



PEMERINTAH KABUPATEN PURBALINGGA

INSPEKTORAT DAERAH

Jl. Letkol. Isdiman No. 73 b Purbalingga Telp./Fax. (0281) 891022
Email : inspektorat@purbalinggakab.go.id

PERATURAN INSPEKTUR INSPEKTORAT DAERAH KABUPATEN PURBALINGGA

Nomor : 700/213.1/2019

TENTANG

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

Menimbang : bahwa sesuai ketentuan Pasal 6 Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, guna pedoman pelaksanaan evaluasi sistem akuntabilitas kinerja instansi pemerintah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Purbalingga, maka perlu menetapkan Peraturan Inspektur Inspektorat Daerah Kabupaten Purbalingga tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Purbalingga;

Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Jawa Tengah;

2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);

3. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 25, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
4. 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);
5. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
6. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2026);
7. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 986);
8. Peraturan Daerah Kabupaten Purbalingga Nomor 12 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Purbalingga (Lembaran Daerah Kabupaten Purbalingga Tahun 2016 Nomor 12, Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Purbalingga Nomor 30);
9. Peraturan Bupati Purbalingga Nomor 77 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Inspektorat Daerah Kabupaten Purbalingga (Berita Daerah Kabupaten Purbalingga Tahun 2016 Nomor 77);

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN INSPEKTUR INSPEKTORAT DAERAH KABUPATEN PURBALINGGA TENTANG PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KABUPATEN PURBALINGGA

BAB I
KETENTUAN UMUM
Pasal 1

Dalam Peraturan Inspektorat Inspektorat Daerah ini, yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Purbalingga.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Bupati adalah Bupati Purbalingga.
4. Inspektorat adalah Inspektorat Daerah Kabupaten Purbalingga.
5. Inspektur adalah Inspektur Inspektorat Daerah Kabupaten Purbalingga.
6. Inspektur Pembantu Wilayah adalah Inspektur Pembantu Wilayah pada Inspektorat.
7. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan yang menjadi kewenangan Daerah.
8. Pengawas Penyelenggaraan Urusan Pemerintahan di Daerah yang selanjutnya disingkat P2UPD adalah Pegawai Negeri Sipil yang diberi tugas, tanggungjawab, wewenang, dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang untuk melakukan kegiatan pemeriksaan atas penyelenggaraan teknis urusan pemerintahan di Daerah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
9. Auditor adalah jabatan yang mempunyai ruang lingkup, tugas, tanggung jawab, dan wewenang untuk melakukan pengawasan intern pada instansi pemerintah, lembaga dan/atau pihak lain yang didalamnya terdapat kepentingan negara sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, yang dijabat oleh Pegawai Negeri Sipil dengan hak dan kewajiban yang diberikan secara penuh oleh pejabat yang berwenang.

10. Aparat Pengawasan Intern Pemerintah yang selanjutnya disingkat APIP adalah instansi pemerintah yang dibentuk dengan tugas melaksanakan pengawasan intern di lingkungan pemerintah pusat dan/atau pemerintah daerah, yang terdiri dari Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan, Inspektorat Jenderal Departemen, Inspektorat/unit pengawasan intern pada Kementerian Negara, Inspektorat/unit pengawasan intern pada Kesekretariatan Lembaga Tinggi Negara dan Lembaga Negara, Inspektorat Propinsi/Kabupaten/Kota, dan unit pengawasan intern pada Badan Hukum Pemerintah lainnya sesuai ketentuan peraturan perundang- undangan.
11. Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disingkat AKIP, adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang ditetapkan.
12. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disingkat SAKIP, adalah rangkaian dari berbagai aktivitas, alat dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklarifikasi, pengikhtisaran dan pelaporan kinerja pada tingkat pemerintah dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.
13. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disingkat LKjIP, adalah ikhtisar yang menjelaskan secara ringkas dan lengkap tentang capaian kinerja yang disusun berdasarkan rencana kerja yang ditetapkan dalam rangka pelaksanaan Anggaran dan Belanja Daerah.
14. Evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disebut Evaluasi SAKIP adalah aktivitas analisis yang sistematis, pemberian nilai, atribut, apresiasi, dan pengenalan

permasalahan, serta pemberian solusi atas masalah yang ditemukan untuk tujuan peningkatan akuntabilitas dan kinerja instansi/unit kerja pemerintah.

15. Evaluatan adalah entitas yang dilakukan Evaluasi SAKIP yaitu Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Purbalingga dan/atau unit kerja organisasi di lingkungannya.
16. Tim Evaluator adalah tim yang dibentuk oleh Inspektur Kabupaten Purbalingga atas nama Bupati untuk melaksanakan kegiatan Evaluasi SAKIP.
17. Lembar Kriteria Evaluasi yang selanjutnya disingkat LKE, adalah suatu ketetapan mengenai macam dan jenis pertanyaan atau isian untuk penilaian evaluasi dari masing-masing komponen dan sub komponen.
18. Kertas Kerja Evaluasi yang selanjutnya disingkat KKE, adalah dokumen bukti evaluasi yang berisi fakta dan data yang dianggap relevan dan berarti untuk perumusan temuan permasalahan sampai simpulan sebagai dokumentasi pelaksanaan evaluasi.
19. Laporan Hasil Evaluasi yang selanjutnya disingkat LHE, adalah dokumen pelaporan yang berisi ikhtisar eksekutif, uraian hasil permasalahan atau temuan hasil evaluasi (*tentative finding*) dan saran perbaikan atas penerapan SAKIP pada evaluatan.
20. Ikhtisar Hasil Evaluasi adalah dokumen pelaporan kompilasi atas evaluasi yang memuat informasi tentang simpulan umum hasil evaluasi dan pemeringkatan Perangkat Daerah berdasarkan nilai hasil Evaluasi SAKIP.

BAB II
MAKSUD DAN TUJUAN
Pasal 2

Peraturan Inspektur Inspektorat Daerah ini, dimaksudkan untuk:

- a menjadi pedoman dan panduan bagi Tim Evaluator, untuk:
 1. memahami tujuan, penetapan ruang lingkup,

- strategi, metodologi, dan teknik yang digunakan dalam pelaksanaan Evaluasi SAKIP;
2. menetapkan langkah-langkah kerja yang harus ditempuh dalam proses Evaluasi SAKIP; dan
 3. menyusun LHE dan memahami mekanisme pelaporan serta proses pengolahan data hasil Evaluasi SAKIP.
- b. menjadi pedoman dalam pelaksanaan manajemen SAKIP bagi pejabat dan staf pelaksana pada Perangkat Daerah dan unit kerja organisasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Purbalingga.

Pasal 3

Tujuan Evaluasi SAKIP adalah sebagai berikut:

- a. memperoleh informasi tentang penerapan SAKIP pada Perangkat Daerah dan unit kerja organisasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Purbalingga;
- b. menilai tingkat implementasi SAKIP dan memeringkatkan hasil Evaluasi SAKIP pada Perangkat Daerah dan unit organisasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Purbalingga;
- c. memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah pada Perangkat Daerah dan unit organisasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Purbalingga; dan
- d. memonitor pelaksanaan tindaklanjut saran perbaikan hasil Evaluasi SAKIP periode sebelumnya.

BAB III RUANG LINGKUP Pasal 4

Ruang lingkup Peraturan Inspektorat Inspektorat Daerah ini, meliputi:

- a. Perencanaan Evaluasi;
- b. Penugasan;

- c. Ruang Lingkup Evaluasi;
- d. Tahapan Pelaksanaan Evaluasi;
- e. Metodologi Evaluasi;
- f. Teknik Evaluasi;
- g. Komponen Penilaian; dan
- h. Pelaporan dan Pemeringkatan Hasil Evaluasi.

Pasal 5

Uraian lebih lanjut mengenai ruang lingkup sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 adalah sebagaimana tercantum dalam Lampiran I yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Inspektorat Inspektorat Daerah ini.

BAB IV PELAKSANAAN DAN PELAPORAN EVALUASI

Pasal 6

- (1) Pelaksanaan Evaluasi SAKIP dilakukan berdasarkan LKE yang berisi ketetapan mengenai macam dan jenis pertanyaan atau isian untuk penilaian evaluasi dari masing-masing komponen dan sub komponen evalauasi.
- (2) Pelaksanaan Evaluasi SAKIP sebagaimana dimaksud pada ayat (1), harus menghasilkan KKE dan LHE.
- (3) Bukti pelaksanaan Evaluasi SAKIP sebagaimana dimaksud pada ayat (2), didokumentasikan dalam KKE yang berisi fakta dan data yang dianggap relevan dan berarti untuk perumusan temuan permasalahan sampai simpulan.
- (4) Hasil Evaluasi SAKIP sebagaimana dimaksud pada ayat (3), dilaporkan dalam LHE yang berisi ringkasan eksekutif, uraian hasil permasalahan atau temuan hasil evaluasi dan saran perbaikan atas penerapan SAKIP pada evaluatan.

Pasal 7

LKE, dan KKE sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6, adalah sebagaimana tercantum dalam Lampiran II, dan Lampiran III yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Inspektorat Inspektorat Daerah ini.

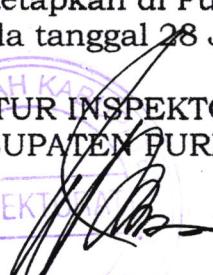
BAB V

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 8

Peraturan Inspektorat Inspektorat Daerah Kabupaten Purbalingga ini berlaku sejak tanggal diundangkan.

Ditetapkan di Purbalingga
pada tanggal 28 Juni 2019

INSPEKTUR INSPEKTORAT DAERAH
KABUPATEN PURBALINGGA

Drs. WIDIYONO, M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19610213 199503 1 001

Lampiran I Peraturan Inspektur Inspektorat Daerah
Kabupaten Purbalingga
Nomor : 700/213.1/2019
Tanggal : 28 Juni 2019
Tentang : Petunjuk Pelaksanaan
Evaluasi Sistem
Akuntabilitas Kinerja
Instansi Pemerintah Di
Lingkungan Pemerintah
Kabupaten Purbalingga.

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

I. LATAR BELAKANG.

- a. Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu program yang dilaksanakan dalam rangka reformasi birokrasi untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan bebas KKN, meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat, dan meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi. Penguatan akuntabilitas ini dilaksanakan dengan penerapan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
- b. Untuk mengetahui sejauh mana instansi pemerintah mengimplementasikan SAKIP, serta sekaligus untuk mendorong adanya peningkatan kinerja instansi pemerintah, maka perlu dilakukan suatu evaluasi implementasi SAKIP. Bagi Pemerintah Daerah, evaluasi ini diharapkan dapat mendorong instansi pemerintah daerah untuk secara konsisten meningkatkan implementasi SAKIP dan mewujudkan capaian kinerja (hasil) instansinya sesuai yang diamanahkan dalam RPJMD.
- c. Pelaksanaan evaluasi SAKIP harus dilakukan dengan sebaik-baiknya. Untuk itu diperlukan adanya Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi SAKIP yang dapat dijadikan panduan bagi Tim Evaluator dan dalam pelaksanaan manajemen SAKIP bagi pejabat dan staf pelaksana pada Perangkat Daerah dan unit kerja organisasi di lingkungan Pemerintah Kabupaten Purbalingga.

II. PERENCANAAN EVALUASI.

- a. Pelaksanaan evaluasi SAKIP Pemerintah Kabupaten Purbalingga perlu memperhatikan kendala yang secara umum dihadapi oleh evaluator yaitu ketersediaan waktu, dana, orang/personil yang berkompeten dalam melakukan evaluasi, lokasi, dan fasilitas yang mendukung pelaksanaan evaluasi.

- b. Fokus evaluasi SAKIP Pemerintah Kabupaten Purbalingga adalah untuk meningkatkan mutu manajemen akuntabilitas berbasis kinerja dan peningkatan pencapaian kinerja Perangkat Daerah dan unit kerja organisasi di lingkungannya dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang berorientasi hasil.
- c. Evaluasi SAKIP dilaksanakan dengan strategi untuk peningkatan mutu penerapan manajemen berbasis kinerja (SAKIP).
Strategi yang dijalankan menggunakan prinsip sebagai berikut:
 1. Partisipasi dan evaluasi bersama dengan pihak yang dievaluasi; dan
 2. Proses konsultasi secara terbuka, terutama yang terkait dengan pengembangan SAKIP.
- d. Hambatan dan kendala pelaksanaan tindak lanjut hasil evaluasi tahun sebelumnya, jika cukup relevan perlu disampaikan kepada Bupati Purbalingga dan Pimpinan Perangkat Daerah yang dievaluasi.
- e. Sebelum dilaksanakan evaluasi, dilakukan persiapan teknis antara lain rapat koordinasi Tim Evaluator, penjelasan teknis evaluasi kepada evaluatan, dan pengiriman dokumen pendukung evaluasi dari pihak evaluatan untuk dipelajari serta dianalisis oleh Tim Evaluator.
- f. Dokumen pendukung evaluasi berupa data/informasi yang diharapkan diperoleh oleh Tim Evaluator antara lain:
 1. Tugas, fungsi dan kewenangan Perangkat Daerah;
 2. Peraturan Perundang-undangan yang berkaitan dengan tugas, fungsi dan kewenangan Perangkat Daerah;
 3. Sistem Informasi yang digunakan dalam mendukung pelaksanaan tugas, fungsi dan kewenangan Perangkat Daerah;
 4. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Perangkat Daerah;
 5. Laporan Keuangan pada Perangkat Daerah;
 6. Rencana Strategis (Renstra) Perangkat Daerah;
 7. Rencana Kerja (Renja) Perangkat Daerah
 8. Rencana Kerja Tahunan (RKT) Perangkat Daerah;
 9. RKA Penetapan dan Perubahan,
 10. DPA Penetapan dan Perubahan,
 11. Perjanjian Kinerja Pimpinan Perangkat Daerah dan eselon di bawahnya,
 12. Indikator Kinerja Utama Perangkat Daerah,
 13. Standar Operasional Prosedur (SOP), dan
 14. Dokumen lainnya berupa surat/data/laporan/printscreen sebagai bukti pelaksanaan kegiatan yang mendukung penilaian kinerja.

III. PENUGASAN

- a. Evaluasi SAKIP Pemerintah Kabupaten Purbalingga dilaksanakan oleh Inspektorat Daerah Kabupaten Purbalingga.
- b. Inspektur atas nama Bupati Purbalingga membentuk dan menugaskan Tim Evaluator masing-masing Perangkat Daerah yang akan dievaluasi dengan menerbitkan Surat Perintah.

- c. Persyaratan kompetensi yang harus dimiliki Tim Evaluator adalah telah mengikuti Pelatihan/Bimbingan Teknis tentang SAKIP, minimal Pelatihan di Kantor Sendiri (*in house training*) mengenai Evaluasi SAKIP.
- d. Dalam hal jumlah pejabat fungsional belum memenuhi sejumlah tim yang dibentuk, Anggota Tim dapat ditugaskan dari unsur calon pejabat fungsional atau staf yang telah mengikuti Pelatihan/Bimbingan Teknis Evaluasi SAKIP atau Pelatihan di Kantor Sendiri (*in house training*) mengenai Evaluasi SAKIP.
- e. Evaluasi SAKIP pada Perangkat Daerah Kabupaten Purbalingga oleh Inspektorat Kabupaten Purbalingga sekurang-kurangnya dilaksanakan terhadap 30% (tiga puluh persen) dari jumlah keseluruhan Perangkat Daerah Kabupaten Purbalingga.

IV. RUANG LINGKUP EVALUASI

- a. Ruang lingkup evaluasi SAKIP meliputi kegiatan evaluasi terhadap perencanaan kinerja dan perjanjian kinerja termasuk penerapan anggaran berbasis kinerja, pelaksanaan program dan kegiatan, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi internal serta pencapaian kinerja.
- b. Dalam penerapannya, lingkup evaluasi SAKIP mencakup:
 1. Penilaian terhadap perencanaan strategis, termasuk di dalamnya perjanjian kinerja, dan sistem pengukuran kinerja;
 2. Penilaian terhadap penyajian dan pengungkapan informasi kinerja;
 3. Evaluasi terhadap program dan kegiatan;
 4. Evaluasi terhadap kebijakan evaluasi yang bersangkutan; dan
 5. Penyusunan peringkat dan kategori hasil evaluasi.

V. TAHAPAN PELAKSANAAN EVALUASI.

Evaluasi SAKIP Pemerintah Kabupaten Purbalingga dilaksanakan melalui:

- a. Reviu tindak lanjut saran perbaikan hasil evaluasi SAKIP periode tahun sebelumnya.
- b. Pelaksanaan evaluasi atas penerapan SAKIP melalui pengumpulan, analisis, dan interpretasi data,
- c. Pelaksanaan evaluasi atas pengukuran pencapaian kinerja (*output* dan *outcomes*).
- d. Penyusunan saran perbaikan.
- e. Penyusunan peringkat dan penetapan nilai serta kategori hasil evaluasi.
- f. Penyusunan LHE.
- g. Penyebaran dan Pengkomunikasian LHE.

VI. METODOLOGI EVALUASI

- a. Metodologi evaluasi menggunakan teknik “*criteria referenced survey*” dengan cara menilai secara bertahap langkah demi langkah setiap komponen dan selanjutnya menilai secara keseluruhan dengan kriteria evaluasi dari masing-masing komponen dan sub komponen

- yang telah ditetapkan dalam suatu LKE.
- b. Dalam menilai apakah Perangkat Daerah telah memenuhi suatu kriteria, harus didasarkan pada fakta obyektif dan **professional judgement** dari Tim Evaluator dengan kebenaran-kebenaran normatif yang secara umum dianggap baik, antara lain berdasarkan pada:
1. Pedoman penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah;
 2. Peraturan dan ketentuan lain mengenai SAKIP; dan
 3. Penerapan praktik manajemen stratejik, manajemen kinerja dan sistem akuntabilitas kinerja yang baik.

VII. TEKNIK EVALUASI

- a. Teknik evaluasi pada dasarnya merupakan cara/alat/metode yang digunakan untuk pengumpulan dan analisis data. Berbagai teknik evaluasi dapat dipilih untuk digunakan dalam evaluasi ini, namun yang terpenting adalah dapat memenuhi tujuan evaluasi.
- b. Teknik pengumpulan data, antara lain:
 1. kuesioner;
 2. wawancara;
 3. observasi;
 4. studi dokumentasi; dan
 5. kombinasi beberapa teknik tersebut di atas.
- c. Teknik analisis data, antara lain:
 1. telaahan sederhana;
 2. survei sederhana;
 3. verifikasi data;
 4. metode statistik;
 5. pembandingan (*benchmarking*); dan
 6. berbagai analisis dan pengukuran.

VIII. KOMPONEN PENILAIAN

- a. Evaluasi SAKIP harus menyimpulkan hasil penilaian atas fakta obyektif Perangkat Daerah dalam mengimplementasikan perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja dan capaian kinerja sesuai dengan kriteria masing-masing komponen yang ada dalam LKE.
- b. Komponen-komponen yang dievaluasi meliputi:
 1. Perencanaan Kinerja;
 2. Pengukuran Kinerja;
 3. Pelaporan Kinerja;
 4. Evaluasi Internal; dan
 5. Capaian Kinerja.
- c. Setiap komponen evaluasi terdiri atas sub-sub komponen dengan bobot penilaian sebagai berikut :

No.	Komponen	Bobot	Sub Komponen (Bobot)		
A.	Perencanaan Kinerja	30%	I	Perencanaan Strategis (10%), meliputi : a. Pemenuhan Renstra (2%), b. Kualitas Renstra (5%), dan c. Implementasi Renstra (3%)	
			II.	Perencanaan Kinerja Tahunan (20%), meliputi : a. Pemenuhan RKT (4%), b. Kualitas RKT (10%), dan c. Implementasi RKT (6%).	
B.	Pengukuran Kinerja	25%	I.	Pemenuhan pengukuran (5%)	
C.	Pelaporan Kinerja		II.	Kualitas Pengukuran (12,5%)	
			III.	Implementasi pengukuran (7,5%)	
D.	Evaluasi Kinerja	10%	I.	Pemenuhan evaluasi (2%)	
E.	Capaian Kinerja		II.	Kualitas evaluasi (5%)	
			III.	Pemanfaatan evaluasi (3%)	
	Total	100%			

Penilaian terhadap butir A sampai dengan D terkait dengan penerapan SAKIP pada Perangkat Daerah, sedangkan butir E terkait dengan pencapaian kinerja baik yang tertuang dalam dokumen LKjIP maupun dokumen lainnya.

- d. Setiap sub-komponen akan dibagi ke dalam 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 ya atau tidak. Setiap jawaban “Ya” akan diberikan nilai 1 (satu) sedangkan jawaban “Tidak” akan diberikan nilai 0 (nol).

Jawaban **a/b/c/d/e** dan **a/b/c** diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan atau pernyataan-pernyataan yang menggunakan skala ordinal. Untuk jawaban a/b/c/d/e dan a/b/c, penilaian didasarkan pada **professional judgement** Tim Evaluator dengan mempertimbangkan hal-hal yang mempengaruhi setiap kriteria dan memperhatikan petunjuk sesuai LKE serta didukung dengan KKE.

Penilaian atau penyimpulan atas pertanyaan yang terdiri dari beberapa sub-kriteria dilakukan berdasarkan banyaknya jawaban **“ya”** atau **“tidak”** pada masing-masing sub kriteria tersebut. (Misalnya untuk menyimpulkan kondisi sasaran atau indikator kinerja, dimana berhubungan dengan lebih dari satu sasaran atau lebih dari satu indikator kinerja, maka penilaian **“ya”** atau **“tidak”** dilakukan atas masing-masing sasaran dan/atau masing-masing indikator kinerja, baru kemudian ditarik simpulan secara menyeluruh).

- e. 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; dan
 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.
- f. Setiap langkah yang cukup penting dan setiap penggunaan teknik evaluasi harus didokumentasikan dalam KKE yang berisi fakta dan data yang dianggap relevan dan berarti untuk perumusan temuan permasalahan. Data dan deskripsi fakta ini ditulis mulai dari uraian fakta yang ada, analisis, sampai pada kesimpulannya.
- g. Setelah setiap pertanyaan diberikan nilai, maka penyimpulan akan dilakukan sebagai berikut:
1. Penyimpulan atas hasil reviu terhadap akuntabilitas kinerja dilakukan dengan menjumlahkan angka tertimbang dari masing-masing komponen;
 2. Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen akan dipergunakan untuk menentukan tingkat akuntabilitas Perangkat Daerah yang bersangkutan terhadap kinerjanya, dengan kategori sebagai berikut:

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

- h. Dalam rangka untuk menjaga obyektivitas dalam penilaian maka dilakukan reviu secara berjenjang atas proses dan hasil evaluasi dari tim evaluator dengan pengaturan sebagai berikut:
1. Reviu tingkat 1 (satu) dilakukan di masing-masing tim evaluator oleh Ketua Tim, Pengendali Teknis dan Pembantu Penanggung Jawab Tim; dan
 2. Reviu tingkat 2 (dua) dilakukan dalam bentuk forum panel/ekspose, khusus untuk menentukan pemeringkatan nilai dan penentuan kategori hasil evaluasi.

IX. PELAPORAN DAN PEMERINGKATAN HASIL EVALUASI

- a. Pelaksanaan evaluasi atas implementasi SAKIP harus menghasilkan KKE dan LHE. LHE ini disusun berdasarkan berbagai hasil pengumpulan data dan fakta serta analisis yang didokumentasikan dalam KKE.
- b. LHE disusun berdasarkan prinsip kehati-hatian dan mengungkapkan hal-hal penting bagi perbaikan manajemen kinerja Perangkat Daerah yang dievaluasi. Hasil evaluasi harus diungkapkan secara jelas dan telah dikomunikasikan kepada Perangkat Daerah yang dievaluasi untuk mendapatkan konfirmasi dan tanggapan secukupnya.
- c. LHE disampaikan kepada pimpinan Perangkat Daerah yang dievaluasi dengan tembusan kepada Bupati Purbalingga dan Gubernur Jawa Tengah Cq. Inspektur Provinsi Jawa Tengah.
- d. Penulisan LHE mengikuti kaidah-kaidah umum penulisan laporan yang baik, antara lain: penggunaan kalimat yang jelas dan bersifat persuasif untuk perbaikan, tidak menggunakan ungkapan yang ambivalen atau membingungkan dalam proses penyimpulan dan kompilasi data.
- e. Secara garis besar, *outline* LHE atas implementasi SAKIP adalah sebagai berikut:
 - A. RINGKASAN EKSEKUTIF
 - B. DASAR PELAKSANAAN EVALUASI
 - C. TUJUAN DAN SASARAN EVALUASI
 - D. RUANG LINGKUP EVALUASI
 - E. SUSUNAN TIM EVALUASI
 - F. HASIL EVALUASI

LAMPIRAN
KERTAS KERJA EVALUASI
- f. Inspektur Inspektorat Daerah Kabupaten Purbalingga menyusun Ikhtisar Hasil Evaluasi sebagai laporan kompilasi hasil evaluasi yang dilengkapi dengan pemeringkatan Perangkat Daerah yang dievaluasi berdasarkan nilai hasil evaluasi.

- g. Ikhtisar hasil evaluasi tersebut disampaikan kepada Bupati Purbalingga dengan tembusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

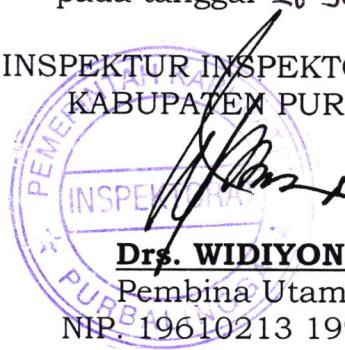
X. PENUTUP

Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan Evaluasi SAKIP adalah:

- a. Sebuah evaluasi, termasuk evaluasi laporan kinerja merupakan bagian dari siklus manajemen yang tidak terlepas dari perubahan paradigma baru dalam manajemen pemerintahan terutama melalui manajemen kinerja yang berorientasi hasil;
- b. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut, Tim Evaluator SAKIP harus mengembangkan keahlian profesionalnya, termasuk mengikuti perkembangan terbaru di bidang penyelenggaraan pemerintahan dan auditing, serta senantiasa melakukan komunikasi dan konsultasi dengan Instansi Pemerintah yang lebih tinggi yang kompeten dengan pengembangan SAKIP; dan
- c. Keberhasilan pelaksanaan evaluasi SAKIP diharapkan dapat mencapai tujuan dari SAKIP itu sendiri, yaitu meningkatnya kinerja instansi pemerintah dan meningkatnya akuntabilitas instansi pemerintah terhadap kinerjanya.

Ditetapkan di Purbalingga
pada tanggal 28 Juni 2019

∅ INSPEKTUR INSPEKTORAT DAERAH
KABUPATEN PURBALINGGA



Drs. WIDIYONO, M.Si
Pembina Utama Muda
NIP. 19610213 199503 1 001

Lampiran II Peraturan Inspektur Inspektorat Daerah
Kabupaten Purbalingga
Nomor : 700/213.1/2019
Tanggal : 28 Juni 2019
Tentang : Tentang Petunjuk Pelaksanaan
Evaluasi Sistem Akuntabilitas
Kinerja Instansi Pemerintah Di
Lingkungan Pemerintah
Kabupaten Purbalingga.

LEMBAR KRITERIA EVALUASI (LKE)
SISTEM AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI
PEMERINTAH KABUPATEN PURBALINGGA

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

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

<i>Kriteria berorientasi hasil:</i>				
		<ul style="list-style-type: none"> - berkualitas <i>outcome</i> atau <i>output</i> penting - bukan proses/kegiatan - menggambarkan kondisi atau <i>output</i> penting yang ingin diwujudkan atau seharusnya terwujud - terkait dengan isu strategis organisasi - sesuai dengan tugas dan fungsi organisasi 		
11	ukuran keberhasilan (indikator) tujuan (outcome) telah memenuhi kriteria ukuran keberhasilan yang baik	a.	<p><i>apabila lebih dari 90% ukuran keberhasilan tujuan dalam Renstra telah memenuhi kriteria SMART dan Cukup;</i></p> <p><i>apabila 75% < ukuran keberhasilan SMART < 90%;</i></p> <p><i>apabila 40% < ukuran keberhasilan SMART < 75%;</i></p> <p><i>apabila 10% < ukuran keberhasilan SMART < 40%</i></p> <p><i>apabila ukuran keberhasilan yang SMART < 10%</i></p>	
		<i>Kriteria ukuran keberhasilan yang baik; SMART</i>		
		<ul style="list-style-type: none"> - <i>Spesific: Tidak berdwimakna</i> - <i>Measureable: Dapat diukur, dapat diidentifikasi satuan atau parameternya</i> - <i>Achievable: Dapat dicapai, relevan dengan tugas fungsinya (domainnya) dan dalam kendalinya (controllable)</i> - <i>Relevance: Terkait langsung dengan (merepresentasikan) apa yang akan diukur</i> - <i>Timebound: Mengacu atau menggambarkan kurun waktu tertentu</i> - <i>Cukup, dari segi jumlah, ukuran keberhasilan yang ada harus cukup mengindikasikan tercapainya tujuan, sasaran dan hasil program</i> 		
12	Sasaran telah <i>berorientasi hasil</i>	a.	<p><i>apabila lebih dari 90% sasaran dalam renstra/hasil program telah berorientasi hasil;</i></p> <p><i>apabila 75% < berorientasi hasil < 90%;</i></p> <p><i>apabila 40% < berorientasi hasil ≤ 75%;</i></p> <p><i>apabila 10% < berorientasi hasil ≤ 40%</i></p> <p><i>apabila kondisi jangka menengah dan sasaran yg berorientasi hasil ≤ 10%</i></p>	
13	Indikator kinerja sasaran (outcome dan output) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a.	<p><i>apabila lebih dari 90% indikator sasaran dalam RPJMD/Renstra telah memenuhi kriteria SMART dan Cukup;</i></p> <p><i>apabila 75% < Indikator SMART < 90%;</i></p> <p><i>apabila 40% < Indikator SMART < 75%;</i></p> <p><i>apabila 10% < Indikator SMART < 40%</i></p> <p><i>apabila indikator yang SMART < 10%</i></p>	
14	Target kinerja ditetapkan dengan baik	a.	<p><i>apabila > 90% target yang ditetapkan memenuhi seluruh kriteria target yang baik;</i></p> <p><i>apabila 75% < target yang memenuhi seluruh kriteria ≤ 90%;</i></p> <p><i>apabila sebagian besar (> 75%) target yang ditetapkan tidak berdasarkan basis data yang memadai dan argumen yang logis;</i></p> <p><i>apabila sebagian besar (> 75%) target yang ditetapkan tidak berdasarkan indikator yang SMART;</i></p> <p><i>apabila sebagian besar (> 75%) target yang ditetapkan tidak memenuhi seluruh kriteria target yang baik.</i></p>	

		Kriteria Target yg baik:	
		<ul style="list-style-type: none"> - Menggambarkan suatu tingkatan tertentu yang seharusnya dicapai (termasuk tingkatan yang standar, generally accepted) - Selaras dengan RPJMN/RPJMD/Renstra; - Berdasarkan (relevan dgn) indikator yg SMART; - Berdasarkan basis data yang memadai - Berdasarkan argumen dan perhitungan yang logis 	
15	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program/hasil kegiatan	a. b. c. d. e.	<p>apabila program/kegiatan yang ditetapkan telah memenuhi seluruh kriteria;</p> <p>apabila program/kegiatan yang ditetapkan telah memenuhi sebagian besar kriteria;</p> <p>apabila program/kegiatan yang ditetapkan menjadi penyebab tidak langsung terwujudnya tujuan dan sasaran;</p> <p>apabila program/kegiatan yang ditetapkan dianggap tidak cukup untuk mencapai tujuan dan sasaran;</p> <p>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"> - Menjadi penyebab langsung terwujudnya tujuan dan sasaran; - Relevan; - Memiliki hubungan sebab akibat (kausalitas) - Cukup untuk mewujudkan tujuan dan sasaran dalam Renstra 	
16	Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMD	a. b. c. d. e.	<p>apabila > 90% tujuan dan sasaran yg ditetapkan telah selaras;</p> <p>apabila 75% < tujuan dan sasaran yg selaras < 90%;</p> <p>apabila 40% < tujuan dan sasaran yg selaras < 75%;</p> <p>apabila 10% < tujuan dan sasaran yg selaras < 40%</p> <p>apabila tujuan dan sasaran yg selaras < 10%</p>
		Kriteria keselarasan mengacu pada kondisi-kondisi berikut:	
		<ul style="list-style-type: none"> - tujuan dan Sasaran2 yang ada di Renstra merupakan tujuan dan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam RPJMD; - Target2 kinerja Renstra merupakan breakdown dari target2 kinerja dalam RPJMD; - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam Renstra menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di RPJMD 	
17	Dokumen Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan	a. b. c. d.	<p>apabila lebih dari 90% tujuan, Sasaran dan indikator Renstra telah mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan;</p> <p>apabila lebih dari 75% tujuan, Sasaran dan indikator Renstra telah mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan;</p> <p>apabila tujuan, Sasaran dan indikator Renstra tidak mengacu pada isu strategis atau praktik terbaik;</p> <p>apabila tujuan, Sasaran dan indikator Renstra yang</p>

		e.	<p>mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan tidak lebih dari 10%</p> <p>apabila lebih dari 75% tujuan, Sasaran dan indikator Renstra yang ditetapkan tidak menggambarkan core business dan isu strategis yang berkembang</p>	
		<p>Penetapan hal-hal yg seharusnya mengacu pada kriteria sbb:</p>		
			<ul style="list-style-type: none"> - Mengacu /selaras dengan RPJMN/RPJMD - Mengacu /selaras dengan kontrak kinerja (jika ada) - Mengacu /selaras dengan tugas dan fungsi menggambarkan core business - menggambarkan isu strategis yang berkembang di daerah (local issue) - menggambarkan hubungan kausalitas mengacu pada praktik2 terbaik 	
c.	IMPLEMENTASI RENSTRA (3%)		Jawaban tentang Implementasi Renstra harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas Renstra	
18	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen rencana kinerja tahunan	a.	<p>apabila lebih dari 90% indikator tujuan dan sasaran yang ada di Renstra telah selaras dengan indikator hasil/capaian program yang ada dalam rencana kinerja tahunan;</p> <p>apabila $75\% < \text{keselarasan indikator tujuan dan sasaran RPJMD/Renstra dengan indikator hasil/capaian program dalam rencana kinerja tahunan} < 90\%$;</p> <p>apabila $40\% < \text{keselarasan indikator tujuan dan sasaran RPJMD/Renstra dengan indikator hasil/capaian program dalam rencana kinerja tahunan} < 75\%$;</p> <p>apabila $10\% < \text{keselarasan indikator tujuan dan sasaran RPJMD/Renstra dengan indikator hasil/capaian program dalam rencana kinerja tahunan} < 40\%$</p> <p>apabila keselarasan indikator tujuan dan sasaran RPJMD/Renstra dengan indikator hasil/capaian program dalam rencana kinerja tahunan < 10%</p>	
		Kriteria Selaras atau (dapat) dijadikan acuan:		
			<ul style="list-style-type: none"> - Target2 kinerja jangka menengah dalam RPJMD/Renstra telah di-breakdown dalam (selaras dengan) target2 kinerja tahunan dalam rencana kinerja tahunan - Sasaran2 yang ada di RPJMD/Renstra dijadikan outcome atau hasil2 program yang akan diwujudkan dalam rencana kinerja tahunan - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam perencanaan satuan kerja menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya outcome atau hasil2 program yang ada di rencana kinerja tahunan <p>Catatan:</p> <p>pemilihan a/b/c/d/e dengan asumsi indikator tujuan dan sasaran di RPJMD/Renstra telah memenuhi kriteria SMART</p>	

19	Target jangka menengah dalam Renstra telah dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan		<p>a. apabila target jangka menengah (JM) telah dimonitor dan memenuhi seluruh kriteria yang disebutkan dibawah;</p> <p>b. apabila target JM telah dimonitor berdasarkan kriteria yang disebutkan dibawah, namun belum seluruh rekomendasi ditindaklanjut</p> <p>c. apabila target JM telah dimonitor dengan kriteria tersebut namun tidak ada tindak lanjut terhadap rekomendasi yang diberikan apabila monitoring target JM dilakukan secara insidentil, tidak terjadual, tanpa SOP atau mekanisme yang jelas;</p> <p>d. Target JM tidak dimonitor</p>
			Monitoring target (kinerja) jangka menengah mengacu pada kriteria sbb:
			<ul style="list-style-type: none"> - Terdapat breakdown target kinerja jangka menegah kedalam target2 tahunan dan periodik yang selaras dan terukur; - Terdapat pihak atau bagian yang bertanggungjawab untuk melaporkan dan yang memonitor kinerja secara periodik; - Terdapat jadual, mekanisme atau SOP yang jelas tentang mekanisme monitoring Renstra secara periodik; - Terdapat dokumentasi hasil monitoring/ capaian kinerja jangka menengah dilaporkan progressnya dalam laporan kinerja - Terdapat tindak lanjut atas hasil monitoring
20	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala		<p>a. apabila Renstra telah direviu dan hasilnya menunjukkan kondisi yang lebih baik (terdapat inovasi);</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>
II. PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (20%)			
a. PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (4%)			
1	Dokumen perencanaan kinerja tahunan telah disusun	ya.	<p>apabila secara formal ada dokumen atau media yang memuat sasaran (kinerja/hasil), indikator dan target kinerja (bukan kerja) tahunan yang akan dicapai serta strategi (program dan kegiatan) untuk mencapai sasaran tersebut dan dibuat sebelum mengajukan anggaran.</p> <p>Jika rencana kinerja dimaksud tidak menjadi prasyarat dalam pengajuan anggaran, maka jawaban harus "Tidak"</p>
2	Perjanjian Kinerja (PK) telah disusun	ya.	apabila terdapat dokumen PK yang secara formal telah ditandatangani oleh (para) pihak yang berkepentingan (Sesuai PerMenpan No 53/2014)
3	PK telah menyajikan IKU	a.	apabila lebih dari 95% IKU telah diperjanjikan dalam PK Pemda/Satuan Kerja

		b.	<i>apabila 80% < IKU yang telah diperjanjikan dalam PK Pemda/Satuan Kerja ≤ 95%;</i>		
		c.	<i>apabila 50% ≤ IKU yang telah diperjanjikan dalam PK Pemda/Satuan Kerja ≤ 80%;</i>		
		d.	<i>apabila 10% ≤ IKU yang telah diperjanjikan dalam PK Pemda/Satuan Kerja ≤ 50%</i>		
		e.	<i>apabila IKU yang telah diperjanjikan dalam PK Pemda/Satuan Kerja ≤ 10%</i>		
		<p><i>*) PK dikatakan menyajikan (memanfaatkan) IKU jika tujuan dan atau sasaran yang ada dapat direpresentasikan (relevan) dengan IKU yang sudah diformalkan.</i></p> <p><i>*) 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</i></p>			
4	PK telah dipublikasikan	ya.	<i>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)</i>		
b. KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (10%)					
5	Sasaran telah <i>berorientasi hasil</i>	a.	<i>apabila lebih dari 90% sasaran yang ada di dokumen rencana kinerja tahunan dan di dokumen perjanjian kinerja telah berorientasi hasil;</i>		
		b.	<i>apabila 75% < sasaran telah berorientasi hasil ≤ 90%;</i>		
		c.	<i>apabila 40% < sasaran telah berorientasi hasil ≤ 75%;</i>		
		d.	<i>apabila 10% < sasaran telah berorientasi hasil ≤ 40%</i>		
		e.	<i>apabila sasaran telah berorientasi hasil ≤ 10%</i>		
		<i>sasaran dikatakan berorientasi hasil dengan kriteria sbb:</i>			
		-	<i>berkualitas outcome atau output penting</i>		
		-	<i>bukan proses/kegiatan</i>		
		-	<i>menggambarkan kondisi yang seharusnya atau output penting yang ingin diwujudkan</i>		
		-	<i>terkait dengan isu strategis organisasi</i>		
6	Indikator kinerja sasaran dan hasil program (outcome) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a.	<i>apabila lebih dari 90% indikator sasaran dan hasil program dalam rencana kinerja tahunan dan PK telah memenuhi kriteria SMART dan Cukup;</i>		
		b.	<i>apabila 75% < Indikator SMART < 90%;</i>		
		c.	<i>apabila 40% < Indikator SMART < 75%;</i>		
		d.	<i>apabila 10% < Indikator SMART < 40%</i>		
		e.	<i>apabila indikator yang SMART < 10%</i>		
		<i>Kriteria ukuran keberhasilan yang baik; SMART</i>			
		-	<i>Spesific: Tidak berdwimakna</i>		
		-	<i>Measureable: Dapat diukur, dapat diidentifikasi satuan atau parameternya</i>		
		-	<i>Achievable: Dapat dicapai, relevan dengan tugas fungsinya (domainnya) dan dalam kendalinya (controllable)</i>		

		<ul style="list-style-type: none"> - <i>Relevance: Terkait langsung dengan (merepresentasikan) apa yang akan diukur</i> - <i>Timebound: Mengacu atau menggambarkan kurun waktu tertentu</i> - <i>Cukup, dari segi jumlah, ukuran keberhasilan yang ada harus cukup mengindikasikan tercapainya tujuan, sasaran dan hasil program</i>
7	Target kinerja ditetapkan dengan baik	<ul style="list-style-type: none"> a. <i>apabila > 90% target yang ditetapkan dalam rencana kinerja tahunan dan di PK memenuhi seluruh kriteria target yang baik;</i> b. <i>apabila 75% < target yang memenuhi seluruh kriteria ≤ 90%;</i> c. <i>apabila sebagian besar (> 75%) target yang ditetapkan tidak berdasarkan basis data yang memadai dan argumen yang logis;</i> d. <i>apabila sebagian besar (> 75%) target yang ditetapkan tidak berdasarkan indikator yg SMART;</i> e. <i>apabila sebagian besar (> 75%) target yang ditetapkan tidak memenuhi seluruh kriteria target yang baik.</i>
<i>Kriteria Target yg baik:</i>		
		<ul style="list-style-type: none"> - <i>Menggambarkan suatu tingkatan tertentu yang seharusnya dicapai (termasuk tingkatan yang standar, generally accepted)</i> - <i>Selaras dengan RPJMN/RPJMD/Renstra;</i> - <i>Berdasarkan (relevan dgn) indikator yg SMART;</i> - <i>Berdasarkan basis data yang memadai</i> - <i>Berdasarkan argumen dan perhitungan yang logis</i>
8	Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran	<ul style="list-style-type: none"> a. <i>apabila kegiatan yang ditetapkan memenuhi seluruh kriteria</i> b. <i>apabila kegiatan yang ditetapkan telah memenuhi sebagian besar kriteria;</i> c. <i>apabila kegiatan yang ditetapkan menjadi penyebab tidak langsung terwujudnya sasaran;</i> d. <i>apabila kegiatan yang ditetapkan dianggap tidak cukup untuk mencapai sasaran;</i> e. <i>apabila kegiatan yang ditetapkan tidak relevan dengan pencapaian sasaran</i>
<i>Kegiatan dikatakan merupakan cara untuk mencapai (selaras dengan) sasaran jika memenuhi kriteria sbb:</i>		
		<ul style="list-style-type: none"> - <i>Menjadi penyebab langsung terwujudnya sasaran;</i> - <i>Relevan;</i> - <i>Memiliki hubungan sebab akibat (kausalitas)</i> - <i>Cukup untuk mewujudkan sasaran dalam rencana kinerja tahunan</i>
		<i>Pengertian kegiatan juga mencakup sub kegiatan/komponen kegiatan</i>
9	Kegiatan dalam rangka mencapai sasaran telah didukung oleh anggaran yang memadai	<ul style="list-style-type: none"> a. <i>Jika untuk setiap sasaran yang ditetapkan dapat diidentifikasi kegiatan dan anggarannya, baik yang bersifat langsung maupun tidak langsung.</i> b. <i>Jika sasaran yang teridentifikasi sampai kepada anggarannya (langsung dan tidak langsung) ≥ 80%</i> c. <i>Jika > 50% sasaran hanya dapat dikaitkan dengan anggaran yang bersifat langsung saja</i> <i>Jika sasaran yang terkait dengan anggaran langsung</i>

		d. $\leq 50\%$ e. Jika sasaran ditetapkan setelah adanya kegiatan dan anggaran
10	Dokumen PK telah selaras dengan RPJMD/Renstra	a. apabila lebih dari 90% sasaran dalam PK telah selaras dengan tujuan/sasaran RPJMD/Renstra/RKPD; b. apabila $75\% < \text{keselarasan sasaran PK dengan RPJMD/Renstra/RKPD} \leq 90\%$; c. apabila $40\% < \text{keselarasan sasaran PK dengan RPJMD/Renstra/RKPD} \leq 75\%$; d. apabila $10\% < \text{keselarasan sasaran PK dengan RPJMD/Renstra/RKPD} \leq 40\%$ e. apabila keselarasan sasaran PK dengan RPJMD/Renstra/RKPD $\leq 10\%$
	kriteria selaras:	
	<ul style="list-style-type: none"> - Sasaran2 yang ada di PK merupakan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam RPJMD/Renstra; - Target2 kinerja PK merupakan breakdown dari target2 kinerja dalam RPJMD/Renstra/RKP; - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam PK menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di RPJMD/Renstra/RKP 	
11	Dokumen PK telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)	a. apabila lebih dari 90% Sasaran dan indikator PK telah mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan; b. apabila lebih dari 75% Sasaran dan indikator PK telah mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan; c. apabila Sasaran dan indikator PK tidak mengacu pada isu strategis atau praktik terbaik dan tidak menggambarkan kondisi (outcome) yang seharusnya terwujud pada tahun ybs; d. apabila Sasaran dan indikator PK yang mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan tidak lebih dari 10%; e. apabila lebih dari 75% Sasaran dan indikator PK yang ditetapkan tidak menggambarkan core business dan isu strategis yang berkembang
	Penetapan hal-hal yg seharusnya mengacu pada kriteria sbb:	
	<ul style="list-style-type: none"> - Mengacu /selaras dengan RPJMN/RKP/RPJMD/RKPD/Renstra - Mengacu /selaras dengan kontrak kinerja atau kontrak lain yang pernah dibuat (jika ada) - Mengacu /selaras dengan tugas dan fungsi - Menggambarkan core business - Menggambarkan isu strategis yang berkembang dan menjawab permasalahan yang teridentifikasi saat proses perencanaan - Menggambarkan hubungan kausalitas, (menjadi penyebab terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di RPJMD/Renstra/RKP) - Mengacu pada praktik2 terbaik - Menggambarkan keadaan yang seharusnya terwujud pada tahun itu (memperhitungkan outcome yang seharusnya terwujud dalam tahun ybs akibat kegiatan tahun2 sebelumnya 	

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

			<ul style="list-style-type: none"> - (Capaian) target kinerja dijadikan dasar untuk memberikan penghargaan (reward); - (Capaian) target kinerja dijadikan dasar untuk memilih dan memilah yang berkinerja dengan yang kurang (tidak) berkinerja; - (Capaian) target kinerja digunakan sebagai cara untuk menyimpulkan atau memberikan predikat (baik, cukup, kurang, tercapai, tidak tercapai, berhasil, gagal, dll) suatu kondisi atau keadaan
17	Rencana Aksi atas Kinerja telah dimonitor pencapaianya secara berkala	a. b. c. d. e.	<p><i>apabila monitoring kinerja telah memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan;</i></p> <p><i>apabila monitoring dilakukan sesuai kriteria, kecuali penerapan reward and punishment;</i></p> <p><i>apabila monitoring dilakukan terbatas pada penyerahan atau pengumpulan hasil pengukuran capaian kinerja;</i></p> <p><i>apabila pengukuran capaian kinerja periodik tidak lebih dari 80%;</i></p> <p><i>apabila monitoring atau pengukuran capaian target periodik $\leq 50\%$</i></p>
	<i>Monitoring pencapaian target periodik dengan kriteria sbb:</i>		
			<ul style="list-style-type: none"> - Capaian target dalam rencana aksi secara periodik (minimal setiap 3 bulan) dipantau kemajuannya; - Setiap ada deviasi segera dilakukan analisis dan dicariakan alternatif solusinya; - Terdapat mekanisme yang memungkinkan pimpinan untuk mengetahui progress kinerja yang terbaru (updated performance) - Terdapat mekanisme dan implementasi reward and punishment terhadap keberhasilan atau kegagalan pencapaian target kinerja
18	Rencana Aksi telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan	a. b. c. d. e.	<p><i>apabila pemanfaatan RA telah memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan;</i></p> <p><i>apabila pemanfaatan RA memenuhi kriteria yang ditetapkan kecuali hal terkait dengan otorisasi dan eksekusi pelaksanaan atau penundaan kegiatan;</i></p> <p><i>apabila pemamfaatan RA terbatas pada pelaporan atau dokumentasi semata tanpa ada tindakan nyata selanjutnya;</i></p> <p><i>apabila capaian RA tidak berpengaruh terhadap penilaian atau penyimpulan capaian kinerja;</i></p> <p><i>apabila target2 dalam RA yang disusun memiliki keselarasan $< 50\%$ dari target2 kinerja dalam PK</i></p>
	<i>Pemanfaatan rencana aksi dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan meliputi kriteria sbb:</i>		
			<ul style="list-style-type: none"> - Target2 dalam rencana aksi dijadikan dasar (acuan) untuk (memulai) pelaksanaan setiap kegiatan; - Target2 kinerja dalam rencana aksi dijadikan acuan untuk mengevaluasi capaian output2 kegiatan; - Target2 kinerja dalam rencana aksi dijadikan alasan untuk memberikan otorisasi dan eksekusi diteruskan atau ditundanya suatu kegiatan - Terdapat hubungan yang logis antara setiap output kegiatan dengan sasaran (outcome) yang akan dicapai;

19	<p>Perjanjian Kinerja telah dimanfaatkan untuk penyusunan (identifikasi) kinerja sampai kepada tingkat eselon III dan IV</p>	<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 $75\% < \text{keselarasan target PK dengan target kinerja eselon III dan IV} \leq 90\%$;</p> <p>c. apabila $40\% < \text{keselarasan target PK dengan target kinerja eselon III dan IV} \leq 75\%$;</p> <p>d. apabila $10\% < \text{keselarasan target PK dengan target kinerja eselon III dan IV} \leq 40\%$;</p> <p>e. apabila keselarasan target PK dengan target kinerja eselon III dan IV $\leq 10\%$</p>
<p>Kriteria keselarasan perjanjian kinerja atasan dengan bawahan:</p>		
		<ul style="list-style-type: none"> - Target2 kinerja dalam PK atasan telah di-breakdown dalam (selaras dengan) target2 kinerja bawahan (eselon III dan IV) - Sasaran, indikator dan target kinerja bawahan (eselon III dan IV) menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya outcome atau hasil2 program yang ada di PK atasan <p>Catatan: pemilihan a/b/c/d/e dengan asumsi indikator sasaran/hasil program di PK atasan telah memenuhi kriteria SMART</p>

B. PENGUKURAN KINERJA (25%)

I.	PEMENUHAN PENGUKURAN (5%)		
1	Telah terdapat <i>indikator kinerja utama (IKU)</i> 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	a.	apabila lebih dari 90% eselon III dan IV telah memiliki ukuran kinerja yang terukur;
		b.	apabila $75\% < \text{eselon III dan IV yang memiliki ukuran kinerja yang terukur} \leq 90\%$;
		c.	apabila $40\% < \text{eselon III dan IV yang memiliki ukuran kinerja yang terukur} \leq 75\%$;
		d.	apabila $10\% < \text{eselon III dan IV yang memiliki ukuran kinerja yang terukur} \leq 40\%$
		e.	apabila eselon III dan IV yang memiliki ukuran kinerja yang terukur $\leq 10\%$
3	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja	a.	apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan;
		b.	apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi kriteria yang ditetapkan kecuali penanggung jawab yang jelas;
		c.	apabila $> 80\%$ capaian (realisasi) kinerja dapat diyakini validitas datanya;
		d.	apabila realisasi data kinerja kurang dapat diyakini validitasnya (validitas sumber data diragukan)
		e.	apabila realisasi data kinerja tidak dapat diverifikasi

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

		<p>d. apabila $40\% < IKU \text{ yang cukup} \leq 75\%$; e. apabila $10\% < IKU \text{ yang cukup} \leq 40\%$ apabila $IKU \text{ yang cukup} \leq 10\%$</p>
		<p>kriteria cukup:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Representatif (alat ukur yg mewakili) untuk mengukur kinerja yang seharusnya - Jumlahnya memadai utk menyimpulkan tercapainya kondisi yang seharusnya (kinerja utamanya)
		<p>Kinerja (kondisi) yang seharusnya mengacu pada kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mengacu /selaras dengan tugas dan fungsi menggambarkan core business (sesuai karakteristik organisasi) - menggambarkan keunikan/sifat khas yang membedakannya dengan organisasi/unit kerja lain - menggambarkan isu strategis yang berkembang menjawab permasalahan yang teridentifikasi (di organisasi/daerah) - menggambarkan kearifan lokal mengacu pada praktik2 terbaik
7	IKU unit kerja telah selaras dengan IKU IP	<p>a. apabila lebih dari 90% IKU unit kerja telah selaras dengan IKU KEM/LPND;</p> <p>b. apabila $75\% \leq \text{keselarasan IKU} \leq 90\%$;</p> <p>c. apabila $40\% < \text{keselarasan IKU} \leq 75\%$;</p> <p>d. apabila $10\% < \text{keselarasan IKU} \leq 40\%$</p> <p>e. apabila $\text{keselarasan IKU} \leq 10\%$</p>
		<p>Kriteria IKU yang selaras:</p> <ul style="list-style-type: none"> - IKU Unit Kerja merupakan breakdown dari IKU LPND; - Indikator Kinerja Utama Unit Kerja menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ditetapkan LPND
8	Ukuran (Indikator) kinerja eselon III dan IV telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	<p>a. apabila lebih dari 90% indikator yang ditetapkan telah memenuhi kriteria;</p> <p>b. apabila $75\% < \text{indikator yang ditetapkan yang telah memenuhi kriteria} \leq 90\%$;</p> <p>c. apabila $40\% < \text{indikator yang ditetapkan yang telah memenuhi kriteria} \leq 75\%$;</p> <p>d. apabila $10\% < \text{indikator yang ditetapkan yang telah memenuhi kriteria} \leq 40\%$</p> <p>e. apabila indikator yang ditetapkan yang telah memenuhi kriteria $\leq 10\%$</p>
		<p>Kriteria minimal indikator kinerja yang baik adalah relevan dan dapat diukur (measureable)</p>
		<p>Indikator dikategorikan relevan apabila:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Menggambarkan kinerja atau hasil sesuai dengan levelnya - terkait langsung dengan kinerja (sasaran) atau kondisi yang akan diukur - Mewakili (representatif) kinerja (sasaran) atau kondisi yang akan diwujudkan

			<i>Indikator tersebut mengindikasikan (mencerminkan) terwujudnya kinerja atau sasaran yang ditetapkan</i>	
		<i>Indikator dikategorikan dapat diukur apabila:</i>		
			<ul style="list-style-type: none"> - <i>jelas satuan ukurannya;</i> - <i>formulasi perhitungan dapat diidentifikasi</i> - <i>cara perhitungannya disepakati banyak pihak</i> 	
9	Indikator kinerja eselon III dan IV telah selaras dengan indikator kinerja atasannya		<ol style="list-style-type: none"> a. <i>apabila lebih dari 90% indikator kinerja eselon III dan IV kerja telah selaras dengan indikator kinerja atasannya;</i> b. <i>apabila 75% ≤ keselarasan indikator ≤ 90%;</i> c. <i>apabila 40% < keselarasan indikator ≤ 75%;</i> d. <i>apabila 10% < keselarasan indikator ≤ 40%</i> e. <i>apabila keselarasan indikator ≤ 10%</i> 	
		<i>Kriteria indikator yang selaras:</i>		
			<ul style="list-style-type: none"> - <i>Indikator kinerja eselon III dan IV merupakan breakdown dari indikator atasan;</i> - <i>Indikator kinerja eselon III dan IV menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya kinerja atasan</i> 	
10	Sudah terdapat ukuran (indikator) kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi/atasannya		<ol style="list-style-type: none"> a. <i>apabila lebih dari 90% individu telah memiliki indikator (alat ukur) yang menggambarkan keselarasan kinerja dengan IKU atasannya;</i> b. <i>apabila 75% < individu yang telah memiliki keselarasan indikator (alat ukur) kinerja ≤ 90%;</i> c. <i>apabila 40% < individu yang telah memiliki keselarasan indikator (alat ukur) kinerja ≤ 75%;</i> d. <i>apabila 10% < individu yang telah memiliki keselarasan indikator (alat ukur) kinerja ≤ 40%</i> e. <i>apabila individu yang telah memiliki keselarasan indikator (alat ukur) kinerja ≤ 10%</i> 	
		<i>Keselarasan IKU:</i>		
			<ul style="list-style-type: none"> - <i>IKU individu merupakan breakdown dari IKU atasannya;</i> - <i>Indikator Kinerja Utama individu menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya kinerja utama atasannya</i> 	
11	Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang		<ol style="list-style-type: none"> a. <i>apabila pengukuran kinerja sudah dilakukan dengan memenuhi kriteria sebagaimana disebutkan dibawah;</i> b. <i>apabila pengukuran kinerja sudah dilakukan dengan memenuhi kriteria sebagaimana disebutkan, namun pengukuran tidak sampai ke individu staf;</i> c. <i>apabila pengukuran kinerja sudah dilakukan dengan memenuhi kriteria sebagaimana disebutkan dan diterapkan hanya kepada tingkat manajerial;</i> d. <i>apabila pengukuran kinerja dilakukan hanya sampai ke eselon II yang menyusun PK dengan syarat tetap ada keterkaitan kinerja mulai dari Kementerian/LPND sampai kepada eselon II-nya;</i> e. <i>apabila tidak ada pengukuran kinerja yang berjenjang atau pengukuran kinerja setiap jenjang tidak menggambarkan relevansi atau tidak ada hubungan kausalitas antara tiap jenjangnya</i> 	

			<i>Pengukuran berjenjang memenuhi kriteria sbb:</i>
			<ul style="list-style-type: none"> - <i>Indikator-indikator yang ada sudah SMART dan cukup</i> - <i>terdapat alur penjenjangan kinerja yang jelas mulai dari pimpinan sampai dengan staf operasional (individu);</i> - <i>Setiap jenjang atau tingkatan memiliki indikator kinerja SMART yang formal</i> - <i>setiap jenjang atau tingkatan memiliki target-target terukur</i> - <i>terdapat hubungan kausalitas antara setiap jenjang atau tingkatan</i> - <i>Terdapat pengukuran kinerja pada setiap jenjangnya</i> - <i>Hasil pengukuran dapat diverifikasi atau ditelusuri sampai ke sumbernya</i> - <i>Hasil pengukuran berjenjang tersebut sudah divalidasi</i>
12	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan	a.	<p><i>apabila lebih dari 90% data (capaian) kinerja yang dihasilkan dapat diandalkan;</i></p> <p><i>apabila 75% < data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan \leq 90%;</i></p> <p><i>apabila 40% < data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan \leq 75%;</i></p> <p><i>apabila 10% < data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan \leq 40%</i></p> <p><i>apabila data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan \leq 10%</i></p>
<i>Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan;</i>			
			<ul style="list-style-type: none"> - <i>Informasi capaian kinerja berdasarkan fakta sebenarnya atau bukti yang memadai dan dapat dipertanggungjawabkan;</i> - <i>Data yang dikumpulkan didasarkan suatu mekanisme yang memadai atau terstruktur (jelas mekanisme pengumpulan datanya, siapa yg mengumpulkan data, mencatat, dan siapa yg mensupervisi, serta sumber data valid);</i> - <i>Data kinerja yang diperoleh tepat waktu;</i> - <i>Data yang dikumpulkan memiliki tingkat kesalahan yang minimal;</i>
13	Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester)	ya.	<p><i>apabila seluruh target yang ada dalam Rencana Aksi telah diukur realisasinya secara berkala (bulanan/triwulanan/ semester)</i></p>
14	Pengukuran kinerja sudah dikembangkan menggunakan teknologi informasi	ya.	<p><i>apabila Kem/LPND telah melakukan pengukuran kinerja secara berjenjang mulai dari staf, manajerial sampai kepada pimpinan teringgi dan tingkat instansi dan pengukuran tersebut menggunakan bantuan teknologi sehingga capaian atau progres kinerja dapat diidentifikasi secara lebih tepat dan cepat</i></p>
III.	IMPLEMENTASI PENGUKURAN (7,5%)		<p><i>Jawaban tentang Implementasi Pengukuran harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas Pengukuran</i></p>

15	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila lebih dari 90% IKU yang ditetapkan telah dimanfaatkan sesuai dengan kriteria yang ditetapkan; b. apabila $75\% < \text{IKU yang telah dimanfaatkan} \leq 90\%$; c. apabila $40\% < \text{IKU yang telah dimanfaatkan} \leq 75\%$; d. apabila IKU tidak dimanfaatkan pada dokumen penganggaran (RKA) e. apabila IKU yang ada tidak dimanfaatkan, baik dalam perencanaan maupun dalam penganggaran
		<i>Kriteria dimanfaatkan dalam dokumen perencanaan dan penganggaran:</i>
		<ul style="list-style-type: none"> - dijadikan alat ukur pencapaian kondisi jangka menengah/sasaran utama dalam dokumen Rencana Kinerja Jangka Menengah, Rencana Kinerja Tahunan, Penganggaran dan Perjanjian Kinerja dijadikan alat ukur tercapainya outcome atau hasil-hasil program yang ditetapkan dalam dokumen anggaran (RKA)
16	IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila terdapat bukti yang cukup IKU telah dimanfaatkan sepenuhnya sebagaimana kriteria yang ditetapkan; b. apabila IKU yang ada dimanfaatkan sesuai kriteria namun tidak termasuk pengenaan sanksi atau punishment; c. apabila hasil pengukuran IKU tidak berdampak apapun bagi entitas
		<i>Dimanfaatkan untuk penilaian kinerja memenuhi kriteria sbb:</i>
		<ul style="list-style-type: none"> - Capaian IKU dijadikan dasar penilaian kinerja - Capaian IKU dijadikan dasar reward atau punishment - Capaian IKU dijadikan dasar promosi atau kenaikan/penurunan peringkat
17	Target kinerja eselon III dan IV telah dimonitor pencapaiannya	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila target kinerja telah dimonitor dan memenuhi seluruh kriteria yang disebutkan dibawah; b. apabila target kinerja telah dimonitor berdasarkan kriteria yang disebutkan dibawah, namun belum seluruh rekomendasi ditindaklanjuti; c. apabila target kinerja telah dimonitor dengan kriteria tersebut namun tidak ada tindak lanjut terhadap rekomendasi yang diberikan d. apabila monitoring target kinerja dilakukan secara insidental, tidak terjadual, tanpa SOP atau mekanisme yang jelas; e. Target kinerja tidak dimonitor
		<i>Monitoring target (kinerja) mengacu pada prasyarat sbb:</i>
		<ul style="list-style-type: none"> - Terdapat breakdown target kinerja tahunan kedalam target2 bulanan/periodik yang selaras dan terukur; - Terdapat pihak atau bagian yang bertanggungjawab untuk melaporkan dan yang memonitor kinerja secara periodik; - Terdapat jadual, mekanisme atau SOP yang jelas tentang mekanisme monitoring kinerja secara periodik;

			<ul style="list-style-type: none"> - Terdapat dokumentasi hasil monitoring - Terdapat tindak lanjut atas hasil monitoring
18	Hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai dari setingkat eselon IV keatas telah dikaitkan dengan (dimanfaatkan sebagai dasar pemberian) reward & punishment		<ul style="list-style-type: none"> a. <i>Jika seluruh jabatan setingkat eselon IV keatas telah menerima reward & punishment yang sebanding (terkait) dengan hasil pengukuran (capaian) kinerjanya</i> b. <i>Jika $70\% \leq$ pejabat yg memiliki keterkaitan capaian dengan reward & punishmentnya $< 100\%$</i> c. <i>Jika $50\% \leq$ pejabat yg memiliki keterkaitan capaian dengan reward & punishmentnya $< 70\%$</i> d. <i>Jika $10\% \leq$ pejabat yg memiliki keterkaitan capaian dengan reward & punishmentnya $< 50\%$</i> e. <i>Jika capaian kinerja tidak memiliki keterkaitan dengan reward & punishmentnya</i>
			<i>hasil pengukuran dikatakan terkait dengan reward & punishment apabila terdapat perbedaan (dapat diidentifikasi) tingkat reward & punishment antara:</i>
			<ul style="list-style-type: none"> - pejabat/pegawai yang berkinerja dengan yang tidak berkinerja (tidak jelas kinerjanya) - pejabat/pegawai yang mencapai target dengan yang tidak mencapai target - pejabat/pegawai yang selesai tepat waktu dengan yang tidak tepat waktu (tidak selesai) - pejabat/pegawai dengan capaian diatas standar dengan yang standar
19	IKU telah <i>direviu secara berkala</i>		<ul style="list-style-type: none"> a. <i>apabila IKU telah direviu dan hasilnya menunjukkan kondisi yang lebih baik (inovatif);</i> b. <i>apabila IKU telah direviu secara berkala dan hasilnya masih relevan dengan kondisi saat ini;</i> c. <i>apabila IKU telah direviu, ada upaya perbaikan namun belum ada perbaikan yang signifikan ;</i> d. <i>apabila IKU telah direviu</i> e. <i>Tidak ada reviu</i>
20	Pengukuran kinerja atas Rencana Aksi digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala		<ul style="list-style-type: none"> a. <i>apabila hasil pengukuran Rencana Aksi (RA) telah dimanfaatkan sebagaimana seluruh kriteria yang ditetapkan</i> b. <i>apabila hasil pengukuran sebatas hanya untuk menyimpulkan (tidak sampai mempengaruhi strategi)</i> c. <i>apabila hasil pengukuran RA tidak ditindaklanjuti</i>
			<i>Kriteria digunakan untuk pengendalian dan pemantauan:</i>
			<ul style="list-style-type: none"> - <i>Hasil pengukuran RA menjadi dasar untuk menyimpulkan kemajuan (progress) kinerja</i> - <i>Hasil pengukuran RA menjadi dasar (ditindaklanjuti) untuk mengambil tindakan (action) dalam rangka mencapai target kinerja yang ditetapkan</i> - <i>Hasil pengukuran RA menjadi dasar (ditindaklanjuti) untuk menyesuaikan strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran</i>
C. PELAPORAN KINERJA (15%)			
I.	PEMENUHAN PELAPORAN (3%)		
1	Laporan Kinerja telah disusun		cukup jelas

2	Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu	ya.	<i>jika laporan kinerja disampaikan sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan</i>
3	Laporan Kinerja telah di upload kedalam website		<i>cukup jelas</i>
4	Laporan Kinerja menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU	a. b. c. d. e.	<i>apabila lebih dari 90% capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU); apabila $75\% < \text{capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU)} \leq 90\%$; apabila $40\% < \text{capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU)} \leq 75\%$; apabila $10\% < \text{capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU)} \leq 40\%$ apabila capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) $\leq 10\%$</i>
			<i>IKU yang disajikan harus mengacu kepada kriteria IKU yang baik yaitu SMART dan menggambarkan kinerja utama yang seharusnya. dengan mengacu pada kriteria sbb:</i>
		- - - - -	<i>sesuai dengan tugas dan fungsi menggambarkan core business mempertimbangkan isu strategis yang berkembang menggambarkan hubungan kausalitas (antara outcome - output - process - input) mengacu pada praktik2 terbaik</i>
II.	PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (7,5%)		
5	Laporan Kinerja menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome	a. b. c. d. e.	<i>apabila lebih dari 90% sasaran yang disampaikan dalam Laporan Kinerja berorientasi outcome; apabila $75\% < \text{sasaran outcome dalam Laporan Kinerja} < 90\%$; apabila $40\% < \text{sasaran outcome dalam Laporan Kinerja} < 75\%$; apabila $10\% < \text{sasaran outcome dalam Laporan Kinerja} < 40\%$ apabila sasaran outcome dalam Laporan Kinerja $< 10\%$</i>
			<i>Informasi Laporan Kinerja berorientasi outcome artinya:</i>
		- - -	<i>Informasi yang disajikan dalam Laporan Kinerja menggambarkan hasil2 (termasuk output2 penting) yang telah dicapai dan seharusnya tercapai sampai dengan saat ini Laporan Kinerja tidak hanya berfokus pada informasi tentang kegiatan atau proses yang telah dilaksanakan pada tahun ybs Laporan Kinerja tidak berorientasi hanya pada informasi tentang realisasi seluruh anggaran yang telah digunakan</i>
6	Laporan Kinerja menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan	a. b. c.	<i>apabila lebih dari 90% capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan/disepakati dalam Perjanjian Kinerja (PK); apabila $75\% < \text{capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK} \leq 90\%$; apabila $40\% < \text{capaian yang disajikan bersifat}$</i>

		<p>d. <i>kinerja yang dijanjikan dalam PK \leq 75%; apabila 10% < capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK \leq 40%</i> e. <i>apabila capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK \leq 10%</i></p>
7	Laporan Kinerja menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja	<p>a. <i>apabila Laporan Kinerja menyajikan lebih dari 90% sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses;</i> b. <i>apabila 75% < sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses < 90%;</i> c. <i>apabila 40% < sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses < 75%;</i> d. <i>apabila 10% < sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses < 40%;</i> e. <i>apabila sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses < 10%</i></p>
		<i>menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja.</i> artinya:
		<i>Laporan Kinerja menguraikan hasil evaluasi dan analisis tentang capaian2 kinerja outcome atau output penting, bukan hanya proses atau realisasi kegiatan2 yang ada di dokumen anggaran (DIPA)</i>
8	Laporan Kinerja menyajikan pembandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan pembandingan lain yang diperlukan	<p>a. <i>apabila Laporan Kinerja menyajikan seluruh pembandingan sebagaimana yang tercakup dalam kriteria dibawah;</i> b. <i>Laporan Kinerja menyajikan seluruh pembandingan sebagaimana yang tercakup dalam kriteria dibawah, kecuali pembandingan dengan standar nasional;</i> c. <i>apabila Laporan Kinerja hanya menyajikan pembandingan Realisasi vs Target dan Kinerja tahun berjalan vs kinerja tahun sebelumnya;</i> d. <i>apabila Laporan Kinerja hanya menyajikan pembandingan Realisasi vs Target;</i> e. <i>apabila tidak ada pembandingan data kinerja (capaian sasaran)</i></p>
		<i>Pembandingan yang memadai. mencakup:</i>
		<ul style="list-style-type: none"> - <i>Target vs Realisasi;</i> - <i>Realisasi tahun berjalan vs realisasi tahun sebelumnya;</i> - <i>Realisasi sampai dengan tahun berjalan vs target jangka menengah;</i> - <i>Realisasi atau capaian tahun berjalan dibanding standar nasional atau RPJMN</i> - <i>Realisasi atau capaian organisasi/instansi dibanding realisasi atau capaian organisasi/instansi sejenis yang setara atau sekelas</i>
9	Laporan Kinerja menyajikan informasi tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya	<p>a. <i>Jika besaran efisiensi yang terjadi dapat dikuantifikasikan</i> b. <i>Jika hanya berupa info tentang efisiensi yang telah dilakukan</i> c. <i>Jika hanya berupa info tentang upaya efisiensi yang</i></p>

			<i>dilakukan</i> <i>Jika tidak ada informasi tentang efisiensi.</i>
10	Laporan Kinerja menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian sasaran kinerja instansi	a. b. c. d. e.	<i>apabila Laporan Kinerja mampu menyajikan informasi keuangan yang terkait langsung dengan seluruh pencapaian sasaran (outcome);</i> <i>apabila Laporan Kinerja mampu menyajikan informasi keuangan atas $\geq 80\%$ sasaran</i> <i>apabila Laporan Kinerja hanya menyajikan informasi keuangan atas $\geq 50\%$ sasaran;</i> <i>apabila Laporan Kinerja hanya menyajikan realisasi keuangan atas $< 50\%$ sasaran</i> <i>apabila tidak ada informasi keuangan yang dapat dikaitkan dengan sasaran atau kinerja tertentu</i>
11	Informasi kinerja dalam Laporan Kinerja dapat diandalkan	a. b. c. d. e.	<i>apabila lebih dari 90% realisasi kinerja dapat diandalkan sesuai dengan kriteria;</i> <i>apabila $75\% < \text{keandalan data realisasi kinerja} \leq 90\%$;</i> <i>apabila $40\% < \text{keandalan data realisasi kinerja} \leq 75\%$;</i> <i>apabila $10\% < \text{keandalan data realisasi kinerja} \leq 40\%$</i> <i>apabila keandalan data realisasi kinerja $\leq 10\%$</i>
	<i>Dapat diandalkan dengan kriteria:</i>		
		- - - - -	<i>datanya valid</i> <i>dapat ditelusuri kesumber datanya</i> <i>diperoleh dari sumber yang kompeten</i> <i>dapat diverifikasi</i> <i>konsisten</i>
III.	PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4,5%)		<i>Jawaban tentang pemanfaatan informasi kinerja harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan Pelaporan dan Penyajian Informasi Kinerja</i>
12	Informasi kinerja telah digunakan dalam pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja	ya.	<i>jika informasi kinerja dalam laporan kinerja dapat dimanfaatkan dalam evaluasi AKIP</i>
		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 <i>telah digunakan dalam perbaikan perencanaan</i>	a. b. c. d. e.	<i>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan.</i> <i>Sebagai ilustrasi:</i> <i>apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh</i> <i>apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian)</i> <i>apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian</i> <i>apabila kurang dimanfaatkan</i> <i>apabila tidak ada pemanfaatan</i>
		<i>telah digunakan dalam perbaikan perencanaan. artinya:</i>	

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

			<i>menyimpulkan kinerja serta dijadikan dasar reward dan punishment</i>
--	--	--	---

D. EVALUASI KINERJA (10%)

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

			<ul style="list-style-type: none"> - Terdapat analisis dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu rencana atau agenda; - Terdapat ukuran yang memadai tentang keberhasilan rencana atau agenda
4	<i>Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan</i>		<p>a. apabila hasil evaluasi telah disampaikan atau dibahas dengan pihak yang dievaluasi (yang berkepentingan) dan terjadi kesepakatan dengan pihak yang terkait langsung dengan temuan hasil evaluasi, untuk menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi. Kesepakatan tsb secara formal menjelaskan siapa dan kapan batas waktu rekomendasi akan ditindaklanjuti;</p> <p>b. apabila hasil evaluasi telah disampaikan atau dibahas dengan pihak yang dievaluasi (yang berkepentingan), namun belum ada kesepakatan mengenai tindak lanjutnya;</p> <p>c. apabila hasil evaluasi telah disampaikan atau dibahas dengan pihak yang dievaluasi (yang berkepentingan)</p> <p>d. apabila hasil evaluasi disampaikan, tanpa ada pembahasan pendahuluan dengan pihak yang dievaluasi</p> <p>e. apabila hasil evaluasi tidak dikomunikasikan atau pihak yang dievaluasi tidak menerima simpulan hasil evaluasi</p>
II. KUALITAS EVALUASI (5%)			
5	Evaluasi <u>program</u> dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program		<p>a. apabila terdapat simpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan program yang dievaluasi dan terdapat bukti yang cukup rekomendasi telah (akan) ditindaklanjuti</p> <p>b. apabila terdapat simpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan program yang dievaluasi</p> <p>c. apabila evaluasi program telah dilaksanakan namun belum menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program (karena ukuran keberhasilan program masih belum jelas)</p> <p>d. apabila evaluasi telah dilakukan sebatas pelaksanaan program dan kegiatan serta penyerapan anggaran. 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	a. apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan peningkatan kinerja dan rekomendasi tsb telah (disetujui untuk) dilaksanakan b. apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan peningkatan kinerja dan 80% rekomendasi tsb disetujui untuk dilaksanakan c. apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan peningkatan kinerja dan 60% rekomendasi tsb disetujui untuk dilaksanakan; d. apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan peningkatan kinerja dan rekomendasi yang disetujui untuk dilaksanakan tidak lebih dari 50% e. apabila evaluasi program tidak disertai rekomendasi perbaikan peningkatan kinerja atau rekomendasi tersebut tidak dapat dilaksanakan
8	Pemantauan <u>Rencana Aksi</u> dilaksanakan dalam rangka mengendalikan kinerja	a. apabila pemantauan atas Rencana aksi telah dilakukan secara bulanan; b. apabila pemantauan atas Rencana aksi telah dilakukan secara triwulan; c. apabila pemantauan atas Rencana aksi telah dilakukan secara semesteran; d. apabila evaluasi atas Rencana aksi telah dilakukan secara tahunan; e. apabila tidak dilakukan pemantauan Rencana aksi
9	Pemantauan <u>Rencana Aksi</u> telah memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan	a. jika terdapat penilaian atas seluruh aksi yang dilaksanakan dan alternatif yang diberikan; b. jika terdapat penilaian atas seluruh aksi yang dilaksanakan dan sebagian alternatif yang diberikan c. jika terdapat penilaian atas seluruh aksi yang dilaksanakan dan tidak ada alternatif yang diberikan d. jika tidak terdapat penilaian dan tidak ada alternatif yang diberikan e. jika tidak terdapat pemantauan
10	Hasil evaluasi Rencana Aksi telah menunjukkan perbaikan setiap periode	a. Jika setiap triwulan menunjukkan perbaikan b. Jika tidak setiap triwulan menunjukkan perbaikan c. Jika setiap semester menunjukkan perbaikan d. Jika tidak ada perbaikan
III.	PEMANFAATAN EVALUASI (3%)	Jawaban tentang pemanfaatan evaluasi harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan Evaluasi dan Kualitas Evaluasi
11	Hasil evaluasi <u>program</u> telah ditindaklanjuti untuk perbaikan pelaksanaan program di masa yang akan datang	a. Jika $> 90\%$ rekomendasi yang terkait dengan perencanaan telah ditindaklanjuti b. Jika $75\% < \text{tindaklanjut rekomendasi yang terkait dengan perencanaan} \leq 90\%$ c. Jika $40\% < \text{tindaklanjut rekomendasi yang terkait dengan perencanaan} \leq 75\%$ d. Jika $10\% < \text{tindaklanjut rekomendasi yang terkait dengan perencanaan} \leq 40\%$ e. Jika tindaklanjut rekomendasi yang terkait dengan perencanaan $\leq 10\%$

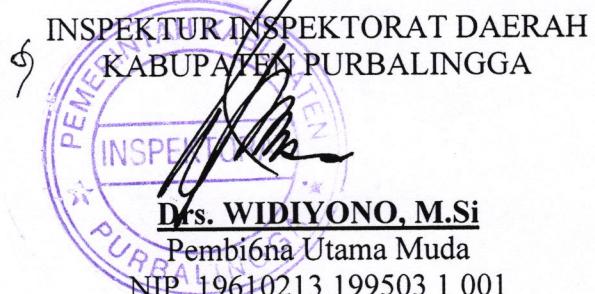
12	Hasil evaluasi <u>Rencana Aksi</u> telah ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata	a.	<i>Jika > 90% rekomendasi hasil evaluasi telah ditindaklanjuti Jika 75% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 90% Jika 40% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 75% Jika 10% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 40% Jika rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 10%</i>

E. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI (20%)

KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (5%)			
1	Target dapat dicapai	a.	<i>apabila rata2 capaian kinerja lebih dari 110%; apabila 90% < rata2 capaian kinerja ≤ 110%; apabila 60% < rata2 capaian kinerja ≤ 90%; apabila 40% < rata2 capaian kinerja ≤ 60%; apabila rata2 capaian kinerja ≤ 40%</i>
2	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	a.	<i>apabila lebih dari 120% rata2 capaian kinerja tahun berjalan melebihi capaian tahun sebelumnya; apabila 110% < rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya ≤ 120%; apabila 90% < rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya ≤ 110%; apabila 60% ≤ rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya ≤ 90%; apabila rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya ≤ 60%</i>
3	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	a.	<i>apabila informasi capaian output memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan; apabila lebih dari 80% capaian output memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan; apabila lebih dari 60% capaian output memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan; apabila sebagian besar informasi capaian output sangat diragukan validitas datanya; apabila capaian output tidak dapat diandalkan</i>
		<i>Informasi kinerja dapat diandalkan. dengan kriteria sbb:</i>	
		-	<i>Diperoleh dari dasar perhitungan (formulasi) yang valid; Dihasilkan dari sumber2 atau basis data yang dapat dipercaya (kompeten); Dapat ditelusuri sumber datanya; dapat diverifikasi up to date</i>
KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (5%)			
4	Target dapat dicapai	a.	<i>apabila rata2 capaian kinerja lebih dari 110%; apabila 90% < rata2 capaian kinerja < 110%; apabila 60% < rata2 capaian kinerja < 90%; apabila 40% < rata2 capaian kinerja < 60%; apabila rata2 capaian kinerja < 40%</i> <i>(Jawaban ditulis pada lembar KKE1-I Capaian)</i>

5	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	a. apabila lebih dari 120% rata2 capaian kinerja tahun berjalan melebihi capaian tahun sebelumnya; b. apabila 110% < rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya < 120%; c. apabila 90% < rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya < 110%; d. apabila 60% < rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya < 90%; e. apabila rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya < 60%
(Jawaban ditulis pada lembar KKE1-I Capaian)		
6	Analisis capaian kinerja telah memadai	a. apabila informasi capaian outcome memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan; b. apabila lebih dari 80% capaian outcome memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan; c. apabila lebih dari 60% capaian outcome memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan d. apabila sebagian besar informasi capaian outcome sangat diragukan validitas datanya; e. apabila capaian outcome tidak dapat diandalkan
7	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	a. apabila informasi capaian outcome memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan; b. apabila lebih dari 80% capaian outcome memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan; c. apabila lebih dari 60% capaian outcome memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan d. apabila sebagian besar informasi capaian outcome sangat diragukan validitas datanya; e. apabila capaian outcome tidak dapat diandalkan
		Informasi kinerja dapat diandalkan. artinya:
		<ul style="list-style-type: none"> - Diperoleh dari dasar perhitungan (formulasi) yang valid; - Dihasilkan dari sumber2 atau basis data yang dapat dipercaya (kompeten); - Dapat ditelusuri sumber datanya; - dapat diverifikasi - up to date

Ditetapkan di Purbalingga
pada tanggal 28 Juni 2019



LAMPIRAN III Peraturan Inspektur Inspektorat Daerah
Kabupaten Purbalingga
Nomor : 700/213.1/2019
Tanggal : 28 Juni 2019
Tentang : Tentang Petunjuk Pelaksanaan
Evaluasi Sistem Akuntabilitas
Kinerja Instansi Pemerintah Di
Lingkungan Pemerintah
Kabupaten Purbalingga.

FORMAT KERTAS KERJA EVALUASI (KKE)

**KERTAS KERJA EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
KABUPATEN PURBALINGGA TAHUN
DINAS/BADAN**

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	SKPD		KONTROL KERANGKA LOGIS
		Y/T	NILAI	
1	2	3	4	5
	A. PERENCANAAN KINERJA (30%)	30.00		
I.	PERENCANAAN STRATEGIS (10%)	10.00		
a.	PEMENUHAN RENSTRA (2%)	2.00		
1	Renstra SKPD telah disusun		Y/T	
2	Renstra telah memuat tujuan		Y/T	
3	Tujuan yang ditetapkan telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan (indikator)		A/B/C/D/E	
4	Tujuan telah disertai target keberhasilannya		A/B/C/D/E	
5	Dokumen Renstra telah memuat sasaran		Y/T	
6	Dokumen Renstra telah memuat indikator kinerja sasaran		A/B/C/D/E	
7	Dokumen Renstra telah memuat target tahunan		A/B/C/D/E	
8	Renstra telah menyajikan IKU		A/B/C/D/E	
9	Renstra telah dipublikasikan		Y/T -	
b.	KUALITAS RENSTRA (5%)	5.00		
10	Tujuan telah berorientasi hasil			
11	ukuran keberhasilan (indikator) tujuan (outcome) telah memenuhi kriteria ukuran keberhasilan yang baik			
12	Sasaran telah <i>berorientasi hasil</i>			
13	Indikator kinerja sasaran (outcome dan output) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik			
14	Target kinerja ditetapkan dengan baik		A/B/C/D/E	
15	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program/hasil kegiatan		A/B/C/D/E	
16	Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMD		A/B/C/D/E	
17	Dokumen Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan		A/B/C/D/E	
c.	IMPLEMENTASI RENSTRA (3%)	3.00	-	
18	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran		A/B/C/D/E	

19	Target jangka menengah dalam Renstra telah dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan		A/B/C/D/E		
20	Dokumen Renstra telah direview secara berkala		A/B/C/D/E		
II.	PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (20%)	20.00			
a.	PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (4%)	4.00			
1	Dokumen perencanaan kinerja tahunan telah disusun		Y/T		
2	Perjanjian Kinerja (PK) telah disusun		Y/T		
3	PK telah menyajikan IKU		A/B/C/D/E		
4	PK telah dipublikasikan		Y/T		
b.	KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (10%)	10.00			
5	Sasaran telah <i>berorientasi hasil</i>				
6	Indikator kinerja sasaran dan hasil program (outcome) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik				
7	Target kinerja ditetapkan dengan baik		A/B/C/D/E		
8	Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran		A/B/C/D/E		
9	Kegiatan dalam rangka mencapai sasaran telah didukung oleh anggaran yang memadai		A/B/C/D/E		
10	Dokumen PK telah selaras dengan RPJMD/Renstra		A/B/C/D/E		
11	Dokumen PK telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)		A/B/C/D/E		
12	Rencana Aksi atas Kinerja sudah ada		Y/T		
13	Rencana Aksi atas Kinerja telah mencantumkan target secara periodik atas kinerja		A/B/C/D/E		
14	Rencana Aksi atas kinerja telah mencantumkan sub kegiatan/ komponen rinci setiap periode yang akan dilakukan dalam rangka mencapai kinerja		Y/T		
c.	IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (6%)	6.00			
15	Rencana kinerja tahunan dimanfaatkan dalam penyusunan anggaran		Y/T		
16	Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan		A/B/C/D/E		
17	Rencana Aksi atas Kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala		A/B/C/D/E		
18	Rencana Aksi telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan		A/B/C/D/E		
19	Perjanjian Kinerja telah dimanfaatkan untuk penyusunan (identifikasi) kinerja sampai kepada tingkat eselon III dan IV		A/B/C/D/E		
B. PENGUKURAN KINERJA (25%)		25.00			
I.	PEMENUHAN PENGUKURAN (5%)	5.00			
1	Telah terdapat <i>indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal</i>		Y/T		
2	Telah terdapat ukuran kinerja tingkat eselon III dan IV sebagai turunan kinerja atasannya		A/B/C/D/E		

3	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja		A/B/C/D/E		
4	Indikator Kinerja Utama telah dipublikasikan		Y/T		
II.	KUALITAS PENGUKURAN (12,5%)	12.50			
5	IKU telah memenuhi kriteria indikator yang baik				
6	IKU telah <i>cukup untuk mengukur</i> kinerja				
7	IKU unit kerja telah selaras dengan IKU IP		A/B/C/D/E		
8	Ukuran (Indikator) kinerja eselon III dan IV telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik		A/B/C/D/E		
9	Indikator kinerja eselon III dan IV telah selaras dengan indikator kinerja atasannya		A/B/C/D/E		
10	Sudah terdapat ukuran (indikator) kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi/atasannya		A/B/C/D/E		
11	Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang		A/B/C/D/E		
12	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan		A/B/C/D/E		
13	Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala (bulanan/triwulanan/semester)		Y/T		
14	Pengukuran kinerja sudah dikembangkan menggunakan teknologi informasi		Y/T		
III.	IMPLEMENTASI PENGUKURAN (7,5%)	7.50			
15	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran		A/B/C/D/E		
16	IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja		A/B/C		
17	Target kinerja eselon III dan IV telah dimonitor pencapaiannya		A/B/C		
18	Hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai dari setingkat eselon IV keatas telah dikaitkan dengan (dimanfaatkan sebagai dasar pemberian) <i>reward & punishment</i>		A/B/C/D/E		
19	IKU telah <i>direviu secara berkala</i>		A/B/C/D/E		
20	Pengukuran kinerja atas Rencana Aksi digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala		A/B/C		
C. PELAPORAN KINERJA (15%)		15.00			
I.	PEMENUHAN PELAPORAN (3%)	3.00			
1	Laporan Kinerja telah disusun		Y/T		
2	Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu		Y/T		
3	Laporan Kinerja telah di upload kedalam website		Y/T		
4	Laporan Kinerja menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU		A/B/C/D/E		
II.	PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (7,5%)	7.50			
5	Laporan Kinerja menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome		A/B/C/D/E		
6	Laporan Kinerja menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan		A/B/C/D/E		
7	Laporan Kinerja menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja		A/B/C/D/E		

8	Laporan Kinerja menyajikan pembandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan pembandingan lain yang diperlukan		A/B/C/D/E		
9	Laporan Kinerja menyajikan informasi tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya		A/B/C/D		
10	Laporan Kinerja menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian sasaran kinerja instansi		A/B/C/D/E		
11	Informasi kinerja dalam Laporan Kinerja dapat diandalkan		A/B/C/D/E		
III.	PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4,5%)	4.50			
12	Informasi kinerja telah digunakan dalam pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja		Y/T		
13	Informasi yang disajikan <i>telah digunakan dalam perbaikan perencanaan</i>		A/B/C/D/E		
14	Informasi yang disajikan <i>telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi</i>		A/B/C/D/E		
15	Informasi yang disajikan <i>telah digunakan untuk peningkatan kinerja</i>		A/B/C/D/E		
16	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja		A/B/C/D/E		
D. EVALUASI INTERNAL (10%)		10.00			
I.	PEMENUHAN EVALUASI (2%)	2.00			
1	<i>Terdapat pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya</i>		Y/T		
2	<i>Evaluasi program</i> telah dilakukan		Y/T		
3	Evaluasi atas pelaksanaan Rencana Aksi telah dilakukan		A/B/C/D		
II.	KUALITAS EVALUASI (5%)	5.00			
5	Evaluasi <i>program</i> dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program		A/B/C/D/E		
6	Evaluasi <i>program</i> telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan		A/B/C/D/E		
7	Evaluasi <i>program</i> telah memberikan rekomendasi-rekomendasi peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan		A/B/C/D/E		
8	Pemantauan <i>Rencana Aksi</i> dilaksanakan dalam rangka mengendalikan kinerja		A/B/C/D/E		
9	Pemantauan <i>Rencana Aksi</i> telah memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan		A/B/C/D/E		
10	Hasil evaluasi <i>Rencana Aksi</i> telah menunjukkan perbaikan setiap periode		A/B/C/D		
III.	PEMANFAATAN EVALUASI (3%)	3.00			
11	Hasil evaluasi <i>program</i> telah ditindaklanjuti untuk perbaikan pelaksanaan program di masa yang akan datang		A/B/C/D/E		
12	Hasil evaluasi <i>Rencana Aksi</i> telah ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata		A/B/C/D/E		

E. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI (20%)		20.00			
KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (7,5%)		7.50			
1	Target dapat dicapai		A/B/C/D/E		
2	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya		A/B/C/D/E		
3	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan		A/B/C/D/E		
KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (12,5%)		12.50			
4	Target dapat dicapai				
5	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya				
6	Analisis capaian kinerja telah memadai				
7	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan				
HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (100%)		100.00			

Keterangan:

Tulis Nama Instansi/Unit Kerja Pada Kolom Yang Berwarna Hijau Sesuai Dengan Konteks

Ketik 'Y' Atau 'T' Pada Kolom Yang Berwarna Hijau Dengan Pilihan "Y/T"

Ketik 'A' Atau 'B' Atau 'C' Atau 'D' Atau 'E' Pada Kolom Yang Berwarna Hijau Dengan Pilihan "A"

Ditetapkan di Purbalingga
pada tanggal 28 Juni 2019

**INSPEKTUR INSPEKTORAT DAERAH
KABUPATEN PURBALINGGA**

Drs. WIDIYONO, M.Si
 Pembina Utama Muda
 NIP. 19610213 199503 1 001