-komponen perencanaan kinerja tersebut dengan penganggaran dan kebijakan pelaksanaan serta pengendalian;
  - g. tingkat akuntabilitas kinerja SKPD; dan
  - h. memastikan disusunnya rencana aksi terhadap rekomendasi hasil evaluasi yang belum ditindaklanjuti.
3. Evaluasi atas implementasi SAKIP SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Timur terdiri atas evaluasi penerapan komponen manajemen kinerja yang meliputi : perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja dan pencapaian sasaran/kinerja.
4. Evaluasi penerapan manajemen kinerja juga meliputi penerapan kebijakan penyusunan dokumen Penetapan Kinerja (PK) dan Indikator Kinerja Utama (IKU), sampai saat dilakukan evaluasi.

### C. PENILAIAN DAN PENYIMPULAN

1. Evaluasi atas implementasi SAKIP SKPD harus menyimpulkan hasil penilaian atas fakta obyektif instansi Pemerintah dalam mengimplementasikan perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja dan pencapaian sasaran/kinerja sesuai kriteria masing-masing komponen yang ada dalam LKE.
2. Langkah penilaian dilakukan sebagai berikut :
  - a. dalam melakukan penilaian, terdapat tiga variable yaitu : Komponen, Sub Komponen dan Kriteria.



- b. setiap Komponen dan Sub Komponen penilaian diberikan alokasi nilai sebagai berikut :

| <b>NO</b>    | <b>KOMPONEN</b>            | <b>BOBOT</b> | <b>SUB KOMPONEN</b>   |
|--------------|----------------------------|--------------|---|
| 1.           | Perencanaan Kinerja        | 30 %         | <p><b><u>Meliputi :</u></b></p> <p>a. Rencana Strategis (Renstra) SKPD (10 %) meliputi :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pemenuhan Renstra (2 %);</li> <li>- Kualitas Renstra (5 %);</li> <li>- Implementasi Renstra (3 %).</li> </ul> <p>b. Perencanaan Kerja Tahunan (RKT) SKPD (20 %) meliputi :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pemenuhan RKT (4 %)</li> <li>- Kualitas RKT (10 %)</li> <li>- Implementasi RKT (6 %)</li> </ul> |
| 2.           | Pengukuran Kinerja         | 25 %         | <p><b><u>Meliputi :</u></b></p> <p>a. Pemenuhan Pengukuran (5 %)</p> <p>b. Kualitas Pengukuran (12,5 %)</p> <p>c. Implementasi Pengukuran : (7,5 %)</p>   |
| 3.           | Pelaporan Kinerja          | 15 %         | <p><b><u>Meliputi :</u></b></p> <p>a. Pemenuhan Pelaporan (3 %)</p> <p>b. Kualitas Pelaporan (7,5 %)</p> <p>c. Pemanfaatan Pelaporan (4,5 %)</p>  |
| 4.           | Evaluasi Internal          | 10 %         | <p><b><u>Meliputi :</u></b></p> <p>a. Pemenuhan Evaluasi (2 %)</p> <p>b. Kualitas Evaluasi (5 %)</p> <p>c. Pemanfaatan Hasil Evaluasi (3 %)</p>   |
| 5.           | Pencapaian Sasaran/Kinerja | 20 %         | <p><b><u>Meliputi :</u></b></p> <p>a. Kinerja yang dilaporkan (output) (5%)</p> <p>b. Kinerja yang dilaporkan (outcome) (10 %)</p> <p>c. Kinerja Tahun berjalan (benchmark) (5 %)</p>   |
| <b>TOTAL</b> |                            | <b>100 %</b> |   |

Penilaian terhadap butir 1 sampai 4 terkait dengan penerapan SAKIP pada instansi pemerintah, sedangkan butir 5 terkait dengan pencapaian kinerja, baik yang telah tertuang dalam dokumen LAKIP maupun dalam dokumen lainnya. Butir 5a, 5b dan 5c, penilaian didasarkan pada

pencapaian kinerja yang telah disajikan dalam LAKIP maupun dokumen pendukung seperti Pengukuran Kinerja.

c. Setiap sub-komponen akan dibagi kedalam beberapa pertanyaan 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 sesuai dengan pemenuhan kriteria. Jawaban **a/b/c/d/e** diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan yang membutuhkan “judgements” dari elevator dan biasanya terkait dengan kualitas dan pemanfaatan suatu sub-komponen tertentu..

d. Adapun pertanyaan dan panduannya adalah sebagai berikut :

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

|   |  |   |
|---|--|---|
|   |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>b) apabila &gt; 90% tujuan telah dilengkapi dengan target pencapaiannya;</li> <li>c) apabila 75% &lt; tujuan yang telah dilengkapi dengan target pencapaiannya &lt; 90%;</li> <li>d) apabila 20% &lt; tujuan yang telah dilengkapi dengan target pencapaiannya &lt; 75%;</li> <li>e) apabila tujuan yang telah dilengkapi dengan target pencapaiannya &lt; 20%.</li> </ul>   |
|   |  | <p><u>Catatan:</u><br/> Dalam kondisi tertentu, target tujuan dapat direpresentasikan oleh target sasaran tahun terakhir dari periode Renstra.</p>  |
| 5 | Dokumen Renstra telah memuat sasaran                   | cukup jelas   |
| 6 | Dokumen Renstra telah memuat indikator kinerja sasaran | <ul style="list-style-type: none"> <li>a) apabila seluruh sasaran telah dilengkapi dengan indikatornya;</li> <li>b) apabila &gt; 90% sasaran telah dilengkapi dengan indikatornya;</li> <li>c) apabila 75% &lt; sasaran yang telah dilengkapi dengan indikatornya &lt; 90%;</li> <li>d) apabila 20% &lt; sasaran yang telah dilengkapi dengan indikatornya &lt; 75%<br/> apabila sasaran yang telah dilengkapi dengan indikatornya &lt; 20%</li> </ul>  |
| 7 | Dokumen Renstra telah memuat target tahunan            | <ul style="list-style-type: none"> <li>a) apabila seluruh sasaran telah dilengkapi dengan target pencapaiannya;</li> <li>b) apabila &gt; 90% sasaran telah dilengkapi dengan target pencapaiannya;</li> <li>c) apabila 75% &lt; sasaran yang telah dilengkapi dengan target pencapaiannya &lt; 90%;</li> <li>d) apabila 20% &lt; sasaran yang telah dilengkapi dengan target pencapaiannya &lt; 75%;</li> <li>e) apabila sasaran yang telah dilengkapi dengan target pencapaiannya &lt; 20%.</li> </ul> |
| 8 | Renstra telah menyajikan IKU                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>a) apabila lebih dari 90% indikator yang ada di RPJMD/Renstra telah menggambarkan kinerja utama pemda/satuan kerja;</li> <li>b) apabila 75% &lt; indikator yang menggambarkan kinerja utama pemda/satuan kerja <math>\leq</math> 90%;</li> <li>c) apabila 40% <math>\leq</math> indikator yang menggambarkan kinerja utama</li> </ul>  |

|          |   |   |
|----------|---|---|
|          |   | <p>pemda/satuan kerja <math>\leq 75\%</math>;</p> <p>d) apabila <math>10\% \leq</math> indikator yang menggambarkan kinerja utama pemda/satuan kerja <math>\leq 40\%</math>;</p> <p>e) apabila indikator yang menggambarkan kinerja utama pemda/satuan kerja <math>\leq 10\%</math>.</p>  |
|          |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• RPJMD/Renstra dikatakan menyajikan (memanfaatkan) IKU jika tujuan dan atau sasaran yang ada dapat direpresentasikan (relevan) dengan IKU yang sudah diformalkan.</li> <li>• 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</li> </ul>   |
| 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>b</b> | <b>KUALITAS RENSTRA (5%)</b>  |   |
| 10       | Tujuan telah berorientasi hasil   | <p>a) apabila lebih dari 90% tujuan yang ditetapkan telah berorientasi hasil; apabila <math>75\% &lt;</math> tujuan yang berorientasi hasil <math>\leq 90\%</math>;</p> <p>b) apabila <math>40\% &lt;</math> tujuan yang berorientasi hasil <math>\leq 75\%</math>;</p> <p>c) apabila <math>10\% &lt;</math> tujuan yang berorientasi hasil <math>\leq 40\%</math>;</p> <p>d) apabila tujuan yang ditetapkan berorientasi hasil <math>\leq 10\%</math>.</p> |
|          |   | <p>Kriteria berorientasi hasil:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• berkualitas outcome atau output penting</li> <li>• bukan proses/kegiatan</li> <li>• menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan <b>atau seharusnya terwujud</b></li> <li>• terkait dengan isu strategis organisasi</li> <li>• sesuai dengan tugas dan fungsi organisasi</li> </ul>   |
| 11       | ukuran keberhasilan (indikator) tujuan (outcome) telah memenuhi kriteria ukuran keberhasilan yang baik. | <p>a) apabila lebih dari 90% ukuran keberhasilan tujuan dalam Renstra telah memenuhi kriteria SMART dan Cukup</p> <p>b) apabila <math>75\% &lt;</math> ukuran keberhasilan SMART <math>&lt; 90\%</math>;</p>  |

|    |  |   |
|----|--|---|
|    |  | <p>c) apabila 40% &lt; ukuran keberhasilan SMART &lt; 75%;</p> <p>d) apabila 10% &lt; ukuran keberhasilan SMART &lt; 40%;</p> <p>e) apabila ukuran keberhasilan yang SMART &lt; 10%</p>   |
|    |  | <p>Kriteria ukuran keberhasilan yang baik; SMART :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Specific: Tidak berdwimakna</li> <li>• Measureable: Dapat diukur, dapat diidentifikasi satuan atau parameternya</li> <li>• Achievable: Dapat dicapai, relevan dengan tugas fungsinya (domainnya) dan dalam kendalinya (controllable)</li> <li>• Relevance: Terkait langsung dengan (merepresentasikan) apa yang akan diukur</li> <li>• Timebound: Mengacu atau menggambarkan kurun waktu tertentu</li> <li>• Cukup, dari segi jumlah, ukuran keberhasilan yang ada harus cukup mengindikasikan</li> </ul> |
| 12 | Sasaran telah <b>berorientasi hasil</b>  | <p>a) apabila lebih dari 90% sasaran dalam renstra/hasil program telah berorientasi hasil;</p> <p>b) apabila 75% &lt; berorientasi hasil &lt; 90%;</p> <p>c) apabila 40% &lt; berorientasi hasil ≤ 75%;</p> <p>d) apabila 10% &lt; berorientasi hasil ≤ 40%;</p> <p>e) apabila kondisi jangka menengah dan sasaran yg berorientasi hasil ≤ 10%.</p>   |
| 13 | Indikator kinerja sasaran (outcome dan output) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik | <p>a) apabila lebih dari 90% indikator sasaran dalam RPJMD/Renstra telah memenuhi kriteria SMART dan Cukup;</p> <p>b) apabila 75% &lt; Indikator SMART &lt; 90%;</p> <p>c) apabila 40% &lt; Indikator SMART &lt; 75%;</p> <p>d) apabila 10% &lt; Indikator SMART &lt; 40%;</p> <p>e) apabila indikator yang SMART &lt; 10%.</p>   |
| 14 | Target kinerja ditetapkan dengan baik  | <p>a) apabila &gt; 90% target yang ditetapkan memenuhi seluruh kriteria target yang baik;</p> <p>b) apabila 75% &lt; target yang memenuhi seluruh kriteria ≤ 90%;</p> <p>c) apabila sebagian besar (&gt; 75%)</p>   |

|    |  |  |
|----|--|--|
|    |  | <p>target yang ditetapkan tidak berdasarkan basis data yang memadai dan argumen yang logis;</p> <p>d) apabila sebagian besar (&gt; 75%) target yang ditetapkan tidak berdasarkan indikator yang SMART;</p> <p>e) apabila sebagian besar (&gt; 75%) target yang ditetapkan tidak memenuhi seluruh kriteria target yang baik.</p>  |
|    |  | <p>Kriteria Target yg baik:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Menggambarkan suatu tingkatan tertentu yang seharusnya dicapai (termasuk tingkatan yang standar, generally accepted);</li> <li>• Selaras dengan RPJMN/RPJMD/Renstra;</li> <li>• Berdasarkan (relevan dgn) indikator yg SMART;</li> <li>• Berdasarkan basis data yang memadai</li> </ul> <p>Berdasarkan argumen dan perhitungan yang logis.</p>  |
| 15 | Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program/hasil kegiatan | <p>a) apabila program/kegiatan yang ditetapkan telah memenuhi seluruh kriteria;</p> <p>b) apabila program/kegiatan yang ditetapkan telah memenuhi sebagian besar kriteria;</p> <p>c) apabila program/kegiatan yang ditetapkan menjadi penyebab tidak langsung terwujudnya tujuan dan sasaran;</p> <p>d) apabila program/kegiatan yang ditetapkan dianggap tidak cukup untuk mencapai tujuan dan sasaran;</p> <p>e) apabila penetapan program/kegiatan mendahului (atau tidak disertai dengan) penetapan tujuan dan sasaran</p> |
|    |  | <p>Program/Kegiatan dikatakan merupakan cara untuk mencapai (selaras dengan) tujuan dan sasaran jika memenuhi kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Menjadi penyebab langsung terwujudnya tujuan dan sasaran;</li> <li>• Relevan;</li> <li>• Memiliki hubungan sebab akibat (kausalitas)</li> <li>• Cukup untuk mewujudkan tujuan dan sasaran dalam Renstra</li> </ul>  |
| 16 | Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMD   | <p>a) apabila &gt; 90% tujuan dan sasaran yg ditetapkan telah selaras;</p> <p>b) apabila 75% &lt; tujuan dan sasaran</p>   |

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

|           |  |   |
|-----------|--|---|
|           |  | kausalitas;<br><ul style="list-style-type: none"> <li>• mengacu pada praktik2 terbaik</li> </ul>  |
| <b>c.</b> | <b>IMPLEMENTASI RENSTRA (3%)</b>   |   |
| 18        | Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen rencana kinerja tahunan | 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;<br>b) apabila 75% < keselarasan indikator tujuan dan sasaran RPJMD/Renstra dengan indikator hasil/capaian program dalam rencana kinerja tahunan < 90%;<br>c) apabila 40% < keselarasan indikator tujuan dan sasaran RPJMD/Renstra dengan indikator hasil/capaian program dalam rencana kinerja tahunan < 75%;<br>d) apabila 10% < keselarasan indikator tujuan dan sasaran RPJMD/Renstra dengan indikator hasil/capaian program dalam rencana kinerja tahunan < 40%;<br>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:<br><ul style="list-style-type: none"> <li>• Target2 kinerja jangka menengah dalam RPJMD/Renstra telah di-breakdown dalam (selaras dengan) target2 kinerja tahunan dalam rencana kinerja tahunan;</li> <li>• Sasaran2 yang ada di RPJMD/Renstra dijadikan outcome atau hasil2 program yang akan diwujudkan dalam rencana kinerja tahunan;</li> <li>• Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam perencanaan satuan kerja menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya outcome atau hasil2 program yang ada di rencana kinerja tahunan.<br/>           Catatan:<br/>           pemilihan a/b/c/d/e dengan asumsi indikator tujuan dan sasaran di RPJMD/Renstra telah memenuhi kriteria SMART.</li> </ul>                 |
| 19        | Target jangka menengah dalam Renstra telah dimonitor                               | a) apabila target jangka menengah (JM) telah dimonitor dan memenuhi seluruh kriteria yang   |



|            |   |  |
|------------|---|--|
|            | pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan        | <p>disebutkan dibawah;</p> <p>b) apabila target JM telah dimonitor berdasarkan kriteria yang disebutkan dibawah, namun belum seluruh rekomendasi ditindaklanjuti;</p> <p>c) apabila target JM telah dimonitor dengan kriteria tersebut namun tidak ada tindak lanjut terhadap rekomendasi yang diberikan;</p> <p>d) apabila monitoring target JM dilakukan secara insidental, tidak terjadual, tanpa SOP atau mekanisme yang jelas;</p> <p>e) Target JM tidak dimonitor.</p>   |
|            |   | <p>Monitoring target (kinerja) jangka menengah mengacu pada kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Terdapat breakdown target kinerja jangka menengah kedalam target2 tahunan dan periodik yang selaras dan terukur;</li> <li>• Terdapat pihak atau bagian yang bertanggungjawab untuk melaporkan dan yang memonitor kinerja secara periodik;</li> <li>• Terdapat jadual, mekanisme atau SOP yang jelas tentang mekanisme monitoring Renstra secara periodik;</li> <li>• Terdapat dokumentasi hasil monitoring/ capaian kinerja jangka menengah dilaporkan progressnya dalam laporan kinerja;</li> <li>• Terdapat tindak lanjut atas hasil monitoring.</li> </ul> |
| 20         | Dokumen Renstra telah direviu secara berkala      | <p>a) apabila Renstra telah <b>direviu</b> dan hasilnya <b>menunjukkan kondisi yang lebih baik (terdapat inovasi)</b>;</p> <p>b) apabila Renstra telah direviu secara berkala dan hasilnya masih relevan dengan kondisi saat ini;</p> <p>c) apabila Renstra telah direviu, ada upaya perbaikan namun belum ada perbaikan yang signifikan;</p> <p>d) apabila Renstra telah direviu;</p> <p>e) Tidak ada reviu/tidak diketahui apakah Renstra masih relevan dengan kondisi saat ini.</p>   |
| <b>II.</b> | <b>PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (20%)</b>          |  |
| <b>a.</b>  | <b>PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (4%)</b> |  |
| 1          | Dokumen perencanaan kinerja tahunan telah disusun | "Ya", apabila secara formal ada dokumen atau media yang memuat   |

|           |   |  |
|-----------|---|--|
|           |   | <p>sasaran (kinerja/hasil), indikator dan target kinerja (<b>bukan kerja</b>) tahunan yang akan dicapai serta strategi (program dan kegiatan) untuk mencapai sasaran tersebut dan dibuat <b>sebelum</b> mengajukan anggaran.</p> <p>Jika rencana kinerja dimaksud tidak menjadi prasyarat dalam pengajuan anggaran, maka jawaban harus "Tidak"</p>   |
| 2         | Perjanjian Kinerja (PK) telah disusun             | "Ya", apabila terdapat dokumen PK yang secara formal telah ditandatangani oleh (para) pihak yang berkepentingan (Sesuai PerMenpan No 53/2014)  |
| 3         | PK telah menyajikan IKU                           | <p>a) apabila lebih dari 95% IKU telah diperjanjikan dalam PK Pemda/Satuan Kerja;</p> <p>b) apabila 80% &lt; IKU yang telah diperjanjikan dalam PK Pemda/Satuan Kerja <math>\leq</math> 95%;</p> <p>c) apabila 50% <math>\leq</math> IKU yang telah diperjanjikan dalam PK Pemda/Satuan Kerja <math>\leq</math> 80%;</p> <p>d) apabila 10% <math>\leq</math> IKU yang telah diperjanjikan dalam PK Pemda/Satuan Kerja <math>\leq</math> 50%;</p> <p>e) apabila IKU yang telah diperjanjikan dalam PK Pemda/Satuan Kerja <math>\leq</math> 10%.</p> |
|           |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• PK dikatakan menyajikan (memanfaatkan) IKU jika tujuan dan atau sasaran yang ada dapat direpresentasikan (relevan) dengan IKU yang sudah diformalkan.</li> <li>• 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</li> </ul>   |
| 4         | PK telah dipublikasikan                           | <p>"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).</p>  |
| <b>b.</b> | <b>KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (10%)</b> |  |
| 5         | Sasaran telah <b>berorientasi hasil</b>           | a) apabila lebih dari 90% sasaran yang ada di dokumen rencana  |

|   |   |   |
|---|---|---|
|   |   | <p>kinerja tahunan dan di dokumen perjanjian kinerja telah berorientasi hasil;</p> <p>b) apabila 75% &lt; sasaran telah berorientasi hasil <math>\leq</math> 90%;</p> <p>c) apabila 40% &lt; sasaran telah berorientasi hasil <math>\leq</math> 75%;</p> <p>d) apabila 10% &lt; sasaran telah berorientasi hasil <math>\leq</math> 40%;</p> <p>e) apabila sasaran telah berorientasi hasil <math>\leq</math> 10%.</p>   |
|   |   | <p>sasaran dikatakan berorientasi hasil dengan kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• berkualitas outcome atau output penting;</li> <li>• bukan proses/kegiatan;</li> <li>• menggambarkan kondisi yang seharusnya atau output penting yang ingin diwujudkan;</li> <li>• terkait dengan isu strategis organisasi.</li> </ul>   |
| 6 | Indikator kinerja sasaran dan hasil program (outcome) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik | <p>a) apabila lebih dari 90% indikator sasaran dan hasil program dalam rencana kinerja tahunan dan PK telah memenuhi kriteria SMART dan Cukup;</p> <p>b) apabila 75% &lt; Indikator SMART &lt; 90%;</p> <p>c) apabila 40% &lt; Indikator SMART &lt; 75%;</p> <p>d) apabila 10% &lt; Indikator SMART &lt; 40%;</p> <p>e) apabila indikator yang SMART &lt; 10%.</p>  |
|   |   | <p>Kriteria ukuran keberhasilan yang baik; SMART:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Specific: Tidak berdwimakna;</li> <li>• Measureable: Dapat diukur, dapat diidentifikasi satuan atau parameternya;</li> <li>• Achievable: Dapat dicapai, relevan dengan tugas fungsinya (domainnya) dan dalam kendalinya (controllable);</li> <li>• Relevance: Terkait langsung dengan (merekpresentasikan) apa yang akan diukur;</li> <li>• Timebound: Mengacu atau menggambarkan kurun waktu tertentu;</li> <li>• Cukup, dari segi jumlah, ukuran keberhasilan yang ada harus cukup mengindikasikan tercapainya tujuan, sasaran dan hasil program.</li> </ul> |
| 7 | Target kinerja ditetapkan   | a) apabila > 90% target yang  |

|   |  |  |
|---|--|--|
|   | dengan baik                                    | <p>ditetapkan dalam rencana kinerja tahunan dan di PK memenuhi seluruh kriteria target yang baik;</p> <p>b) apabila 75% &lt; target yang memenuhi seluruh kriteria <math>\leq</math> 90%;</p> <p>c) apabila sebagian besar (&gt; 75%) target yang ditetapkan tidak berdasarkan basis data yang memadai dan argumen yang logis;</p> <p>d) apabila sebagian besar (&gt; 75%) target yang ditetapkan tidak berdasarkan indikator yang SMART;</p> <p>e) apabila sebagian besar (&gt; 75%) target yang ditetapkan tidak memenuhi seluruh kriteria target yang baik.</p> |
|   |  | <p>Kriteria Target yg baik:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Menggambarkan suatu tingkatan tertentu yang seharusnya dicapai (termasuk tingkatan yang standar, generally accepted);</li> <li>• Selaras dengan RPJMN/RPJMD/Renstra;</li> <li>• Berdasarkan (relevan dgn) indikator yg SMART;</li> <li>• Berdasarkan basis data yang memadai;</li> <li>• Berdasarkan argumen dan perhitungan yang logis.</li> </ul>   |
| 8 | Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran | <p>a) apabila kegiatan yang ditetapkan memenuhi seluruh kriteria;</p> <p>b) apabila kegiatan yang ditetapkan telah memenuhi sebagian besar kriteria;</p> <p>c) apabila kegiatan yang ditetapkan menjadi <b>penyebab tidak langsung</b> terwujudnya sasaran;</p> <p>d) apabila kegiatan yang ditetapkan dianggap <b>tidak cukup</b> untuk mencapai sasaran;</p> <p>e) apabila kegiatan yang ditetapkan <b>tidak relevan</b> dengan pencapaian sasaran.</p>  |
|   |  | <p>Kegiatan dikatakan merupakan cara untuk mencapai (selaras dengan) sasaran jika memenuhi kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Menjadi penyebab langsung terwujudnya sasaran;</li> <li>• Relevan;</li> <li>• Memiliki hubungan sebab akibat (kausalitas);</li> <li>• Cukup untuk mewujudkan sasaran dalam rencana kinerja tahunan.</li> </ul> <p>Pengertian kegiatan juga mencakup</p>  |

|    |   |   |
|----|---|---|
|    |   | sub kegiatan/komponen kegiatan.   |
| 9  | Kegiatan dalam rangka mencapai sasaran telah didukung oleh anggaran yang memadai                    | <p>a) Jika untuk setiap sasaran yang ditetapkan dapat diidentifikasi kegiatan dan anggarannya, baik yang bersifat langsung maupun tidak langsung;</p> <p>b) Jika sasaran yang teridentifikasi sampai kepada anggarannya (langsung dan tidak langsung) <math>\geq 80\%</math>;</p> <p>c) Jika <math>&gt; 50\%</math> sasaran hanya dapat dikaitkan dengan anggaran yang bersifat langsung saja;</p> <p>d) Jika sasaran yang terkait dengan anggaran langsung <math>\leq 50\%</math>;</p> <p>e) Jika sasaran ditetapkan setelah adanya kegiatan dan anggaran.</p> |
| 10 | Dokumen PK telah selaras dengan RPJMD/Renstra   | <p>a) apabila lebih dari 90% sasaran dalam PK telah selaras dengan tujuan/sasaran RPJMD/Renstra/RKPD;</p> <p>b) apabila <math>75\% &lt;</math> keselarasan sasaran PK dengan RPJMD/Renstra/RKPD <math>\leq 90\%</math>;</p> <p>c) apabila <math>40\% &lt;</math> keselarasan sasaran PK dengan RPJMD/Renstra/RKPD <math>\leq 75\%</math>;</p> <p>d) apabila <math>10\% &lt;</math> keselarasan sasaran PK dengan RPJMD/Renstra/RKPD <math>\leq 40\%</math>;</p> <p>e) apabila keselarasan sasaran PK dengan RPJMD/Renstra/RKPD <math>\leq 10\%</math>.</p>      |
|    |   | <p>Kriteria selaras:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sasaran2 yang ada di PK merupakan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam RPJMD/Renstra;</li> <li>• Target2 kinerja PK merupakan breakdown dari target2 kinerja dalam RPJMD/Renstra/RKP;</li> <li>• Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam PK menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di RPJMD/Renstra/RKP.</li> </ul>   |
| 11 | Dokumen PK telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi) | <p>a) apabila lebih dari 90% Sasaran dan indikator PK telah mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan;</p> <p>b) apabila lebih dari 75% Sasaran dan indikator PK telah mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan;</p> <p>c) apabila Sasaran dan indikator PK</p>  |

|    |  |  |
|----|--|--|
|    |  | <p>tidak mengacu pada isu strategis atau praktik terbaik dan tidak menggambarkan kondisi (outcome) yang seharusnya terwujud pada tahun ybs;</p> <p>d) apabila Sasaran dan indikator PK yang mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan tidak lebih dari 10%;</p> <p>e) apabila lebih dari 75% Sasaran dan indikator PK yang ditetapkan tidak menggambarkan core business dan isu strategis yang berkembang.</p>   |
|    |  | <p>Penetapan hal-hal yg seharusnya mengacu pada kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengacu /selaras dengan RPJMN/RKP/RPJMD/RKPD/Renstra;</li> <li>• Mengacu /selaras dengan kontrak kinerja atau kontrak lain yang pernah dibuat (jika ada);</li> <li>• Mengacu /selaras dengan tugas dan fungsi;</li> <li>• Menggambarkan core business;</li> <li>• Menggambarkan isu strategis yang berkembang dan menjawab permasalahan yang teridentifikasi saat proses perencanaan;</li> <li>• Menggambarkan hubungan kausalitas, (menjadi penyebab terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di RPJMD/Renstra/RKP);</li> <li>• Mengacu pada praktik2 terbaik;</li> <li>• Menggambarkan keadaan yang seharusnya terwujud pada tahun itu (memperhitungkan outcome yang seharusnya terwujud dalam tahun ybs akibat kegiatan tahun2 sebelumnya.</li> </ul> |
| 12 | Rencana Aksi atas Kinerja sudah ada  | <p>"Ya", jika Rencana Aksi (RA) yang dimaksud merupakan penjabaran lebih lanjut dari target2 kinerja yang ada di Perjanjian Kinerja (PK).</p>  |
| 13 | Rencana Aksi atas Kinerja telah mencantumkan target secara periodik atas kinerja | <p>a) apabila lebih dari 90% target kinerja dalam rencana/perjanjian kinerja tahunan telah (dapat) dijabarkan lebih lanjut menjadi target periodik dalam Rencana Aksi (RA);</p> <p>b) apabila 75% &lt; keselarasan target PK dengan target periodik dalam RA ≤ 90%;</p> <p>c) apabila 40% &lt; keselarasan target PK dengan target periodik dalam</p>  |

|           |   |   |
|-----------|---|---|
|           |   | <p>RA <math>\leq</math> 75%;</p> <p>d) apabila 10% &lt; keselarasan target PK dengan target periodik dalam RA <math>\leq</math> 40%;</p> <p>e) apabila keselarasan target PK dengan target periodik dalam RA <math>\leq</math> 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>  |
| 14        | <p>Rencana Aksi atas kinerja telah mencantumkan sub kegiatan/ komponen rinci setiap periode yang akan dilakukan dalam rangka mencapai kinerja</p> | <p>Cukup jelas (Y/T)</p>  |
| <b>c.</b> | <p><b>IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (6%)</b></p>   | <p>Jawaban tentang Implementasi perencanaan kinerja tahunan harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas perencanaan kinerja tahunan</p>   |
| 15        | <p>Rencana kinerja tahunan dimanfaatkan dalam penyusunan anggaran</p>   | <p>"Ya", Jika target-target kinerja sasaran dalam rencana kinerja tahunan menjadi prasyarat dalam pengajuan dan pengalokasian anggaran</p> <p>Jika target-target kinerja sasaran dalam rencana kinerja dimaksud tidak menjadi prasyarat dalam pengajuan anggaran, maka jawaban harus "Tidak"</p>  |
| 16        | <p>Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan</p>  | <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</p> |

|    |  |   |
|----|--|---|
|    |  | <p>(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>   |
|    |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kriteria Pemanfaatan target kinerja untuk mengukur keberhasilan;</li> <li>• (Capaian) target kinerja dijadikan dasar untuk memberikan penghargaan (reward);</li> <li>• (Capaian) target kinerja dijadikan dasar untuk memilih dan memilah yang berkinerja dengan yang kurang (tidak) berkinerja;</li> <li>• (Capaian) target kinerja digunakan sebagai cara untuk menyimpulkan atau memberikan predikat (baik, cukup, kurang, tercapai, tidak tercapai, berhasil, gagal, dll) suatu kondisi atau keadaan.</li> </ul> |
| 17 | Rencana Aksi atas Kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala | <p>a) apabila monitoring kinerja telah memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan;</p> <p>b) apabila monitoring dilakukan sesuai kriteria, kecuali penerapan reward and punishment;</p> <p>c) apabila monitoring dilakukan terbatas pada penyerahan atau pengumpulan hasil pengukuran capaian kinerja;</p> <p>d) apabila pengukuran capaian kinerja periodik tidak lebih dari 80%;</p> <p>e) apabila monitoring atau pengukuran capaian target periodik &lt; 50% .</p>   |
|    |  | <p>Monitoring pencapaian target periodik dengan kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Capaian target dalam rencana aksi secara periodik (minimal setiap 3 bulan) dipantau kemajuannya;</li> <li>• Setiap ada deviasi segera dilakukan analisis dan dicarikan alternatif solusinya;</li> <li>• Terdapat mekanisme yang memungkinkan pimpinan untuk mengetahui progress kinerja yang terbaru (up dated performance);</li> </ul>  |
|    |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Terdapat mekanisme dan implementasi reward and punishment terhadap keberhasilan atau kegagalan pencapaian target kinerja</li> </ul>  |
| 18 | Rencana Aksi telah   | a) apabila pemanfaatan RA telah   |



|    |   |   |
|----|---|---|
|    | dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan   | <p>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 &lt; 50% dari target2 kinerja dalam PK.</p>   |
|    |   | <p>Pemanfaatan rencana aksi dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan meliputi kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Target2 dalam rencana aksi dijadikan dasar (acuan) untuk (memulai) pelaksanaan setiap kegiatan;</li> <li>• Target2 kinerja dalam rencana aksi dijadikan acuan untuk mengevaluasi capaian output2 kegiatan;</li> <li>• Target2 kinerja dalam rencana aksi dijadikan alasan untuk memberikan otorisasi dan eksekusi diteruskan atau ditundanya suatu kegiatan ;</li> <li>• Terdapat hubungan yang logis antara setiap output kegiatan dengan sasaran (outcome) yang akan dicapai.</li> </ul> |
| 19 | Perjanjian Kinerja telah dimanfaatkan untuk penyusunan (identifikasi) kinerja sampai kepada tingkat eselon III dan IV | <p>a) apabila lebih dari 90% target kinerja dalam rencana/perjanjian kinerja tahunan telah (dapat) dijabarkan lebih lanjut menjadi target kinerja eselon III dan IV;</p> <p>b) apabila 75% &lt; keselarasan target PK dengan target kinerja eselon III dan IV <math>\leq</math> 90%;</p> <p>c) apabila 40% &lt; keselarasan target PK dengan target kinerja eselon III dan IV <math>\leq</math> 75%;</p> <p>d) apabila 10% &lt; keselarasan target PK dengan target kinerja eselon III dan IV <math>\leq</math> 40%;</p> <p>e) apabila keselarasan target PK dengan target kinerja eselon III dan IV &lt; 10%.</p>                        |

|                                     |   |  |
|-------------------------------------|---|--|
|                                     |   | <p>Kriteria keselarasan perjanjian kinerja atasan dengan bawahan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Target2 kinerja dalam PK atasan telah di-breakdown dalam (selaras dengan) target2 kinerja bawahan (eselon III dan IV);</li> <li>• Sasaran, indikator dan target kinerja bawahan (eselon III dan IV) menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya outcome atau hasil2 program yang ada di PK atasan.</li> </ul> <p>Catatan:<br/>pemilihan a/b/c/d/e dengan asumsi indikator sasaran/hasil program di PK atasan telah memenuhi kriteria SMART</p>                    |
| <b>B. PENGUKURAN KINERJA (25%)</b>  |   |  |
| <b>I. PEMENUHAN PENGUKURAN (5%)</b> |   |  |
| 1                                   | Telah terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal         | Ya", apabila 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"> <li>a) apabila lebih dari 90% eselon III dan IV telah memiliki ukuran kinerja yang terukur;</li> <li>b) apabila 75% &lt; eselon III dan IV yang memiliki ukuran kinerja yang terukur <math>\leq</math> 90%;</li> <li>c) apabila 40% &lt; eselon III dan IV yang memiliki ukuran kinerja yang terukur <math>\leq</math> 75%;</li> <li>d) apabila 10% &lt; eselon III dan IV yang memiliki ukuran kinerja yang terukur <math>\leq</math> 40%;</li> <li>e) apabila eselon III dan IV yang memiliki ukuran kinerja yang terukur <math>\leq</math> 10%.</li> </ul> |
| 3                                   | Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja   | <ul style="list-style-type: none"> <li>a) apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan;</li> <li>b) apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi kriteria yang ditetapkan kecuali penanggung jawab yang jelas;</li> <li>c) apabila &gt; 80% capaian (realisasi) kinerja dapat diyakini validitas datanya;</li> <li>d) apabila realisasi data kinerja kurang dapat diyakini validitasnya (validitas sumber data diragukan);</li> <li>e) apabila realisasi data kinerja tidak</li> </ul>  |

|  |   |  |
|--|---|--|
|  |   | dapat diverifikasi.  |
|  |   | <p>Mekanisme pengumpulan data yang memadai dengan kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Terdapat pedoman atau SOP tentang pengumpulan data kinerja yang up to date;</li> <li>• Ada kemudahan untuk menelusuri sumber datanya yang valid;</li> <li>• Ada kemudahan untuk mengakses data bagi pihak yang berkepentingan;</li> <li>• Terdapat penanggungjawab yang jelas;</li> <li>• Jelas waktu deliverynya;</li> <li>• Terdapat SOP yang jelas jika terjadi kesalahan data.</li> </ul> |
| 4                                      | Indikator Kinerja Utama telah dipublikasikan    | “Ya”, jika dokumen yang memuat IKU dapat diakses dengan mudah setiap saat (misalnya: melalui website resmi pemerintah prov/kab/kota).  |
| <b>II. KUALITAS PENGUKURAN (12,5%)</b> |   |  |
| 5                                      | IKU telah memenuhi kriteria indikator yang baik | <p>a) apabila lebih dari 90% IKU telah memenuhi kriteria;</p> <p>b) apabila 75% &lt; IKU yang telah memenuhi kriteria <math>\leq</math> 90%;</p> <p>c) apabila 40% &lt; IKU yang telah memenuhi kriteria <math>\leq</math> 75%;</p> <p>d) apabila 10% &lt; IKU yang telah memenuhi kriteria <math>\leq</math> 40%;</p> <p>e) apabila IKU yang telah memenuhi kriteria <math>\leq</math> 10%.</p>   |
|  |   | <p>Kinerja Utama merupakan hasil kerja yang menggambarkan:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• mandat dari pemerintah daerah/satuan kerja;</li> <li>• prioritas daerah atau satuan kerja;</li> <li>• isu strategik di daerah tersebut;</li> <li>• alasan keberadaan pemerintah di daerah dan alasan dibentuknya satuan kerja tersebut.</li> </ul> <p>Kriteria minimal IKU yang baik adalah relevan dan dapat diukur (measureable)</p>   |
|  |   | <p>Indikator dikategorikan relevan apabila:</p> <p>terkait langsung dengan kinerja (sasaran) utama atau kondisi yang akan diukur</p> <p>Mewakili (representatif) kinerja (sasaran) utama atau kondisi yang akan diwujudkan</p>   |

|   |   |   |
|---|---|---|
|   |   | IKU mengindikasikan (mencerminkan) terwujudnya Kinerja Utama atau sasaran strategis yang ditetapkan   |
|   |   | Indikator dikategorikan dapat diukur apabila: <ul style="list-style-type: none"> <li>• jelas satuan ukurannya;</li> <li>• formulasi perhitungan dapat diidentifikasi;</li> <li>• cara perhitungannya disepakati banyak pihak .</li> </ul>   |
| 6 | IKU telah <b>cukup untuk mengukur</b> kinerja | a) apabila lebih dari 90% IKU yang ditetapkan telah cukup untuk mengukur atau menggambarkan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan;<br>b) apabila $75% < \text{IKU yang cukup} \leq 90\%$ ;<br>c) apabila $40% < \text{IKU yang cukup} \leq 75\%$ ;<br>d) apabila $10% < \text{IKU yang cukup} \leq 40\%$ ;<br>e) apabila $\text{IKU yang cukup} \leq 10\%$ .  |
|   |   | Kriteria cukup: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Representatif (alat ukur yg mewakili) untuk mengukur kinerja yang seharusnya;</li> <li>• Jumlahnya memadai utk menyimpulkan tercapainya kondisi yang seharusnya (kinerja utamanya).</li> </ul>   |
|   |   | Kinerja (kondisi) yang seharusnya mengacu pada kriteria sbb: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengacu /selaras dengan tugas dan fungsi;</li> <li>• menggambarkan core business (sesuai karakteristik organisasi);</li> <li>• menggambarkan keunikan/ sifat khas yang membedakannya dengan organisasi/unit kerja lain;</li> <li>• menggambarkan isu strategis yang berkembang;</li> <li>• menjawab permasalahan yang teridentifikasi (di organisasi/daerah);</li> <li>• menggambarkan kearifan local;</li> <li>• mengacu pada praktik2 terbaik.</li> </ul> |
| 7 | IKU unit kerja telah selaras dengan IKU IP    | a) apabila lebih dari 90% IKU unit kerja telah selaras dengan IKU KEM/LPND;<br>b) apabila $75\% \leq \text{keselarasan IKU} \leq 90\%$ ;<br>c) apabila $40\% < \text{keselarasan IKU} \leq 75\%$ ;<br>d) apabila $10\% < \text{keselarasan IKU} <$  |

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

|    |  |  |
|----|--|--|
|    |  | <p>c) apabila 40% &lt; keselarasan indikator <math>\leq</math> 75%;</p> <p>d) apabila 10% &lt; keselarasan indikator <math>\leq</math> 40%;</p> <p>e) apabila keselarasan indikator <math>\leq</math> 10%.</p>   |
|    |  | <p>Kriteria indikator yang selaras:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Indikator kinerja eselon III dan IV merupakan breakdown dari indikator atasan;</li> <li>• Indikator kinerja eselon III dan IV menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya kinerja atasan.</li> </ul>  |
| 10 | Sudah terdapat ukuran (indikator) kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi/atasannya | <p>a) apabila lebih dari 90% individu telah memiliki indikator (alat ukur) yang menggambarkan keselarasan kinerja dengan IKU atasannya;</p> <p>b) apabila 75% &lt; individu yang telah memiliki keselarasan indikator (alat ukur) kinerja <math>\leq</math> 90%;</p> <p>c) apabila 40% &lt; individu yang telah memiliki keselarasan indikator (alat ukur) kinerja <math>\leq</math> 75%;</p> <p>d) apabila 10% &lt; individu yang telah memiliki keselarasan indikator (alat ukur) kinerja <math>\leq</math> 40%;</p> <p>e) apabila individu yang telah memiliki keselarasan indikator (alat ukur) kinerja <math>\leq</math> 10%.</p> |
|    |  | <p>Keselarasan IKU:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• IKU individu merupakan breakdown dari IKU atasannya;</li> <li>• Indikator Kinerja Utama individu menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya kinerja utama atasannya.</li> </ul>  |
| 11 | Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang   | <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</p>  |

|    |   |   |
|----|---|---|
|    |   | <p>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"> <li>• Indikator-indikator yang ada sudah SMART dan cukup;</li> <li>• terdapat alur penjenjangan kinerja yang jelas mulai dari pimpinan <b>sampai dengan staf operasional (individu)</b>;</li> <li>• Setiap jenjang atau tingkatan memiliki indikator kinerja SMART yang formal setiap jenjang atau tingkatan memiliki target-target terukur;</li> <li>• terdapat hubungan kausalitas antara setiap jenjang atau tingkatan;</li> <li>• Terdapat pengukuran kinerja pada setiap jenjangnya;</li> <li>• Hasil pengukuran dapat diverifikasi atau ditelusuri sampai ke sumbernya;</li> <li>• Hasil pengukuran berjenjang tersebut sudah divalidasi.</li> </ul> |
| 12 | Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan | <p>a) apabila lebih dari 90% data (capaian) kinerja yang dihasilkan dapat diandalkan;</p> <p>b) apabila 75% &lt; data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan <math>\leq</math> 90%;</p> <p>c) apabila 40% &lt; data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan <math>\leq</math> 75%;</p> <p>d) apabila 10% &lt; data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan <math>\leq</math> 40%;</p> <p>e) apabila data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan <math>\leq</math> 10%.</p>  |
|    |   | <p>Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan;</p>   |
|    |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Informasi capaian kinerja berdasarkan fakta sebenarnya atau bukti yang memadai dan dapat dipertanggungjawabkan;</li> <li>• Data yang dikumpulkan didasarkan suatu mekanisme yang memadai atau terstruktur</li> </ul>   |

|             |   |  |
|-------------|---|--|
|             |   | <p>(jelas mekanisme pengumpulan datanya, siapa yg mengumpulkan data, mencatat, dan siapa yg mensupervisi, serta sumber data valid);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Data kinerja yang diperoleh tepat waktu;</li> <li>• Data yang dikumpulkan memiliki tingkat kesalahan yang minimal.</li> </ul>   |
| 13          | Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester) | “Ya”, apabila seluruh target yang ada dalam Rencana Aksi telah diukur realisasinya secara berkala (bulanan/triwulanan/ semester)   |
| 14          | Pengukuran kinerja sudah dikembangkan menggunakan teknologi informasi                             | “Ya”, apabila Kem/LPND telah melakukan pengukuran kinerja secara berjenjang mulai dari staf, manajerial sampai kepada pimpinan tertinggi dan tingkat instansi dan pengukuran tersebut menggunakan bantuan teknologi sehingga capaian atau progres kinerja dapat diidentifikasi secara lebih tepat dan cepat  |
| <b>III.</b> | <b>IMPLEMENTASI PENGUKURAN (7,5%)</b>   | Jawaban tentang Implemetasi Pengukuran harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas Pengukuran  |
| 15          | IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran                         | <p>a) apabila lebih dari 90% IKU yang ditetapkan telah dimanfaatkan sesuai dengan kriteria yang ditetapkan;</p> <p>b) apabila 75% &lt; IKU yang telah dimanfaatkan <math>\leq</math> 90%;</p> <p>c) apabila 40% &lt; IKU yang telah dimanfaatkan <math>\leq</math> 75%;</p> <p>d) apabila IKU tidak dimanfaatkan pada dokumen penganggaran (RKA);</p> <p>e) apabila IKU yang ada tidak dimanfaatkan, baik dalam perencanaan maupun dalam penganggaran.</p> |
|             |   | Kriteria dimanfaatkan dalam dokumen perencanaan dan penganggaran:  |
|             |   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• dijadikan alat ukur pencapaian kondisi jangka menengah/sasaran utama dalam dokumen Rencana Kinerja Jangka Menengah, Rencana Kinerja Tahunan, Penganggaran dan Perjanjian Kinerja;</li> </ul>  |



|    |  |  |
|----|--|--|
|    |  | <ul style="list-style-type: none"> <li>dijadikan alat ukur tercapainya outcome atau hasil-hasil program yang ditetapkan dalam dokumen anggaran (RKA).</li> </ul>   |
| 16 | IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja                 | <ol style="list-style-type: none"> <li>apabila terdapat bukti yang cukup IKU telah dimanfaatkan sepenuhnya sebagaimana kriteria yang ditetapkan;</li> <li>apabila IKU yang ada dimanfaatkan sesuai kriteria namun tidak termasuk pengenaan sanksi atau punishment;</li> <li>apabila hasil pengukuran IKU tidak berdampak apapun bagi entitas.</li> </ol>   |
|    |  | <p>Dimanfaatkan untuk penilaian kinerja memenuhi kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Capaian IKU dijadikan dasar penilaian kinerja;</li> <li>Capaian IKU dijadikan dasar reward atau punishment;</li> <li>Capaian IKU dijadikan dasar promosi atau kenaikan/penurunan peringkat .</li> </ul>  |
| 17 | Target kinerja eselon III dan IV telah dimonitor pencapaiannya | <ol style="list-style-type: none"> <li>apabila target kinerja telah dimonitor dan memenuhi seluruh kriteria yang disebutkan dibawah;</li> <li>apabila target kinerja telah dimonitor berdasarkan kriteria yang disebutkan dibawah, namun belum seluruh rekomendasi ditindaklanjuti;</li> <li>apabila target kinerja telah dimonitor dengan kriteria tersebut namun tidak ada tindak lanjut terhadap rekomendasi yang diberikan;</li> <li>apabila monitoring target kinerja dilakukan secara insidental, tidak terjadual, tanpa SOP atau mekanisme yang jelas;</li> <li>Target kinerja tidak dimonitor</li> </ol> |
|    |  | <p>Monitoring target (kinerja) mengacu pada prasyarat sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Terdapat breakdown target kinerja tahunan kedalam target2 bulanan/periodik yang selaras dan terukur;</li> <li>Terdapat pihak atau bagian yang bertanggungjawab untuk melaporkan dan yang memonitor kinerja secara periodik;</li> <li>Terdapat jadual, mekanisme atau SOP yang jelas tentang mekanisme monitoring kinerja secara periodik;</li> <li>Terdapat dokumentasi hasil</li> </ul>   |

|    |   |  |
|----|---|--|
|    |   | <p>monitoring<br/>Terdapat tindak lanjut atas hasil monitoring.</p>  |
| 18 | <p>Hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai dari setingkat eselon IV keatas telah dikaitkan dengan (dimanfaatkan sebagai dasar pemberian) reward &amp; punishment</p> | <p>a) Jika seluruh jabatan setingkat eselon IV keatas telah menerima reward &amp; punishment yang sebanding (terkait) dengan hasil pengukuran (capaian) kerjanya;<br/> b) Jika <math>70\% \leq</math> pejabat yg memiliki keterkaitan capaian dengan reward &amp; punishmentnya <math>&lt; 100\%</math>;<br/> c) Jika <math>50\% \leq</math> pejabat yg memiliki keterkaitan capaian dengan reward &amp; punishmentnya <math>&lt; 70\%</math>;<br/> d) Jika <math>10\% \leq</math> pejabat yg memiliki keterkaitan capaian dengan reward &amp; punishmentnya <math>&lt; 50\%</math>;<br/> e) Jika capaian kinerja tidak memiliki keterkaitan dengan reward &amp; punishmentnya .</p> |
|    |   | <p>hasil pengukuran dikatakan terkait dengan reward &amp; punishment apabila terdapat perbedaan (dapat diidentifikasi) tingkat reward &amp; punishment antara:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• pejabat/pegawai yang berkinerja dengan yang tidak berkinerja (tidak jelas kerjanya);</li> <li>• pejabat/pegawai yang mencapai target dengan yang tidak mencapai target;</li> <li>• pejabat/pegawai yang selesai tepat waktu dengan yang tidak tepat waktu (tidak selesai);</li> <li>• pejabat/pegawai dengan capaian diatas standar dengan yang standar.</li> </ul>  |
| 19 | <p>IKU telah <b>direviu secara berkala</b></p>  | <p>a) apabila IKU telah <b>direvisi</b> dan hasilnya <b>menunjukkan kondisi yang lebih baik (inovatif)</b>;<br/> b) apabila IKU telah direviu secara berkala dan hasilnya masih relevan dengan kondisi saat ini;<br/> c) apabila IKU telah direviu, ada upaya perbaikan namun belum ada perbaikan yang signifikan ;<br/> d) apabila IKU telah direviu;<br/> e) Tidak ada reviu.</p>  |
| 20 | <p>Pengukuran kinerja atas Rencana Aksi digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala</p>  | <p>a) apabila hasil pengukuran Rencana Aksi (RA) telah dimanfaatkan sebagaimana seluruh kriteria yang ditetapkan ;<br/> b) apabila hasil pengukuran sebatas hanya untuk menyimpulkan (tidak sampai mempengaruhi strategi);</p>   |

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

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

|   |   |   |
|---|---|---|
|   |   | <p>capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses &lt; 75%;</p> <p>d) apabila 10% &lt; sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses &lt; 40%;</p> <p>e) apabila sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses &lt; 10%.</p>   |
|   |   | <p>Menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja. artinya: Laporan Kinerja menguraikan hasil evaluasi dan analisis tentang capaian2 kinerja outcome atau output penting, bukan hanya proses atau realisasi kegiatan2 yang ada di dokumen anggaran (DIPA) .</p>  |
| 8 | <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) apabila Laporan Kinerja menyajikan seluruh perbandingan sebagaimana yang tercakup dalam kriteria dibawah;</p> <p>b) Laporan Kinerja menyajikan seluruh perbandingan sebagaimana yang tercakup dalam kriteria dibawah, kecuali perbandingan dengan standar nasional;</p> <p>c) apabila Laporan Kinerja hanya menyajikan perbandingan Realisasi vs Target dan Kinerja tahun berjalan vs kinerja tahun sebelumnya;</p> <p>d) apabila Laporan Kinerja hanya menyajikan perbandingan Realisasi vs Target;</p> <p>e) apabila tidak ada perbandingan data kinerja (capaian sasaran).</p> |
|   |   | <p>Perbandingan yang memadai. mencakup:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Target vs Realisasi;</li> <li>• Realisasi tahun berjalan vs realisasi tahun sebelumnya;</li> <li>• Realisasi sampai dengan tahun berjalan vs target jangka menengah;</li> <li>• Realisasi atau capaian tahun berjalan dibanding standar nasional atau RPJMN;</li> <li>• Realisasi atau capaian organisasi/instansi dibanding realisasi atau capaian organisasi/instansi sejenis yang setara atau sekelas.</li> </ul>   |
| 9 | <p>Laporan Kinerja menyajikan</p>   | <p>a) Jika besaran efisiensi yang terjadi</p>   |

|             |   |   |
|-------------|---|---|
|             | informasi tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya   | <p>dapat dikuantifikasikan;</p> <p>b) Jika hanya berupa info tentang efisiensi yang telah dilakukan;</p> <p>c) Jika hanya berupa info tentang upaya efisiensi yang dilakukan;</p> <p>d) Jika tidak ada informasi tentang efisiensi.</p>   |
| 10          | Laporan Kinerja menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian sasaran kinerja instansi | <p>a) apabila Laporan Kinerja mampu menyajikan informasi keuangan yang terkait langsung dengan seluruh pencapaian sasaran (outcome);</p> <p>b) apabila Laporan Kinerja mampu menyajikan informasi keuangan atas <math>\geq 80\%</math> sasaran;</p> <p>c) apabila Laporan Kinerja hanya menyajikan informasi keuangan atas <math>\geq 50\%</math> sasaran;</p> <p>d) apabila Laporan Kinerja hanya menyajikan realisasi keuangan atas <math>&lt; 50\%</math> sasaran;</p> <p>e) apabila tidak ada informasi keuangan yang dapat dikaitkan dengan sasaran atau kinerja tertentu.</p> |
| 11          | Informasi kinerja dalam Laporan Kinerja dapat diandalkan  | <p>a) apabila lebih dari 90% realisasi kinerja dapat diandalkan sesuai dengan kriteria;</p> <p>b) apabila <math>75\% &lt; \text{keandalan data realisasi kinerja} \leq 90\%</math>;</p> <p>c) apabila <math>40\% &lt; \text{keandalan data realisasi kinerja} \leq 75\%</math>;</p> <p>d) apabila <math>10\% &lt; \text{keandalan data realisasi kinerja} \leq 40\%</math>;</p> <p>e) apabila keandalan data realisasi kinerja <math>\leq 10\%</math>.</p>  |
|             |   | <p>Dapat diandalkan dengan kriteria:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• datanya valid;</li> <li>• dapat ditelusuri kesumber datanya;</li> <li>• diperoleh dari sumber yang kompeten dapat diverifikasi;</li> <li>• konsisten.</li> </ul>  |
| <b>III.</b> | <b>PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4,5%)</b>   | Jawaban tentang pemanfaatan informasi kinerja harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan Pelaporan dan Penyajian Informasi Kinerja  |
| 12          | Informasi kinerja telah digunakan dalam pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja                    | "Ya", jika informasi kinerja dalam laporan kinerja dapat dimanfaatkan dalam evaluasi AKIP.  |

|    |  |  |
|----|--|--|
|    |  | Istilah dapat dimanfaatkan sangat terkait dengan kualitas informasi kinerja. Jika capaian bobot kualitas informasi kinerja (C.II) kurang dari 60%. maka informasi kinerja dianggap tidak dapat dimanfaatkan (tidak bermanfaat)   |
| 13 | Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan   | <p>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan.</p> <p>Sebagai ilustrasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh;</li> <li>b) apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian) apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian;</li> <li>c) apabila kurang dimanfaatkan;</li> <li>d) apabila tidak ada pemanfaatan.</li> </ul> |
|    |  | <p>telah digunakan dalam perbaikan perencanaan. artinya:</p> <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>   |
| 14 | Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi | <p>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan.</p> <p>Sebagai ilustrasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh;</li> <li>b) apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian) apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian;</li> <li>c) apabila kurang dimanfaatkan;</li> <li>d) apabila tidak ada pemanfaatan.</li> </ul> |
|    |  | <p>Telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan. artinya:</p> <p>informasi yang disajikan dalam Laporan Kinerja telah mengakibatkan perbaikan dalam pengelolaan program dan kegiatan dan dapat</p>   |

|                                  |  |   |
|----------------------------------|--|---|
|                                  |  | menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program secara terukur   |
| 15                               | Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja         | <p>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan.</p> <p>Sebagai ilustrasi:</p> <p>a) apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh;</p> <p>b) apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian) apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian;</p> <p>c) apabila kurang dimanfaatkan;</p> <p>d) apabila tidak ada pemanfaatan.</p> |
|                                  |  | <p>Telah digunakan untuk peningkatan kinerja. artinya:</p> <p>terdapat bukti yang cukup bahwa informasi dalam Laporan Kinerja ( termasuk Laporan Kinerja tahun sebelumnya) telah digunakan untuk perbaikan capaian kinerja organisasi yang lebih baik periode berikutnya</p>  |
| 16                               | Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja           | <p>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan.</p> <p>Sebagai ilustrasi:</p> <p>a) apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh;</p> <p>b) apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian) apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian;</p> <p>c) apabila kurang dimanfaatkan;</p> <p>d) apabila tidak ada pemanfaatan.</p> |
|                                  |  | <p>Telah digunakan untuk penilaian kinerja, artinya: informasi capaian kinerja yang disajikan dalam Laporan Kinerja dijadikan dasar untuk menilai dan menyimpulkan kinerja serta dijadikan dasar reward dan punishment.</p>   |
| <b>D. EVALUASI KINERJA (10%)</b> |  |   |
| <b>I.</b>                        | <b>PEMENUHAN EVALUASI (2%)</b>   |   |
| 1                                | <b>Terdapat pemantauan kemajuan</b> pencapaian kinerja beserta hambatannya | "Ya", apabila terdapat pemantauan kemajuan kinerja dan hambatan yang ekstensif dan memenuhi kriteria  |



|   |  |   |
|---|--|---|
|   |  | <p>sebagaimana disebutkan dibawah;</p> <p>“Tidak”, apabila pemantauan hanya melalui pertemuan-pertemuan yang tidak terdokumentasi;</p>  |
|   |  | <p>Pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya. artinya:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• mengidentifikasi, mencatat (membuat catatan), mencari tahu, mengadministrasikan kemajuan (progress) kinerja;</li> <li>• dapat menjawab atau menyimpulkan posisi (prestasi atau capaian) kinerja terakhir;</li> <li>• mengambil langkah yang diperlukan untuk mengatasi hambatan pencapaian kinerja;</li> <li>• melaporkan hasil pemantauan tersebut kepada pimpinan.</li> </ul> |
| 2 | <b>Evaluasi program</b> telah dilakukan                | <p>“Ya”, apabila seluruh program telah dievaluasi dan mampu menjawab seluruh kriteria sebagaimana ditetapkan;</p> <p>“Tidak”, apabila evaluasi program hanya menginformasikan pelaksanaan program serta kegiatannya, tanpa menginformasikan atau menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program;</p>  |
|   |  | <p>Program telah dievaluasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Terdapat informasi tentang capaian hasil2 program;</li> <li>• Terdapat simpulan keberhasilan atau ketidakberhasilan program;</li> <li>• Terdapat analisis dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu program;</li> <li>• Terdapat analisis tentang perubahan target grup yang dituju oleh program;</li> <li>• Terdapat ukuran yang memadai tentang keberhasilan program</li> </ul>                      |
| 3 | Evaluasi atas pelaksanaan Rencana Aksi telah dilakukan | <p>a) pemantauan rencana aksi dilakukan periodik minimal triwulan;</p> <p>b) pemantauan rencana aksi dilakukan periodik semesteran;</p> <p>c) pemantauan rencana aksi dilakukan periodik tahunan;</p>   |

|            |  |  |
|------------|--|--|
|            |  | d) tidak dilakukan evaluasi rencana aksi.  |
|            |  | Rencana Aksi telah dievaluasi dengan kriteria: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Terdapat informasi tentang capaian hasil2 rencana atau agenda; Terdapat simpulan keberhasilan atau ketidakberhasilan rencana atau agenda;</li> <li>• Terdapat analisis dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu rencana atau agenda;</li> <li>• Terdapat ukuran yang memadai tentang keberhasilan rencana atau agenda.</li> </ul>  |
| 4          | <b>Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan</b> kepada pihak-pihak yang berkepentingan | a) apabila hasil evaluasi telah disampaikan atau dibahas dengan pihak yang dievaluasi (yang berkepentingan) dan terjadi kesepakatan dengan pihak yang terkait langsung dengan temuan hasil evaluasi, untuk menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi, Kesepakatan tsb secara formal menjelaskan siapa dan kapan batas waktu rekomendasi akan ditindaklanjuti;<br>b) apabila hasil evaluasi telah disampaikan atau dibahas dengan pihak yang dievaluasi (yang berkepentingan), namun belum ada kesepakatan mengenai tindak lanjutnya;<br>c) apabila hasil evaluasi telah disampaikan atau dibahas dengan pihak yang dievaluasi (yang berkepentingan);<br>d) apabila hasil evaluasi disampaikan, tanpa ada pembahasan pendahuluan dengan pihak yang dievaluasi;<br>e) apabila hasil evaluasi tidak dikomunikasikan atau pihak yang dievaluasi tidak menerima simpulan hasil evaluasi. |
|            |  |  |
| <b>II.</b> | <b>KUALITAS EVALUASI (5%)</b>  |  |
| 5          | Evaluasi <u>program</u> dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program                     | a) apabila terdapat simpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan program yang dievaluasi dan terdapat bukti yang cukup rekomendasi telah (akan) ditindaklanjuti;<br>b) apabila terdapat simpulan  |

|   |  |  |
|---|--|--|
|   |  | <p>mengenai keberhasilan atau kegagalan program yang dievaluasi;</p> <p>c) apabila evaluasi program telah dilaksanakan namun belum menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program (karena ukuran keberhasilan program masih belum jelas);</p> <p>d) apabila evaluasi telah dilakukan sebatas pelaksanaan program dan kegiatan serta penyerapan anggaran;</p> <p>e) belum dilakukan evaluasi program.</p>   |
| 6 | Evaluasi <u>program</u> telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan | <p>a) apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan perencanaan kinerja dan rekomendasi tsb telah (disetujui untuk) dilaksanakan;</p> <p>b) apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan perencanaan kinerja dan 80% rekomendasi tsb disetujui untuk dilaksanakan;</p> <p>c) apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan perencanaan kinerja dan 60% rekomendasi tsb disetujui untuk dilaksanakan;</p> <p>d) apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan perencanaan kinerja dan rekomendasi yang disetujui untuk dilaksanakan tidak lebih dari 50%;</p> <p>e) apabila evaluasi program tidak disertai rekomendasi perbaikan perencanaan atau rekomendasi tersebut tidak dapat dilaksanakan</p> |
| 7 | Evaluasi <u>program</u> telah memberikan rekomendasi-rekomendasi peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan           | <p>a) apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan peningkatan kinerja dan rekomendasi tsb telah (disetujui untuk) dilaksanakan;</p> <p>b) apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan peningkatan kinerja dan 80% rekomendasi tsb disetujui untuk dilaksanakan;</p> <p>c) apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan peningkatan kinerja dan 60% rekomendasi tsb disetujui untuk dilaksanakan;</p> <p>d) apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan peningkatan kinerja dan</p>  |

|             |  |  |
|-------------|--|--|
|             |  | <p>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>   |
| 8           | Pemantauan <u>Rencana Aksi</u> dilaksanakan dalam rangka mengendalikan kinerja                                   | <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> <p>e) apabila tidak dilakukan pemantauan Rencana aksi.</p>   |
| 9           | 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> |
| 10          | 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>  |
| <b>III.</b> | <b>PEMANFAATAN EVALUASI (3%)</b>   | Jawaban tentang pemanfaatan evaluasi harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan Evaluasi dan Kualitas Evaluasi   |
| 11          | Hasil evaluasi <u>program</u> telah ditindaklanjuti untuk perbaikan pelaksanaan program di masa yang akan datang | <p>a) Jika &gt; 90% rekomendasi yang terkait dengan perencanaan telah ditindaklanjuti;</p> <p>b) Jika 75% &lt; tindaklanjut rekomendasi yang terkait dengan perencanaan <math>\leq</math> 90%;</p> <p>c) Jika 40% &lt; tindaklanjut rekomendasi yang terkait dengan perencanaan <math>\leq</math> 75%;</p>   |

|   |   |  |
|---|---|--|
|   |   | <p>d) Jika 10% &lt; tindaklanjut rekomendasi yang terkait dengan perencanaan <math>\leq 40\%</math>;</p> <p>e) Jika tindaklanjut rekomendasi yang terkait dengan perencanaan <math>\leq 10\%</math>.</p>   |
| 12  | Hasil evaluasi <u>Rencana Aksi</u> telah ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata | <p>a) Jika &gt; 90% rekomendasi hasil evaluasi telah ditindaklanjuti;</p> <p>b) Jika 75% &lt; rekomendasi yang ditindaklanjuti <math>\leq 90\%</math>;</p> <p>c) Jika 40% &lt; rekomendasi yang ditindaklanjuti <math>\leq 75\%</math>;</p> <p>d) Jika 10% &lt; rekomendasi yang ditindaklanjuti <math>\leq 40\%</math>;</p> <p>e) Jika rekomendasi yang ditindaklanjuti <math>\leq 10\%</math>.</p>   |
| <b>E. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI (20%)</b> |   |  |
| <b>KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (5%)</b>          |   |  |
| 1   | Target dapat dicapai  | <p>a) apabila rata2 capaian kinerja lebih dari 110%;</p> <p>b) apabila 90% &lt; rata2 capaian kinerja <math>\leq 110\%</math>;</p> <p>c) apabila 60% &lt; rata2 capaian kinerja <math>\leq 90\%</math>;</p> <p>d) apabila 40% &lt; rata2 capaian kinerja <math>\leq 60\%</math>;</p> <p>e) apabila rata2 capaian kinerja <math>\leq 40\%</math>.</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% &lt; rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya <math>\leq 120\%</math>;</p> <p>c) apabila 90% &lt; rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya <math>\leq 110\%</math>;</p> <p>d) apabila 60% <math>\leq</math> rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya <math>\leq 90\%</math>;</p> <p>e) apabila rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya <math>\leq 60\%</math>.</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</p>   |

|   |  |   |
|---|--|---|
|   |  | <p>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"> <li>• Diperoleh dari dasar perhitungan (formulasi) yang valid;</li> <li>• Dihasilkan dari sumber2 atau basis data yang dapat dipercaya (kompeten);</li> <li>• Dapat ditelusuri sumber datanya;</li> <li>• dapat diverifikasi;</li> <li>• up to date.</li> </ul>  |
| <b>KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (5%)</b> |  |   |
| 4   | Target dapat dicapai                             | <p>a) apabila rata2 capaian kinerja lebih dari 110%;</p> <p>b) apabila 90% &lt; rata2 capaian kinerja &lt; 110%;</p> <p>c) apabila 60% &lt; rata2 capaian kinerja &lt; 90%;</p> <p>d) apabila 40% &lt; rata2 capaian kinerja &lt; 60%;</p> <p>e) apabila rata2 capaian kinerja &lt; 40%</p> <p>(Jawaban ditulis pada lembar KKE1-I Capaian)</p>   |
| 5   | Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya | <p>a) apabila lebih dari 120% rata2 capaian kinerja tahun berjalan melebihi capaian tahun sebelumnya;</p> <p>b) apabila 110% &lt; rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya &lt; 120%;</p> <p>c) apabila 90% &lt; rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya &lt; 110%;</p> <p>d) apabila 60% &lt; rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya &lt; 90%;</p> <p>e) apabila rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya &lt; 60%.</p> <p>(Jawaban ditulis pada lembar KKE1-I Capaian)</p> |
| 6   | Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan      | <p>a) apabila informasi capaian outcome memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan;</p> <p>b) apabila lebih dari 80% capaian outcome memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan;</p>  |

|  |  |  |
|--|--|--|
|  |  | <p>c) apabila lebih dari 60% capaian outcome memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan;</p> <p>d) apabila sebagian besar informasi capaian outcome sangat diragukan validitas datanya;</p> <p>e) apabila capaian outcome tidak dapat diandalkan.</p>   |
|  |  | <p>Informasi kinerja dapat diandalkan. artinya:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diperoleh dari dasar perhitungan (formulasi) yang valid;</li> <li>• Dihasilkan dari sumber2 atau basis data yang dapat dipercaya (kompeten);</li> <li>• Dapat ditelusuri sumber datanya;</li> <li>• dapat diverifikasi;</li> <li>• up to date.</li> </ul> |

- e. Setiap jawabannya “Ya” akan diberikan nilai 1 sedangkan jawaban “Tidak” maka akan diberikan nilai 0.
- f. Untuk jawaban a/b/c/d/e, penilaian didasarkan pada “*judgement*” evaluator dan memperhatikan petunjuk pada lampiran buku petunjuk ini.
- g. 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).
- h. Dalam memberikan penilaian “ya” atau “tidak” maupun “a/b/c/d/e”, evaluator harus menggunakan *professional judgement*-nya dengan mempertimbangkan hal-hal yang mempengaruhi pada setiap kriteria, dan didukung dengan suatu kertas kerja evaluasi.
- i. Setelah setiap pertanyaan diberikan nilai maka penyimpulan akan dilakukan sebagai berikut:
- 1) Tahap pertama dijumlahkan nilai pada setiap pertanyaan pada setiap sub-komponen sehingga ditemukan suatu angka tertentu misal: sub-komponen Indikator Kinerja mempunyai alokasi nilai 10% dan memiliki 10 ( sepuluh ) buah pertanyaan. Dari 10 ( sepuluh ) pertanyaan tersebut apabila pertanyaan yang dijawab “Ya” ada 3

(tiga) pertanyaan maka nilai untuk sub-komponen tersebut adalah:  
 $(3/10) \times 10 = 3$ ;

- 2) Untuk kriteria yang berhubungan dengan kondisi yang memerlukan penyimpulan, karena terdiri dari beberapa sub kriteria, penyimpulan tentang kriteria dilakukan melalui nilai rata-rata;
- 3) Tahap berikutnya adalah melakukan penjumlahan seluruh nilai sub-komponen yang ada sehingga ditemukan suatu angka tertentu untuk total nilai dengan *range* nilai antara 0 s.d. 100.
- 4) Setelah setiap pertanyaan diberikan nilai maka penyimpulan akan dilakukan sebagai berikut: Penyimpulan atas hasil reviu terhadap akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah 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 kerjanya, dengan kategori sebagai berikut:

| No | Kategori | Nilai Angka | Interpretasi   |
|----|----------|-------------|--|
| 1  | AA       | >90 - 100   | <b>Sangat Memuaskan</b>  |
| 2. | A        | >80 - 85    | <b>Memuaskan</b> : Memimpin perubahan, berkinerja tinggi, dan akuntabel.   |
| 3. | BB       | >70 - 80    | <b>Sangat Baik</b> : Akuntabel, berkinerja baik, memiliki system manajemen kinerja yang andal.   |
| 4. | B        | >60 -70     | <b>Baik</b> : Akuntabilitas kerjanya sudah baik, memiliki system yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, dan perlu sedikit perbaikan   |
| 5. | CC       | >50-60      | <b>Cukup (memadai)</b> : Akuntabilitas kinerja cukup baik, taat kebijakan, memilki system yang dapat digunakan untuk memproduksi informasi kinerja untuk pertanggungjawaban, dan perlu banyak perbaikan yang tidak mendasar. |
| 6. | C        | >30-50      | <b>Kurang</b> : Sistem dan tatanan kurang dapat diandalkan, memiliki sistem untuk manajemen kinerja tapi perlu banyak perbaikan minor dan perbaikan yang mendasar  |



|    |   |      |   |
|----|---|------|---|
| 7. | D | 0-30 | <b>Sangat Kurang:</b> Sistem dan tatanan tidak dapat diandalkan untuk penerapan manajemen kinerja, perlu banyak perbaikan, sebagian perubahan yang sangat mendasar. |
|----|---|------|---|

- 5) Dalam rangka untuk menjaga obyektivitas dalam penilaian maka dilakukan reviu secara berjenjang atas proses dan hasil evaluasi dari tim evaluator dengan pengaturan sebagai berikut:
- a. Reviu tingkat 1 dilakukan di masing-masing tim evaluator oleh supervisor tim.
  - b. Reviu tingkat 2 dilakukan dalam bentuk forum panel, khusus untuk menentukan pemeringkatan nilai dan penentuan kategori (rating) hasil evaluasi.

## BAB IV

### PELAPORAN HASIL EVALUASI

#### A. UMUM

1. Setiap surat tugas untuk pelaksanaan evaluasi Akuntabilitas Kinerja harus menghasilkan Kertas Kerja Evaluasi (KKE) dan Laporan Hasil Evaluasi (LHE). Laporan Hasil Evaluasi ini disusun berdasarkan berbagai hasil pengumpulan data dan fakta serta analisis yang didokumentasikan dalam Kertas Kerja Evaluasi.
2. Sumber data untuk pelaporan hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Instansi Pemerintah adalah Lembar Kriteria Evaluasi (LKE), yang diisi dan dilengkapi selama proses evaluasi dilaksanakan.
3. Bagi Instansi Pemerintah yang sudah pernah dievaluasi, pelaporan hasil evaluasi diharapkan menyajikan informasi tindak lanjut dari rekomendasi tahun sebelumnya, sehingga pembaca laporan dapat memperoleh data yang diperbandingkan dan dapat mengetahui perbaikan-perbaikan yang telah dilakukan.
4. LHE disusun berdasarkan prinsip kehati-hatian dan mengungkapkan hal-hal penting bagi perbaikan manajemen kinerja Instansi Pemerintah yang dievaluasi. Permasalahan atau temuan sementara hasil evaluasi (*tentative finding*) dan saran perbaikannya harus diungkapkan secara

jelas dan dikomunikasikan kepada pihak instansi yang dievaluasi untuk mendapatkan konfirmasi ataupun tanggapan secukupnya.

5. Penulisan LHE harus mengikuti kaidah-kaidah umum penulisan laporan yang baik, yaitu antara lain:
  - a. Penggunaan kalimat dalam laporan, diupayakan menggunakan kalimat yang jelas dan bersifat persuasif untuk perbaikan. Akan tetapi disarankan tidak menggunakan ungkapan yang ambivalen atau membingungkan dalam proses penyimpulan dan kompilasi data.
  - b. Evaluator harus berhati-hati dalam menginterpretasikan data hasil evaluasi, menyimpulkan dan menuangkannya dalam laporan.

## B. FORMAT DAN ISI LHE

Bentuk LHE LAKIP SKPD sebagaimana contoh berikut ini :

### LAPORAN HASIL EVALUASI

|                   |   |                       |
|-------------------|---|-----------------------|
| Bidang            | : |                       |
| Tentang           | : |                       |
| Nomor             | : | 700/ / ITKAB / 201... |
| Tanggal           | : | 201...                |
| Jenis Pemeriksaan | : | Evaluasi LAKIP SKPD   |
| Objek Pemeriksaan | : |                       |
| Tahun Anggaran    | : | 201...                |

---

---

## BAB I : PENDAHULUAN.

1. Dasar Hukum Evaluasi;
2. Latar Belakang.
3. Tujuan Evaluasi
4. Ruang Lingkup Evaluasi
5. Metodologi Evaluasi
6. Gambaran Umum Evalutan
7. Gambaran Umum Implementasi SAKIP
8. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya

**BAB II : HASIL EVALUASI**

1. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja;
2. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja;
3. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja;
4. Evaluasi Atas Evaluasi Internal;
5. Evaluasi Atas Capaian Kinerja.

**BAB III : PENUTUP**

**LAMPIRAN.**

Muara Sabak, .....201..

Tim Evaluasi,

Mengetahui,  
Inspektur .....

( ..... )

1. ....

2. ....

3. ....

**C. PENYAMPAIAN LHE**

1. Laporan Hasil Evaluasi (LHE) LAKIP SKPD disampaikan kepada Bapak Bupati Tanjung Jabung Timur.
2. Tindak Lanjut terhadap Rekomendasi/Saran ditandatangani oleh Bapak Wakil Bupati Tanjung Jabung Timur dan disampaikan kepada SKPD masing-masing.
3. Inspektorat memonitor Tindak Lanjut.

**BAB V**

**PENUTUP**

**HAL-HAL YANG PERLU DIPERHATIKAN**

1. Suatu evaluasi, termasuk evaluasi Akuntabilitas Kinerja merupakan bagian dari siklus manajemen yang tidak terlepas dari perubahan paradigma baru dalam manajemen pemerintahan terutama melalui manajemen kinerja yang berorientasikan hasil.

2. Untuk mengukur manajemen kinerja yang berorientasi hasil terhadap SKPD, maka dilakukanlah Evaluasi atas implementasi SAKIP SKPD di lingkungan Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Timur.
3. Evaluasi AKIP SKPD ini haruslah dilakukan dengan teliti, akurat dan cermat, akan tetapi dalam pelaksanaannya kemungkinan masih terdapat banyak hal yang belum tercakup. Jika hal tersebut terjadi, maka kepada pihak-pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan masukan, saran dan mengkomunikasikan kepada Inspektorat Kabupaten Tanjung Jabung Timur untuk dicarikan solusi terbaik.

9  
BUPATI TANJUNG JABUNG TIMUR,

|                             |                    |
|-----------------------------|--------------------|
| TELAH DITELITI KEBENARANNYA |                    |
| SEKRETARIS                  | INSPEKTUR          |
| <i>[Signature]</i>          | <i>[Signature]</i> |
| NAMA:                       | NAMA:              |

*[Signature]*  
H. AMBO TANG

TELAH DITELITI KEBENARANNYA  
Kabag. Man. dan Per. BU. II

*[Signature]*

Tanjung Jabung Timur  
Jember, 16.11.2015  
NIP. 19651119 199602 1 001