



WALIKOTA SURABAYA
PROVINSI JAWA TIMUR

SALINAN

**PERATURAN WALIKOTA SURABAYA
NOMOR 20 TAHUN 2014**

**TENTANG
PETUNJUK TEKNIS EVALUASI
LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LAKIP)
SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH
DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA SURABAYA**

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

WALIKOTA SURABAYA,

- Menimbang** : a. bahwa aparat pengawasan internal pemerintah Kota Surabaya berwenang dan berkewajiban melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja unit organisasi internal di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya;
- b. bahwa dalam rangka pelaksanaan evaluasi laporan akuntabilitas kinerja unit organisasi internal sebagaimana dimaksud dalam huruf a serta guna pelaksanaan ketentuan diktum Ketiga Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : KEP/135/M.PAN/9/2004 tentang Pedoman Umum Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang menyatakan bahwa pimpinan instansi pemerintah menetapkan petunjuk pelaksanaan evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di lingkungan masing-masing, perlu menetapkan petunjuk teknis evaluasi akuntabilitas kinerja unit organisasi internal di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya dengan berpedoman pada peraturan perundang-undangan;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan huruf b, perlu menetapkan Peraturan Walikota tentang Petunjuk Teknis Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya.
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Nomor 16 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah Kota Besar Dalam Lingkungan Propinsi Jawa Timur/Jawa Tengah/Jawa Barat dan Daerah Istimewa Yogyakarta sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1965 (Lembaran Negara Tahun 1965 Nomor 19 Tambahan Lembaran Negara Nomor 2730);

2. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (lembaran Negara Tahun 2004 Nomor 125 Tambahan Lembaran Negara Nomor 4437) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 (Lembaran Negara Tahun 2008 Nomor 59 Tambahan Lembaran Negara Nomor 4844);
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Tahun 2011 Nomor 82 Tambahan Lembaran Negara Nomor 5234);
4. Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 2005 tentang Pedoman Pembinaan dan Pengawasan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Tahun 2005 Nomor 165 Tambahan Lembaran Negara Nomor 4593);
5. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah
6. Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor KEP/135/M.PAN/9/2004 tentang Pedoman Umum Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
7. Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah;
8. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 1 Tahun 2014 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Tahun 2014 Nomor 32);
9. Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 8 Tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah (Lembaran Daerah Kota Surabaya Tahun 2008 Nomor 8 Tambahan Lembaran Daerah Kota Surabaya Nomor 8) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 12 Tahun 2009 (Lembaran Daerah Kota Surabaya Tahun 2009 Nomor 12 Tambahan Lembaran Daerah Kota Surabaya Nomor 12);
10. Peraturan Walikota Surabaya Nomor 92 Tahun 2008 tentang Rincian Tugas Dan Fungsi Inspektorat Kota (Berita Daerah Kota Surabaya Tahun 2008 Nomor 92).

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA SURABAYA TENTANG PETUNJUK TEKNIS EVALUASI LAPORAN AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH (LAKIP) SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA SURABAYA.

Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini yang dimaksud dengan :

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

Pasal 2

- (1) Petunjuk teknis evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) SKPD di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya sebagaimana tercantum dalam lampiran I yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.
- (2) Contoh bentuk lembar kriteria evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) SKPD di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya sebagaimana tercantum dalam lampiran II yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.

Pasal 3

- (1) Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) SKPD di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya digunakan untuk :
 - a. memberi panduan bagi evaluator yang berkaitan dengan :
 1. pemahaman mengenai tujuan evaluasi dan penetapan ruang lingkup evaluasi;

2. pemahaman mengenai strategi evaluasi dan metodologi yang digunakan dalam evaluasi;
 3. penetapan langkah-langkah kerja yang harus ditempuh dalam proses evaluasi;
 4. penyusunan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) dan mekanisme pelaporan hasil evaluasi serta proses pengolahan datanya.
- b. menjadi panduan bagi pejabat dan staf pelaksana dalam mengelola pelaksanaan evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) SKPD di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya.
- (2) Tujuan evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) SKPD di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya sebagai berikut :
- a. memperoleh informasi tentang implementasi Sistem AKIP di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya;
 - b. menilai akuntabilitas kinerja SKPD di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya;
 - c. memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas SKPD di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya;
 - d. memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

Pasal 4

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Surabaya
pada tanggal 10 Maret 2014

WALIKOTA SURABAYA,

ttd

TRI RISMAHARINI

Diundangkan di Surabaya
pada tanggal 10 Maret 2014

SEKRETARIS DAERAH KOTA SURABAYA,

ttd.

HENDRO GUNAWAN

BERITA DAERAH KOTA SURABAYA TAHUN 2014 NOMOR 20

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,



MT. EKAWATI RAHAYU, SH, MH.

Pembina

Nip. 19730504 199602 2 001

LAMPIRAN I PERATURAN WALIKOTA SURABAYA
NOMOR : 20 TAHUN 2014
TANGGAL : 10 MARET 2014

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 UMUM

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

- e. Petunjuk Teknis Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) SKPD di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya ini, disusun selaras dengan kebijakan Pemerintah sebagaimana tertuang dalam pedoman umum evaluasi akuntabilitas kinerja instansi yang ditetapkan oleh Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi dengan Keputusan Menteri Negara Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor KEP/135/M.PAN/ 9/2004 dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

1.2 MAKSUD DAN TUJUAN

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

1.3 RUANG LINGKUP EVALUASI

1. Ruang lingkup evaluasi kinerja SKPD meliputi :
 - a. evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah melalui evaluasi atas penerapan sistem AKIP dan pencapaian kinerja organisasi;
 - b. evaluasi terhadap penerapan Sistem AKIP dilakukan dengan mempertimbangkan upaya yang telah dilakukan evaluatan sampai dengan saat terakhir pembahasan hasil evaluasi.
2. Entitas akuntabilitas yang dievaluasi adalah SKPD di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya.

1.4 PENUGASAN

1. Evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya dilaksanakan oleh unit pengawasan internal dalam hal ini Inspektorat Kota Surabaya.
2. Evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD dilakukan berdasarkan Petunjuk Teknis Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya ini, serta berpedoman pada Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor KEP/135/M.PAN/9/2004 dan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

1.5 SISTEMATIKA

Sistematika Petunjuk Teknis Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Satuan Kerja Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya terdiri dari 5 (lima) BAB, yaitu:

BAB I PENDAHULUAN

BAB II PELAKSANAAN EVALUASI SECARA UMUM

BAB III EVALUASI ATAS AKUNTABILITAS KINERJA SKPD

BAB IV PELAPORAN HASIL EVALUASI

BAB V PENUTUP

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB II

PELAKSANAAN EVALUASI SECARA UMUM

2.1 STRATEGI EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI

1. Pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD difokuskan untuk peningkatan mutu penerapan manajemen berbasis kinerja (Sistem AKIP) dan peningkatan kinerja SKPD dalam rangka mewujudkan instansi pemerintah yang berorientasi pada hasil (*result oriented government*).
2. Strategi yang akan dijalankan menggunakan prinsip :
 - a. partisipasi dan *coevaluation* dengan pihak yang dievaluasi. Keterlibatan pihak yang dievaluasi pada proses evaluasi ini sangat penting untuk meningkatkan efektivitas evaluasi;
 - b. proses konsultasi yang terbuka dan memfokuskan pada pembangunan dan pengembangan serta implementasi komponen utama Sistem AKIP.
3. Untuk SKPD yang sudah pernah dievaluasi, langkah pertama yang perlu dilakukan oleh evaluator adalah mengumpulkan informasi mengenai tindak lanjut terhadap saran atau rekomendasi yang diberikan oleh evaluator pada evaluasi sebelumnya. Hambatan dan kendala pelaksanaan tindak lanjut hasil evaluasi sebelumnya, akan dilaporkan kepada Walikota.

2.2 TAHAPAN EVALUASI

Tahapan evaluasi meliputi :

1. evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD;
2. pelaporan hasil evaluasi kepada Walikota.

2.3 METODOLOGI EVALUASI

Metodologi yang digunakan untuk melakukan evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD dengan menggunakan teknik "*criteria referenced survey*", dengan cara menilai secara bertahap langkah demi langkah (*step by step assessment*) setiap komponen dan selanjutnya menilai secara keseluruhan (*overall assessment*) dengan kriteria evaluasi dari masing-masing komponen yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kriteria evaluasi, sebagaimana tertuang dalam Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, ditentukan dengan berdasarkan kepada :

- a. kebenaran normatif sebagaimana yang ditetapkan dalam pedoman penyusunan Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) SKPD;
- b. kebenaran normatif yang bersumber pada modul-modul atau buku-buku petunjuk mengenai Sistem AKIP;
- c. kebenaran normatif yang bersumber pada *best practice* baik di Indonesia maupun di luar negeri;
- d. kebenaran normatif yang bersumber pada berbagai praktik manajemen strategis, manajemen kinerja, dan sistem akuntabilitas yang baik.

Dalam menilai apakah suatu SKPD telah memenuhi suatu kriteria, harus didasarkan pada fakta obyektif dan *professional judgement* dari para evaluator dan supervisor (Ketua Tim).

2.4 TEKNIK EVALUASI

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

2.5 KERTAS KERJA EVALUASI

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

2.6 JADWAL EVALUASI

1. Perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian evaluasi, seperti penanggungjawab evaluasi, mekanisme penerbitan surat tugas, penerbitan laporan hasil evaluasi tetap mengikuti kebijakan-kebijakan yang ditetapkan oleh Inspektur Kota Surabaya dengan berpedoman pada peraturan perundang-undangan.
2. Inspektorat melakukan sosialisasi juklak evaluasi dan memonitor pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD, kepada pelaksana evaluasi. Sosialisasi dilakukan dalam upaya mencapai pemahaman yang sama terhadap penggunaan petunjuk pelaksanaan ini.
3. Evaluasi kinerja SKPD dilaksanakan 1 (satu) kali dalam setahun paling lambat pada bulan Maret tahun anggaran berikutnya.
4. Laporan Hasil Evaluasi kinerja SKPD diselesaikan dan dilaporkan kepada Walikota oleh inspektorat kota Surabaya paling lambat setiap tanggal 30 September tahun anggaran berikutnya.

BAB III EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI

3.1 UMUM

Terdapat beberapa langkah kerja yang berkaitan dengan evaluasi atas Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) SKPD yang tidak dapat dilepaskan dari ruang lingkup dan tujuan evaluasi. Langkah-langkah kerja tersebut terdiri dari :

- a. evaluasi atas komponen akuntabilitas kinerja; dan
- b. penilaian dan penyimpulan.

3.2 EVALUASI ATAS KOMPONEN AKUNTABILITAS KINERJA

1. Evaluasi akuntabilitas kinerja instansi difokuskan pada kriteria-kriteria yang ada dalam Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) dengan tetap memperhatikan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja tahun sebelumnya, maka isu-isu penting yang ingin diungkap melalui evaluasi akuntabilitas kinerja sebagai berikut :
 - a. kesungguhan SKPD dalam menyusun, mereview dan menyempurnakan perencanaan kinerja agar berfokus pada hasil;
 - b. pembangunan sistem pengukuran dan pengumpulan data kinerja;
 - c. pengungkapan informasi pencapaian kinerja instansi dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP);
 - d. monitoring dan evaluasi terhadap pencapaian kinerja pelaksanaan program, khususnya program strategis SKPD;
 - e. keterkaitan diantara seluruh komponen-komponen perencanaan kinerja dengan penganggaran, kebijakan pelaksanaan dan pengendalian serta pelaporannya;
 - f. capaian kinerja utama dari masing-masing SKPD;
 - g. tingkat akuntabilitas kinerja SKPD;
 - h. memastikan disusunnya rencana aksi terhadap rekomendasi hasil evaluasi yang belum ditindaklanjuti.
2. Evaluasi akuntabilitas kinerja SKPD, terdiri atas evaluasi penerapan komponen manajemen kinerja (Sistem AKIP) yang meliputi perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja internal dan pencapaian kinerja yaitu pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.

3. Evaluasi penerapan manajemen kinerja (Sistem AKIP) juga meliputi penerapan kebijakan penyusunan dokumen penetapan kinerja dan Indikator Kinerja Utama (IKU) sampai saat dilakukan evaluasi.
4. Evaluasi atas pencapaian kinerja organisasi tidak hanya difokuskan pada pencapaian kinerja yang tertuang dalam dokumen LAKIP semata, tetapi juga dari sumber lain yang akurat dan relevan dengan kinerja SKPD.

3.3 PENILAIAN DAN PENYIMPULAN

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

No	Komponen	Bobot	Sub-Komponen
1.	Perencanaan Kinerja	35 %	a. Rencana Strategis 12,5%, meliputi Pemenuhan Renstra, Kualitas Renstra, dan Implementasi Renstra. b. Perencanaan Kinerja Tahunan 22,5%, meliputi Pemenuhan Perencanaan Kinerja Tahunan (4,5%), Kualitas Perencanaan Kinerja Tahunan (11,25%), dan Implementasi Perencanaan Kinerja Tahunan (6,75%).

No	Komponen	Bobot	Sub-Komponen
2.	Pengukuran Kinerja	20 %	a. Pemenuhan pengukuran 4%; b. Kualitas pengukuran 10%; c. Implementasi pengukuran 6%.
3.	Pelaporan Kinerja	15 %	a. Pemenuhan pelaporan 3%; b. Penyajian informasi kinerja 8%; c. Pemanfaatan informasi kinerja 4%.
4.	Evaluasi Kinerja	10 %	a. Pemenuhan evaluasi 2%; b. Kualitas evaluasi 5%; c. Pemanfaatan hasil evaluasi 3%.
5.	Capaian Kinerja	20 %	a. Kinerja yang dilaporkan (output) 5%; b. Kinerja yang dilaporkan (outcome) 5%; c. Kinerja tahun berjalan (benchmark) 5%; d. Kinerja Lainnya 5%.
Total		100%	

Penilaian terhadap butir 1 sampai 4 terkait dengan penerapan Sistem AKIP pada SKPD, sedangkan butir 5 terkait dengan pencapaian kinerja, baik yang telah tertuang dalam dokumen LAKIP maupun dalam dokumen lainnya. Butir 5a, 5b dan 5c, penilaian didasarkan pada pencapaian kinerja yang telah disajikan dalam LAKIP maupun dokumen pendukung seperti pengukuran kinerja. Penilaian terhadap butir 5d dilakukan didasarkan pada penilaian pihak lain, seperti opini BPK terhadap Laporan Keuangan dan lainnya.

- c. Setiap sub-komponen akan dibagi kedalam beberapa pertanyaan sebagai kriteria pemenuhan sub-komponen tersebut. Setiap pertanyaan akan dijawab dengan **ya/tidak** atau **a/b/c/d/e**. Jawaban **ya/tidak** diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan yang langsung dapat dijawab sesuai dengan pemenuhan kriteria. Jawaban **a/b/c/d/e** diberikan untuk pertanyaan-pertanyaan yang membutuhkan "*judgement*" dari evaluator dan biasanya terkait dengan kualitas suatu sub komponen tertentu.
- d. Setiap jawabannya "Ya" akan diberikan nilai 1 sedangkan jawaban "Tidak" maka akan diberikan nilai 0.

- e. Untuk jawaban a/b/c/d/e, penilaian didasarkan pada *judgement* evaluator dengan kriteria sebagai berikut :

Jawaban	Kriteria	Nilai
A	memenuhi <i>hampir semua</i> kriteria (lebih dari 80% s/d 100%)	1
B	memenuhi <i>sebagian besar</i> kriteria (lebih dari 60% s/d 80%)	0,75
C	memenuhi <i>sebagian kriteria</i> (lebih dari 40% s/d 60%)	0,50
D	memenuhi <i>sebagian kecil kriteria</i> (lebih dari 20% s/d 40%)	0,25
E	<i>sangat kurang memenuhi kriteria</i> kurang dari 20%)	0

- f. Apabila pertanyaan yang digunakan dalam kriteria berhubungan dengan kondisi yang memerlukan penyimpulan, karena terdiri dari beberapa sub kriteria, (misal kriteria mengenai kondisi sasaran atau Indikator Kinerja, berhubungan dengan lebih dari satu sasaran atau indikator kinerja, penilaian “Ya” atau “Tidak” dilakukan atas masing-masing sasaran atau indikator kinerja).
- g. Dalam memberikan penilaian “ya” atau “tidak” maupun “a/b/c/d/e”, evaluator harus menggunakan *professional judgement*-nya dengan mempertimbangkan hal-hal yang mempengaruhi pada setiap kriteria, dan didukung dengan suatu kertas kerja evaluasi.
- h. Setelah setiap pertanyaan diberikan nilai maka penyimpulan akan dilakukan sebagai berikut:
- 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% (sepuluh persen) dan memiliki 10 (sepuluh) pertanyaan. Dari 10 (sepuluh) pertanyaan tersebut apabila pertanyaan yang dijawab “Ya” ada 3 (tiga) pertanyaan maka nilai untuk sub-komponen tersebut adalah : $(3/10) \times 10 = 3$;
 - 2) Untuk kriteria yang berhubungan dengan kondisi yang memerlukan penyimpulan, karena terdiri dari beberapa sub kriteria, penyimpulan tentang kriteria dilakukan melalui nilai rata-rata;

3) Tahap berikutnya adalah melakukan penjumlahan seluruh nilai sub-komponen yang ada sehingga ditemukan suatu angka tertentu untuk total nilai dengan *range* nilai antara 0 sampai dengan 100.

3. Setelah setiap pertanyaan diberikan nilai maka penyimpulan akan dilakukan sebagai berikut : Penyimpulan atas hasil review terhadap akuntabilitas kinerja instansi dilakukan dengan menjumlahkan angka tertimbang dari masing-masing komponen. Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen akan dipergunakan untuk menentukan tingkat akuntabilitas instansi yang bersangkutan terhadap kinerjanya, dengan kategori sebagai berikut :

No.	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1.	AA	>85-100	Memuaskan
2.	A	>75-85	Sangat Baik
3.	B	>65-75	Baik , perlu sedikit perbaikan
4.	CC	>50-65	Cukup (memadai), perlu banyak perbaikan yang tidak mendasar
5.	C	>30-50	Kurang , perlu banyak perbaikan, termasuk perubahan yang
6.	D	0-30	Sangat Kurang , perlu banyak sekali perbaikan dan perubahan yang sangat mendasar.

4. Dalam rangka untuk menjaga obyektivitas dalam penilaian, maka hasil evaluasi dari tim evaluator direview oleh supervisor (Ketua tim).

BAB IV

PELAPORAN HASIL EVALUASI

4.1 UMUM

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

4.2 PENYAMPAIAN LAPORAN HASIL EVALUASI

Laporan Hasil Evaluasi (LHE) akuntabilitas kinerja unit kerja yang dievaluasi Inspektorat Kota Surabaya, disampaikan kepada pimpinan SKPD yang dievaluasi dengan tembusan kepada Walikota. Ikhtisar dari laporan hasil evaluasi tersebut disampaikan kepada Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.

BAB V
PENUTUP

5.1 HAL-HAL YANG PERLU DIPERHATIKAN

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

WALIKOTA SURABAYA,

ttd

TRI RISMAHARINI

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,



MT. EKAWATI RAHAYU, SH, MH.

Pembina

Nip. 19730504 199602 2 001

LEMBAR KRITERIA EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DAERAH

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		KOTA	SKPD	
1	2	3	4	5
A. PERENCANAAN KINERJA (35%)				
I. DOKUMEN RENSTRA (12.5%)				
a. PEMENUHAN RENSTRA (2.5%)				
1	Dokumen RPJMD/Renstra telah ada	Ya, jika pemerintah daerah telah memiliki dokumen perencanaan jangka menengah (RPJMD)	Tidak berlaku untuk SKPD	
	Dokumen Renstra SKPD telah ada		a, apabila lebih dari 80% SKPD telah menyusun Renstra; b, apabila 60% < SKPD yang menyusun Renstra < 80%; c, apabila 40% < SKPD yang menyusun Renstra < 60%; d, apabila 20% < SKPD yang menyusun Renstra < 40% e, apabila SKPD yang menyusun Renstra < 20%	
2	Dokumen RPJMD/Renstra telah memuat visi, misi, tujuan, sasaran, program, indikator kinerja sasaran, target tahunan, indikator kinerja tujuan dan target jangka menengah	a, apabila RPJMD/Renstra telah memuat keseluruhan subtransi komponen tersebut; b, apabila RPJMD/Renstra telah memuat keseluruhan subtransi komponen tersebut, kecuali target tahunan; c, apabila RPJMD/Renstra tidak dilengkapi target jangka menengah yang terukur; d, RPJMD/Renstra tidak dilengkapi indikator kinerja; e, RPJMD/Renstra tidak memuat tujuan, sasaran, indikator dan target.	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	e, apabila A.I.a.1 = t
3	RPJMD/Renstra telah menyajikan IKU	a, apabila lebih dari 80% IKU yang telah diformalkan dimanfaatkan untuk mengukur tujuan/sasaran dalam RPJMD/Renstra; b, apabila 60% < pemanfaatan IKU dalam RPJMD/Renstra < 80%; c, apabila 40% < pemanfaatan IKU dalam RPJMD/Renstra < 60%; d, apabila 20% < pemanfaatan IKU dalam RPJMD/Renstra < 40% e, apabila pemanfaatan IKU dalam RPJMD/Renstra dalam RPJMD/Renstra < 20%.	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	e, apabila A.I.a.1 = t e, apabila B.I.1 = t
b. KUALITAS RENSTRA (6.25%)				
4	Tujuan dan sasaran telah berorientasi hasil	a, apabila lebih dari 80% tujuan dan sasaran dalam RPJMD/Renstra telah berorientasi hasil; b, apabila 60% < berorientasi hasil < 80%; c, apabila 40% < berorientasi hasil < 60%; d, apabila 20% < berorientasi hasil < 40% e, apabila tujuan dan sasaran yg berorientasi < 20%. Berorientasi hasil: - berkualitas outcome atau output penting - bukan proses/kegiatan - menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	e, apabila A.I.a.1 = t e, apabila A.I.a.2 tidak ada tujuan dan sasaran
5	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai (selaras dengan) tujuan/sasaran/hasil program/hasil kegiatan	a, apabila lebih dari 80% program/kegiatan dalam RPJMD/Renstra telah selaras dengan tujuan/sasaran; b, apabila 60% < keselarasan ≤ 80%; c, apabila 40% < keselarasan ≤ 60%; d, apabila 20% < keselarasan ≤ 40% e, apabila keselarasannya ≤ 20% Merupakan cara untuk mencapai, artinya: - Selaras; - Memiliki hubungan sebab akibat (kausalitas) - Cukup untuk mewujudkan tujuan dan sasaran dalam RPJMD/Renstra	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	e, apabila A.I.a.1 = t e, apabila A.I.a.2 tidak ada tujuan dan sasaran e, apabila A.I.a.2 tidak ada program dan kegiatan nilai maksimal = A.I.b.4
6	Indikator kinerja tujuan (outcome) dan sasaran (outcome dan output) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a, apabila lebih dari 80% indikator tujuan dan sasaran dalam RPJMD/Renstra telah memenuhi kriteria SMART; b, apabila 60% < Indikator SMART ≤ 80%; c, apabila 40% < Indikator SMART ≤ 60%; d, apabila 20% < Indikator SMART ≤ 40% e, apabila indikator yang SMART ≤ 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	e, apabila A.I.a.1 = t e, apabila A.I.a.2 tidak ada indikator kinerja tujuan dan indikator kinerja sasaran

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		KOTA	SKPD	
1	2	3	4	5
7	Target kinerja ditetapkan dengan baik	<p>a, apabila lebih dari 80% target yg ditetapkan ber kriteria baik;</p> <p>b, apabila 60% < Target yg baik ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% < Target yg baik ≤ 60%;</p> <p>d, apabila 20% < Target yg baik ≤ 40%</p> <p>e, apabila Target yg baik ≤ 20%</p> <p>Target yg baik:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Selaras dengan RPJMD/Renstra; - Berdasarkan indikator yg SMART; - Berdasarkan basis data yang memadai 	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	<p>e, apabila A.I.a.1 = t</p> <p>e, apabila A.I.a.2 tidak ada indikator kinerja tujuan dan ik sasaran e, apabila A.I.a.2 tidak ada target indikator kinerja tujuan dan target indikator kinerja sasaran nilai maksimal = A I b 6</p>
8	Dokumen RPJMD/Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMN/Dokumen RPJMD	<p>a, apabila > 80% sasaran yg ditetapkan telah selaras;</p> <p>b, apabila 60% < Sasaran yg selaras ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% < Sasaran yg selaras ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% < Sasaran yg selaras ≤ 40%</p> <p>e, apabila Sasaran yg selaras ≤ 20%</p> <p>Selaras artinya tujuan, sasaran, indikator dan target-target kinerja dalam RPJMD/Renstra telah relevan dengan RPJMN/RPJMD.</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	<p>e, apabila A.I.a.1 = t</p>
9	Dokumen RPJMD/Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)	<p>a, apabila RPJMD/Renstra telah menetapkan hal2 yg seharusnya lebih dari 80%;</p> <p>b, apabila 60% < hal2 yg seharusnya ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% < hal2 yg seharusnya ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% < hal2 yg seharusnya ≤ 40%</p> <p>e, apabila hal2 yg seharusnya ≤ 20%</p> <p>Yang dimaksud dengan hal-hal yg seharusnya adalah tujuan, sasaran, indikator dan target-target kinerja dalam RPJMD/Renstra telah mengacu pada:</p> <ul style="list-style-type: none"> - kontrak kinerja - tugas dan fungsi - core business - praktik2 terbaik 	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	<p>e, apabila A.I.a.1 = t</p>
c.	IMPLEMENTASI RENSTRA (3.75%)	<p>Jawaban tentang Implementasi RPJMD/Renstra harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas RPJMD/Renstra</p>		
10	Dokumen RPJMD/Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan	<p>a, apabila lebih dari 80% sasaran dalam perencanaan kinerja tahunan telah selaras dengan RPJMD/Renstra;</p> <p>b, apabila 60% < keselarasan perencanaan kinerja tahunan dengan RPJMD/Renstra < 80%;</p> <p>c, apabila 40% < keselarasan perencanaan kinerja tahunan dengan RPJMD/Renstra < 60%;</p> <p>d apabila 20% < keselarasan perencanaan kinerja tahunan dengan RPJMD/Renstra < 40%</p> <p>e, apabila keselarasan perencanaan kinerja tahunan dengan RPJMD/Renstra < 20%</p> <p>dijadikan acuan atau selaras:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Target-target kinerja jangka menengah dalam RPJMD/renstra telah di-breakdown dalam (selaras dengan) target-target kinerja tahunan dalam Perencanaan kinerja tahunan - Sasaran-sasaran yang ada di RPJMD/renstra dijadikan sasaran-sasaran yang akan diwujudkan dalam Perencanaan kinerja tahunan - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam Perencanaan kinerja tahunan menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di RPJMD/Renstra 	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	<p>e, apabila A.I.a.1 = t</p> <p>nilai maksimal = rata2</p> <p>nilai A.I.b</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		KOTA	SKPD	
1	2	3	4	5
11	Dokumen RPJMD digunakan sebagai acuan dalam penyusunan Dokumen Renstra unit kerja	<p>a, apabila lebih dari 80% tujuan/sasaran dalam RPJMD telah selaras dengan tujuan/sasaran Renstra SKPD;</p> <p>b, apabila 60% < keselarasan tujuan/sasaran RPJMD dengan Renstra SKPD < 80%;</p> <p>c, apabila 40% < keselarasan tujuan/sasaran RPJMD dengan Renstra SKPD < 60%;</p> <p>d apabila 20% < keselarasan tujuan/sasaran RPJMD dengan Renstra SKPD < 40%</p> <p>e, apabila keselarasan tujuan/sasaran RPJMD dengan Renstra SKPD < 20%</p> <p>Selaras atau (dapat) dijadikan acuan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Target-target kinerja jangka menengah dalam renstra telah di-breakdown dalam (selaras dengan) target-target kinerja tahunan dalam Renstra SKPD - Sasaran-sasaran yang ada di renstra dijadikan sasaran-sasaran yang akan diwujudkan dalam Renstra SKPD - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam Renstra SKPD menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di RPJMD 	Tidak berlaku untuk SKPD	e, apabila A.I.a.1 = t nilai maksimal = rata2 nilai A.I.b
12	Dokumen RPJMD/Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran	<p>a, apabila lebih dari 80% indikator hasil dalam RKA telah selaras dengan RPJMD/Renstra;</p> <p>b, apabila 60% < keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan RPJMD/Renstra ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% < keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan RPJMD/Renstra ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% < keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan RPJMD/Renstra ≤ 40%</p> <p>e, apabila keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan RPJMD/Renstra ≤ 20%</p>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	e, apabila A.I.a.1 = t nilai maksimal = rata2 nilai A.I.b
		<p>Selaras atau (dapat) dijadikan acuan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Target2 kinerja jangka menengah dalam RPJMD/renstra telah di-breakdown dalam (selaras dengan) target2 kinerja tahunan dalam RKA - Sasaran2 yang ada di RPJMD/renstra dijadikan outcome atau hasil2 program yang akan diwujudkan dalam RKA - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam RPJMD/Renstra menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya outcome atau hasil2 program yang ada di RKA 		
13	Dokumen RPJMD/Renstra telah direviu secara berkala	<p>a, apabila RPJMD/Renstra telah direvisi dan hasilnya menunjukkan kondisi yang lebih baik (terdapat inovasi);</p> <p>b, apabila RPJMD/Renstra telah direviu secara berkala dan hasilnya masih relevan dengan kondisi saat ini;</p> <p>c, apabila RPJMD/Renstra telah direviu, ada upaya perbaikan namun belum ada perbaikan yang signifikan ;</p> <p>d, apabila RPJMD/Renstra telah direviu</p> <p>e, Tidak ada reviu</p>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	e, apabila A.I.a.1 = t
II.	PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (22.5%)			
a.	PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (4.5%)			
1	Dokumen perencanaan kinerja tahunan telah ada	Ya, apabila secara formal ada dokumen yang memuat rencana dan target kinerja tahunan Dokumen yang mencantumkan mengenai kinerja tahunan beserta targetnya telah ada		

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		KOTA	SKPD	
1	2	3	4	5
	Dokumen perencanaan kinerja tahunan SKPD telah ada		Dokumen yang mencantumkan mengenai kinerja tahunan beserta target kinerja SKPD telah ada a, apabila lebih dari 80% SKPD telah menyusun dokumen perencanaan kinerja tahunan; b, apabila 60% < SKPD yg menyusun perencanaan kinerja tahunan < 80%; c, apabila 40% < SKPD yg menyusun perencanaan kinerja tahunan < 60%; d apabila 20% < SKPD yg menyusun perencanaan kinerja tahunan < 40% e, apabila SKPD yg menyusun perencanaan kinerja tahunan < 20%	
2	Dokumen perencanaan kinerja telah memuat sasaran, program, indikator kinerja sasaran, dan target kinerja tahunan	a, apabila perencanaan kinerja tahunan telah memuat keseluruhan subtansi komponen tersebut; b, apabila perencanaan kinerja tahunan telah memuat keseluruhan subtansi komponen tersebut, dan dilengkapi dengan > 60% indikator dan target yang SMART; c, apabila perencanaan kinerja tahunan telah memuat keseluruhan subtansi komponen tersebut, dan dilengkapi dengan > 40% indikator dan target yang SMART; d, apabila perencanaan kinerja tahunan tidak dilengkapi dengan Indikator sasaran e, apabila perencanaan kinerja tahunan tidak dilengkapi dengan indikator dan target sasaran	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	e, apabila A.II.a.1 = t
3	Dokumen PK telah ada	Ya, apabila terdapat dokumen PK yang secara formal telah ditandatangani (Sesuai PerMenpanNo 29/2010)	Tidak berlaku untuk SKPD	
	Dokumen PK unit kerja telah ada	Tidak berlaku untuk PROP/KAB/KOTA	a, apabila lebih dari 80% SKPD telah menyusun PK; b, apabila 60% < SKPD telah menyusun PK < 80%; c, apabila 40% < iSKPD telah menyusun PK < 60%; d apabila 20% < iSKPD telah menyusun PK < 40% e, apabila SKPD telah menyusun PK < 20% SKPD yang menyusun PK mengacu pada SE Menpan 29 tahun 2010	
4	Dokumen PK disusun segera setelah anggaran disetujui		cukup jelas	e, apabila A.II.a.3 = t
5	Dokumen PK telah memuat sasaran, program, indikator kinerja, dan target jangka pendek	a, apabila PK telah memuat keseluruhan subtansi komponen tersebut; b, apabila PK telah memuat keseluruhan subtansi komponen tersebut, namun hanya dilengkapi dengan > 60% indikator dan target yang SMART; c, apabila PK telah memuat keseluruhan subtansi komponen tersebut, namun hanya dilengkapi dengan > 40% indikator dan target yang SMART; d, apabila PK tidak dilengkapi dengan Indikator sasaran e, apabila PK tidak dilengkapi dengan indikator dan target sasaran	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	e, apabila A.II.a.3 = t
6	PK telah menyajikan IKU	a, apabila lebih dari 80% indikator di PK adalah IKU; b, apabila 60% < indikator di PK adalah IKU ≤ 80%; c, apabila 40% < indikator di PK adalah IKU ≤ 60%; d apabila 20% < indikator di PK adalah IKU ≤ 40% e, apabila indikator di PK adalah IKU ≤ 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	e, apabila A.II.a.3 = t e, apabila B.I.1 = t
b.	KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (11.25%)			

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		KOTA	SKPD	
1	2	3	4	5
7	Sasaran telah berorientasi hasil	<p>a, apabila lebih dari 80% sasaran yang ada di dokumen perencanaan kinerja tahunan dan PK telah berorientasi hasil;</p> <p>b, apabila 60% < sasaran telah berorientasi hasil ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% < sasaran telah berorientasi hasil ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% < sasaran telah berorientasi hasil ≤ 40%</p> <p>e, apabila sasaran telah berorientasi hasil ≤ 20%</p> <p>Berorientasi hasil:</p> <ul style="list-style-type: none"> - berkualitas outcome atau output penting - bukan proses/kegiatan - menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan 	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	<p>e, apabila A.II.a.1 dan A.II.a.3 = t</p> <p>e, apabila A.II.a.2 dan A.II.a.5 tidak ada sasaran</p>
8	Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran	<p>a, apabila lebih dari 80% kegiatan yang dirancang dalam dokumen Perencanaan kinerja tahunan telah selaras dan cukup untuk mencapai sasaran atau kinerja yang diinginkan;</p> <p>b, apabila 60% < kegiatan telah selaras dan cukup < 80%;</p> <p>c, apabila 40% < kegiatan telah selaras dan cukup < 60%;</p> <p>d apabila 20% < kegiatan telah selaras dan cukup < 40%</p> <p>e, apabila kegiatan telah selaras dan cukup < 20%</p> <p>Kegiatan merupakan cara mencapai sasaran (selaras dan cukup):</p> <ul style="list-style-type: none"> - memiliki hubungan kausalitas (menjadi penyebab terwujudnya sasaran) - memenuhi syarat kecukupan untuk terwujudnya sasaran 	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	<p>e, apabila A.II.a.1 dan A.II.a.3 = t</p> <p>e, apabila A.II.a.2 dan A.II.a.5 tidak ada sasaran</p> <p>nilai maksimal = A.II.b.7</p>
9	Indikator kinerja sasaran dan kegiatan telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	<p>a, apabila lebih dari 80% indikator yang ada di dokumen perencanaan kinerja tahunan dan PK memenuhi kriteria SMART;</p> <p>b, apabila 60% < indikator memenuhi kriteria SMART ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% < indikator memenuhi kriteria SMART ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% < indikator memenuhi kriteria SMART ≤ 40%</p> <p>e, apabila indikator memenuhi kriteria SMART ≤ 20%</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	<p>e, apabila A.II.a.1 dan A.II.a.3 = t</p> <p>e, apabila A.II.a.2 dan A.II.a.5 tidak ada ik sasaran</p>
10	Target kinerja ditetapkan dengan baik	<p>a, apabila lebih dari 80% target yg ditetapkan dalam dokumen perencanaan kinerja tahunan dan PK berkriteria baik;</p> <p>b, apabila 60% < Target yg baik ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% < Target yg baik ≤ 60%;</p> <p>d, apabila 20% < Target yg baik ≤ 40%</p> <p>e, apabila Target yg baik ≤ 20%</p> <p>Target yg baik:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Selaras dengan Renstra; - Relevan dengan indikatornya; - Berdasarkan indikator yg SMART; - Berdasarkan basis data yang memadai 	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	<p>e, apabila A.II.a.1 dan A.II.a.3 = t</p> <p>e, apabila A.II.a.2 dan A.II.a.5 tidak ada ik sasaran</p> <p>nilai maksimal = A.II.b.9</p>
11	Dokumen PK telah selaras dengan dokumen PK atasannya dan dokumen Renstra	<p>a, apabila lebih dari 80% sasaran dalam PK telah selaras dengan tujuan/sasaran perencanaan kinerja tahunan/RPJMD;</p> <p>b, apabila 60% ≤ keselarasan sasaran PK dengan Rencana Tahunan/RPJMD ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% < keselarasan sasaran PK dengan Rencana Tahunan/RPJMD ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% < keselarasan sasaran PK dengan Rencana Tahunan/RPJMD ≤ 40%</p> <p>e, apabila keselarasan sasaran PK dengan Rencana Tahunan/RPJMD ≤ 20%</p> <p>Selaras:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sasaran2 yang ada di PK merupakan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam Renstra; - Target2 kinerja PK merupakan breakdown dari target2 kinerja dalam Renstra/RKP; - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam PK menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra/RKP 	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	<p>e, apabila A.II.a.1 dan A.II.a.3 = t</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		KOTA	SKPD	
1	2	3	4	5
12	Dokumen PK telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)	<p>a, apabila lebih dari 80% sasaran dalam PK telah menggambarkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan;</p> <p>b, apabila $60\% \leq$ hal2 seharusnya dalam PK $\leq 80\%$;</p> <p>c, apabila $40\% <$ hal2 seharusnya dalam PK $\leq 60\%$;</p> <p>d apabila $20\% <$ hal2 seharusnya dalam PK $\leq 40\%$</p> <p>e, apabila hal2 seharusnya dalam PK $\leq 20\%$</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	e, apabila A.II.a.1 dan A.II.a.3 = t
		<p>Menetapkan hal-hal yang seharusnya:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sasaran2 yang ada di PK merupakan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam RPJMD/Renstra; - Sasaran2 yang ada di PK sesuai/selaras dengan kontrak lain yang pernah dibuat sebelumnya (jika ada); - Sasaran2 yang ada di PK menjawab isu2 strategis dan permasalahan yang teridentifikasi saat proses perencanaan; - Target2 kinerja PK merupakan breakdown dari target2 kinerja dalam RPJMD/Renstra; - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam PK menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di RPJMD/Renstra 		
c.	IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (6.75%)	<p>Jawaban tentang Implementasi perencanaan kinerja tahunan harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas perencanaan kinerja tahunan</p>		
13	Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan	<p>a, apabila lebih dari 80% Target kinerja telah dimanfaatkan untuk mengukur keberhasilan;</p> <p>b, apabila $60\% <$ pemanfaatan target kinerja $\leq 80\%$;</p> <p>c, apabila $40\% <$ pemanfaatan target kinerja $\leq 60\%$;</p> <p>d apabila $20\% <$ pemanfaatan target kinerja $\leq 40\%$</p> <p>e, apabila pemanfaatan target kinerja $\leq 20\%$</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	e, apabila A.II.a.1 dan A.II.a.3 = t
		<p>Pemanfaatan target kinerja untuk mengukur keberhasilan;</p> <ul style="list-style-type: none"> - (Capaian) target kinerja dijadikan dasar untuk memberikan penghargaan (reward); - (Capaian) target kinerja dijadikan dasar untuk memilih dan memilah yang berkinerja dengan yang kurang (tidak) berkinerja; - (Capaian) target kinerja digunakan sebagai cara untuk menyimpulkan atau memberikan predikat (baik, cukup, kurang, tercapai, tidak tercapai, berhasil, gagal, dll) suatu kondisi atau keadaan 		<p>nilai maksimal = rata2 nilai A.II.b</p>
14	Pnetapan Kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala	<p>a, apabila lebih dari 80% capaian target periodik dalam rencana aksi telah dimonitor;</p> <p>b, apabila $60\% <$ monitoring capaian target periodik $\leq 80\%$;</p> <p>c, apabila $40\% <$ monitoring capaian target periodik $\leq 60\%$;</p> <p>d apabila $20\% <$ monitoring capaian target periodik $\leq 40\%$</p> <p>e, apabila monitoring capaian target periodik $\leq 20\%$</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	e, apabila A.II.a.1 dan A.II.a.3 = t
		<p>Monitoring pencapaian target periodik:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capaian target dalam rencana aksi secara periodik (minimal setiap 3 bulan) dipantau kemajuannya; - Setiap ada deviasi segera dilakukan analisis dan dicarikan alternatif solusinya; - Terdapat mekanisme yang memungkinkan pimpinan untuk mengetahui progress kinerja yang terbaru (up dated performance) 		<p>nilai maksimal = rata2 nilai A.II.b</p>
15	Penetapan Kinerja telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan	<p>a, apabila lebih dari 80% target dalam rencana aksi dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan;</p> <p>b, apabila $60\% <$ pemanfaatan target rencana aksi $\leq 80\%$;</p> <p>c, apabila $40\% <$ pemanfaatan target rencana aksi $\leq 60\%$;</p> <p>d apabila $20\% <$ pemanfaatan target rencana aksi $\leq 40\%$</p> <p>e, apabila pemanfaatan target rencana aksi $\leq 20\%$</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	e, apabila A.II.a.1 dan A.II.a.3 = t

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		KOTA	SKPD	
1	2	3	4	5
		<p>Pemanfaatan rencana aksi dalam pengarah dan pengorganisasian kegiatan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Target2 dalam rencana aksi dijadikan dasar (acuan) untuk (memulai) pelaksanaan setiap kegiatan; - Target2 kinerja dalam rencana aksi dijadikan acuan untuk mengevaluasi capaian output2 kegiatan; - Target2 kinerja dalam rencana aksi dijadikan alasan untuk memberikan otorisasi ditunda atau diteruskannya suatu kegiatan - Terdapat hubungan yang logis antara setiap output kegiatan dengan sasaran (outcome) yang akan dicapai; 		<p>nilai maksimal = rata2 nilai A.II.b</p>
B. PENGUKURAN KINERJA (20%)				
I. PEMENUHAN PENGUKURAN (4%)				
1	Terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal	Ya, apabila Kem/LPND telah memiliki Indikator Kinerja Utama (IKU) level PROP/KAB/KOTA yang telah ditetapkan secara formal dalam suatu keputusan pimpinan sebagaimana diatur dalam PermenPAN No. 9 Tahun 2007	Tidak berlaku untuk SKPD	
	IKU SKPD telah ada	Tidak berlaku untuk PROP/KAB/KOTA	Ya, apabila > 60% Unit Kerja SKPD telah memiliki Indikator Kinerja Utama (IKU) level SKPD yang telah ditetapkan secara formal dalam suatu keputusan pimpinan sebagaimana diatur dalam PermenPAN No. 9 Tahun 2007	
2	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja	<p>a, apabila lebih dari 80% kriteria mekanisme pengumpulan data yang memadai terpenuhi;</p> <p>b, apabila 60% < pemenuhan kriteria yang memadai \leq 80%;</p> <p>c, apabila 40% < pemenuhan kriteria yang memadai \leq 60%;</p> <p>d apabila 20% < pemenuhan kriteria yang memadai \leq 40%</p> <p>e, apabila pemenuhan kriteria yang memadai \leq 20%</p> <p>Mekanisme pengumpulan data yang memadai:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Terdapat pedoman atau SOP tentang pengumpulan data kinerja yang up to date; - Ada kemudahan untuk menelusuri sumber datanya yang valid; - Ada kemudahan untuk mengakses data bagi pihak yang berkepentingan; - Terdapat penanggungjawab yang jelas; - Jelas waktu deliverynya; - Terdapat SOP yang jelas jika terjadi kesalahan data 	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	
II. KUALITAS PENGUKURAN (10%)				
3	IKU telah dapat diukur secara obyektif	<p>a, apabila lebih dari 80% IKU dapat diukur (neasurable);</p> <p>b, apabila 60% < IKU dapat diukur (measurable) \leq 80%;</p> <p>c, apabila 40% < IKU dapat diukur (measurable) \leq 60%;</p> <p>d apabila 20% < IKU dapat diukur (measurable) \leq 40%</p> <p>e, apabila IKU dapat diukur (measurable) \leq 20%</p>	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	e, apabila B.I.1 = t
4	IKU telah menggambarkan hasil	<p>a, apabila lebih dari 80% IKU yg ditetapkan telah menggambarkan hasil</p> <p>b, apabila 60% < IKU yg ditetapkan telah menggambarkan hasil \leq 80%;</p> <p>c, apabila 40% < IKU yg ditetapkan telah menggambarkan hasil \leq 60%;</p> <p>d apabila 20% < IKU yg ditetapkan telah menggambarkan hasil \leq 40%</p> <p>e, apabila IKU yg ditetapkan telah menggambarkan hasil \leq 20%</p> <p>Menggambarkan hasil:</p> <ul style="list-style-type: none"> - berkualitas outcome atau output penting - bukan proses/kegiatan - menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan 	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	e, apabila B.I.1 = t

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		KOTA	SKPD	
1	2	3	4	5
5	IKU telah relevan dengan kondisi yang akan diukur	<p>a, apabila lebih dari 80% IKU yang ditetapkan terkait langsung (relevan) dengan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan; b, apabila 60% < IKU yang relevan ≤ 80%; c, apabila 40% < IKU yang relevan ≤ 60%; d apabila 20% < IKU yang relevan ≤ 40% e, apabila IKU yang relevan ≤ 20%</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	e, apabila B.I.1 = t
		<p>Relevan: - terkait langsung dengan sasaran utama atau kondisi yang akan diukur - Mewakili (representatif) sasaran utama atau kondisi yang akan diwujudkan</p>		
6	IKU telah cukup untuk mengukur kinerja	<p>a, apabila lebih dari 80% IKU yang ditetapkan telah cukup untuk mengukur atau menggambarkan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan; b, apabila 60% < IKU yang cukup ≤ 80%; c, apabila 40% < IKU yang cukup ≤ 60%; d apabila 20% < IKU yang cukup ≤ 40% e, apabila IKU yang cukup ≤ 20%</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	e, apabila B.I.1 = t
		<p>Cukup artinya: - Representatif (alat ukur yg mewakili) untuk mengukur kinerja yang seharusnya (lihat penjelasan A.I.b.9) - Jumlahnya memadai utk menyimpulkan tercapainya tujuan atau sasaran utama</p>		
7	IKU telah diukur realisasinya	<p>a, apabila lebih dari 80% IKU yang ditetapkan telah diukur realisasinya dan dilaporkan dalam LAKIP; b, apabila 60% < IKU telah diukur ≤ 80%; c, apabila 40% < IKU telah diukur ≤ 60%; d apabila 20% < IKU telah diukur ≤ 40% e, apabila IKU yang telah diukur ≤ 20%</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	e, apabila B.I.1 = t
8	IKU unit kerja telah selaras dengan IKU IP	<p>Tidak berlaku untuk PROP/KAB/KOTA</p>	<p>a, apabila lebih dari 80% IKU unit kerja telah selaras dengan IKU PROP/KAB/KOTA; b, apabila 60% ≤ keselarasan IKU ≤ 80%; c, apabila 40% < keselarasan IKU ≤ 60%; d apabila 20% < keselarasan IKU ≤ 40% e, apabila keselarasan IKU ≤ 20%</p>	e, apabila B.I.1 = t
		<p>Keselarasan IKU: - IKU Unit Kerja merupakan breakdown dari IKU PROP/KAB/KOTA; - Indikator Kinerja Utama SKPD menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ditetapkan PROP/KAB/KOTA</p>		
9	Indikator kinerja sasaran dapat diukur secara obyektif	<p>a, apabila lebih dari 80% Indikator sasaran dapat diukur (measurable); b, apabila 60% < Indikator yang dapat diukur ≤ 80%; c, apabila 40% < Indikator yang dapat diukur ≤ 60%; d apabila 20% < Indikator yang dapat diukur ≤ 40% e, apabila Indikator yang dapat diukur ≤ 20%</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	e, apabila A.I.a.2 dan A.II.a.2 dan A.II.a.5 tidak ada ik sasaran
10	Indikator kinerja sasaran menggambarkan hasil	<p>a, apabila lebih dari 80% Indikator sasaran telah menggambarkan hasil (outcome), bukan proses/kegiatan; b, apabila 60% < Indikator yang menggambarkan hasil ≤ 80%; c,apabila 40% < Indikator yang menggambarkan hasil ≤ 60%; d apabila 20% < Indikator yang menggambarkan hasil ≤ 40% e, apabila Indikator yang menggambarkan hasil ≤ 20%</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	e, apabila A.I.a.2 dan A.II.a.2 dan A.II.a.5 tidak ada ik sasaran
		<p>Menggambarkan hasil: - berkualitas outcome atau output penting - bukan proses/kegiatan - menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan</p>		

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		KOTA	SKPD	
1	2	3	4	5
11	Indikator kinerja sasaran relevan dengan sasaran yang akan diukur	<p>a, apabila lebih dari 80% Indikator sasaran terkait langsung (relevan) dengan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan; b, apabila 60% < indikator yg relevan ≤ 80%; c, apabila 40% < indikator yg relevan ≤ 60%; d apabila 20% < indikator yg relevan ≤ 40% e, apabila indikator yg relevan ≤ 20%</p> <p>Relevan: - terkait langsung dengan sasaran atau kondisi yang akan diukur - Mewakili (representatif) sasaran/kondisi yang akan diwujudkan</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	e, apabila A.I.a.2 dan A.II.a.2 dan A.II.a.5 tidak ada ik sasaran
12	Indikator kinerja sasaran cukup untuk mengukur sasarnya	<p>a, apabila lebih dari 80% indikator yang ditetapkan telah cukup untuk mengukur atau menggambarkan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan; b, apabila 60% < indikator yang cukup ≤ 80%; c, apabila 40% < indikator yang cukup ≤ 60%; d apabila 20% < indikator yang cukup ≤ 40% e, apabila indikator yang cukup ≤ 20%</p> <p>Cukup artinya: - Representatif (alat ukur yg mewakili) untuk mengukur sasaran - Jumlahnya memadai utk menyimpulkan tercapainya sasaran</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	e, apabila A.I.a.2 dan A.II.a.2 dan A.II.a.5 tidak ada ik sasaran
13	Indikator kinerja sasaran telah diukur realisasinya	<p>a, apabila lebih dari 80% Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya dan dilaporkan dalam LAKIP; b, apabila 60% < Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya ≤ 80%; c, apabila 40% < Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya ≤ 60%; d apabila 20% < Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya ≤ 40% e, apabila Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya ≤ 20%</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	e, apabila A.I.a.2 dan A.II.a.2 dan A.II.a.5 tidak ada ik sasaran
14	Indikator kinerja SKPD telah selaras dengan indikator kinerja IP	<p>Tidak berlaku untuk PROP/KAB/KOTA</p> <p>Keselaras indikator: - indikator SKPD merupakan breakdown dari indikator PROP/KAB/KOTA; - Indikator SKPD menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ditetapkan PROP/KAB/KOTA</p>	<p>a, apabila lebih dari 80% indikator SKPD kerja telah selaras dengan indikator PROP/KAB/KOTA; b, apabila 60% ≤ keselarasan indikator ≤ 80%; c, apabila 40% < keselarasan indikator ≤ 60%; d apabila 20% < keselarasan indikator ≤ 40% e, apabila keselarasan indikator ≤ 20%</p>	e, apabila A.I.a.2 dan A.II.a.2 dan A.II.a.5 tidak ada ik sasaran
15	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan	<p>a, apabila lebih dari 80% data (capaian) kinerja yang dihasilkan dapat diandalkan; b, apabila 60% < data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan ≤ 80%; c, apabila 40% < data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan ≤ 60%; d apabila 20% < data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan ≤ 40% e, apabila data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan ≤ 20%</p> <p>Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan; - Informasi capaian kinerja berdasarkan fakta sebenarnya atau bukti yang memadai dan dapat dipertanggungjawabkan; - Data yang dikumpulkan didasarkan suatu mekanisme yang memadai atau terstruktur (tidak bersifat dadakan); - Data kinerja yang diperoleh tepat waktu; - Data yang dikumpulkan memiliki tingkat kesalahan yang minimal;</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	e, apabila B.II.7 dan B.II.13 = e nilai maksimal = rata2 nilai B.II.3-14
III.	IMPLEMENTASI PENGUKURAN (6%)	<p>Jawaban tentang Implementasi Pengukuran harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas Pengukuran</p>		

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		KOTA	SKPD	
1	2	3	4	5
16	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran	<p>a, apabila lebih dari 80% IKU yang ditetapkan telah dimanfaatkan dalam perencanaan dan penganggaran;</p> <p>b, apabila 60% < IKU yang telah dimanfaatkan ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% < IKU yang telah dimanfaatkan ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% < IKU yang telah dimanfaatkan ≤ 40%</p> <p>e, apabila IKU yang telah dimanfaatkan ≤ 20%</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	<p>e, apabila B.I.1 = t</p> <p>nilai maksimal = rata2 nilai B.II.3,4,5,6,7,8</p>
		<p>Dimanfaatkan dalam dokumen perencanaan dan penganggaran:</p> <ul style="list-style-type: none"> - dijadikan alat ukur pencapaian tujuan/sasaran utama dalam dokumen Renstra, Rencana Kinerja Tahunan dan PK - dijadikan alat ukur tercapainya outcome atau hasil-hasil program yang ditetapkan dalam dokumen anggaran (RKA) 		
17	IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja	<p>a, apabila lebih dari 80% IKU yang ditetapkan telah dimanfaatkan dalam penilaian kinerja;</p> <p>b, apabila 60% < IKU yang telah dimanfaatkan ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% < IKU yang telah dimanfaatkan ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% < IKU yang telah dimanfaatkan ≤ 40%</p> <p>e, apabila IKU yang telah dimanfaatkan ≤ 20%</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	<p>e, apabila B.I.1 = t</p>
		<p>Dimanfaatkan untuk penilaian kinerja:</p> <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 		<p>nilai maksimal = rata2 nilai B.II.3,4,5,6,7,8</p>
18	IKU telah direviu secara berkala	<p>a, apabila IKU telah direvisi dan hasilnya menunjukkan kondisi yang lebih baik (inovatif);</p> <p>b, apabila IKU telah direviu secara berkala dan hasilnya masih relevan dengan kondisi saat ini;</p> <p>c, apabila IKU telah direviu, ada upaya perbaikan namun belum ada perbaikan yang signifikan;</p> <p>d, apabila IKU telah direviu</p> <p>e, Tidak ada reviu</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	<p>e, apabila B.I.1 = t</p> <p>nilai maksimal = rata2 nilai B.II.3,4,5,6,7,8</p>
19	Pengukuran kinerja digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala	<p>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan.</p> <p>Sebagai ilustrasi:</p> <p>a, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh</p> <p>b, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian)</p> <p>c, apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian</p> <p>d, apabila kurang dimanfaatkan</p> <p>e, apabila tidak ada pemanfaatan</p> <p>Prasyarat: terdapat pengukuran atau pemantauan kinerja secara berkala (minimal semesteran).</p> <p>digunakan untuk pengendalian dan pemantauan, artinya (kriteria):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hasil pengukuran menjadi dasar untuk menyimpulkan kemajuan (progress) kinerja - Hasil pengukuran menjadi dasar untuk mengambil tindakan (action) dalam rangka mencapai target kinerja yang ditetapkan - Hasil pengukuran menjadi dasar untuk menyesuaikan strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran 		<p>e, apabila B.II.8 dan B.II.13 = e</p> <p>nilai maksimal = rata2 nilai B.II</p>
C. PELAPORAN KINERJA (15%)				
I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%)				
1	LAKIP telah disusun	<p>a, apabila telah menyampaikan LAKIP dlm bentuk hard copy beserta soft-copy nya;</p> <p>b, apabila telah menyampaikan LAKIP dlm bentuk hard copy;</p> <p>c, apabila tidak ada</p>	<p>Tidak berlaku untuk SKPD</p>	
	LAKIP SKPD telah disusun	<p>Tidak berlaku untuk PROP/KAB/KOTA</p>	<p>a, apabila telah menyampaikan LAKIP dlm bentuk hard copy beserta soft-copy nya;</p> <p>b, apabila telah menyampaikan LAKIP dlm bentuk hard copy;</p> <p>c, apabila tidak ada</p>	
2	LAKIP telah disampaikan tepat waktu	<p>Waktu penyampaian LAKIP mengacu pada SE Menpan dan RB No 29 Tahun 2010</p>	<p>Tidak berlaku untuk SKPD</p>	<p>e, apabila C.I.1 = t</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		KOTA	SKPD	
1	2	3	4	5
	LAKIP SKPD telah disampaikan tepat waktu	Tidak berlaku untuk PROP/KAB/KOTA	Waktu penyampaian LAKIP mengacu pada SE Menpan dan RB No 29 Tahun 2010	
3	LAKIP menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU	a, apabila lebih dari 80% capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU); b, apabila 60% < capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) \leq 80%; c, apabila 40% < capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) \leq 60%; d apabila 20% < capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) \leq 40% e, apabila capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) \leq 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	e, apabila C.I.1 = t e, apabila B.I.1 = t
II. PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (8%)				
4	LAKIP bukan merupakan kompilasi dari Unit Kerja di bawahnya	e, apabila lebih dari 80% Sasaran dan target dalam LAKIP bukan merupakan kompilasi dari SKPD; d, apabila 60% < Sasaran dan target dalam LAKIP bukan merupakan kompilasi dari SKPD < 80%; c, apabila 40% < Sasaran dan target dalam LAKIP bukan merupakan kompilasi dari SKPD < 60%; b apabila 20% < Sasaran dan target dalam LAKIP bukan merupakan kompilasi dari SKPD < 40% a, apabila Sasaran dan target dalam LAKIP bukan merupakan kompilasi dari SKPD < 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	e, apabila C.I.1 = t
5	LAKIP menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome	a, apabila lebih dari 80% informasi yang disampaikan dalam LAKIP berorientasi outcome; b, apabila 60% < informasi outcome dalam LAKIP \leq 80%; c, apabila 40% < informasi outcome dalam LAKIP \leq 60%; d apabila 20% < informasi outcome dalam LAKIP \leq 40% e, apabila informasi outcome dalam LAKIP \leq 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	e, apabila C.I.1 = t
		Informasi LAKIP berorientasi outcome artinya: - Informasi yang disajikan dalam LAKIP menggambarkan hasil2 (termasuk output2 penting) yang telah dicapai sampai dengan saat ini - LAKIP tidak berfokus pada informasi tentang kegiatan atau proses yang telah dilaksanakan pada tahun ybs - LAKIP tidak berorientasi pada informasi tentang realisasi seluruh anggaran yang telah digunakan		
6	LAKIP menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan	a, apabila lebih dari 80% capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK; b, apabila 60% < capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK \leq 80%; c, apabila 40% < capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK \leq 60%; d apabila 20% < capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK \leq 40% e, apabila capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK \leq 20%	jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri	e, apabila C.I.1 = t e, apabila A.II.a.3 = t

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		KOTA	SKPD	
1	2	3	4	5
7	LAKIP menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja	<p>a, apabila LAKIP menyajikan lebih dari 80% evaluasi dan analisis capaian yang bersifat kinerja (outcome), bukan proses; b, apabila 60% < penyajian evaluasi dan analisis capaian yang bersifat kinerja ≤ 80%; c, apabila 40% < penyajian evaluasi dan analisis capaian yang bersifat kinerja ≤ 60%; d apabila 20% < penyajian evaluasi dan analisis capaian yang bersifat kinerja ≤ 40% e, apabila penyajian evaluasi dan analisis capaian yang bersifat kinerja ≤ 20%</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	e, apabila C.I.1 = t
		<p>menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja, artinya: - LAKIP menguraikan hasil evaluasi dan analisis tentang capaian2 kinerja outcome atau output penting, bukan hanya proses atau realisasi kegiatan2 yang ada di dokumen anggaran (DIPA)</p>		
8	LAKIP menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan	<p>a, apabila LAKIP menyajikan perbandingan lebih dari 80% data kinerja (capaian sasaran) ; b, apabila 60% < perbandingan data kinerja (capaian sasaran) ≤ 80%; c, apabila 40% < perbandingan data kinerja (capaian sasaran) ≤ 60%; d apabila 20% < perbandingan data kinerja (capaian sasaran) ≤ 40% e, apabila perbandingan data kinerja (capaian sasaran) ≤ 20%</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	e, apabila C.I.1 = t
		<p>Pembandingan yang memadai, minimal mencakup: - Target vs Realisasi - Realisasi tahun berjalan vs realisasi tahun sebelumnya - Realisasi sampai dengan tahun berjalan vs target jangka menengah</p>		
9	LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja	<p>a, apabila LAKIP menyajikan informasi keuangan lebih dari 80% capaian sasaran (kinerja); b, apabila 60% < informasi keuangan sasaran ≤ 80%; c, apabila 40% < informasi keuangan sasaran ≤ 60%; d apabila 20% < informasi keuangan sasaran ≤ 40% e, apabila informasi keuangan sasaran ≤ 20%</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	e, apabila C.I.1 = t
10	Informasi kinerja dalam LAKIP dapat diandalkan	<p>a, apabila lebih dari 80% realisasi kinerja dapat diandalkan; b, apabila 60% < keandalan data realisasi kinerja ≤ 80%; c, apabila 40% < keandalan data realisasi kinerja ≤ 60%; d apabila 20% < keandalan data realisasi kinerja ≤ 40% e, apabila keandalan data realisasi kinerja ≤ 20%</p>	<p>jawaban a,b,c,d,e mengacu pada penjelasan di sisi kiri</p>	e, apabila C.I.1 = t
		<p>Dapat diandalkan: - datanya valid - dapat ditelusuri kesumber datanya - diperoleh dari sumber yang kompeten - konsisten</p>		
III.	PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4%)	<p>Jawaban tentang pemanfaatan informasi kinerja harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan Pelaporan dan Penyajian Informasi Kinerja</p>		
1	Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan	<p>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan. Sebagai ilustrasi: a, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh b, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian) c, apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian</p>		<p>e, apabila C.I.1 = t nilai maksimal = rata2 nilai C.II</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		KOTA	SKPD	
1	2	3	4	5
		telah digunakan dalam perbaikan perencanaan, artinya: LAKIP yang disusun sampai dengan saat ini telah berdampak kepada perbaikan perencanaan,		
12	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.</p> <p>Sebagai ilustrasi:</p> <p>a, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh</p> <p>b, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian)</p> <p>c, apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian</p> <p>d, apabila kurang dimanfaatkan</p> <p>e, apabila tidak ada pemanfaatan</p> <p>telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan, artinya: informasi yang disajikan dalam LAKIP telah mengakibatkan perbaikan dalam pengelolaan program dan kegiatan dan dapat menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program secara terukur</p>		e, apabila C.I.1 = t nilai maksimal = rata2 nilai C.II
13	Informasi yang disajikan telah <i>digunakan untuk peningkatan kinerja</i>	<p>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan.</p> <p>Sebagai ilustrasi:</p> <p>a, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh</p> <p>b, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian)</p> <p>c, apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian</p> <p>d, apabila kurang dimanfaatkan</p> <p>e, apabila tidak ada pemanfaatan</p> <p>telah digunakan untuk peningkatan kinerja, artinya: informasi dalam LAKIP (termasuk LAKIP tahun sebelumnya) benar-benar telah digunakan untuk perbaikan capaian kinerja organisasi yang lebih baik periode berikutnya</p>		e, apabila C.I.1 = t nilai maksimal = rata2 nilai C.II
14	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja	<p>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan. Sebagai ilustrasi:</p> <p>a, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh</p> <p>b, apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian)</p> <p>c, apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian d, apabila kurang dimanfaatkan</p> <p>e, apabila tidak ada pemanfaatan</p> <p>telah digunakan untuk penilaian kinerja, artinya: informasi capaian kinerja yang disajikan dalam LAKIP dijadikan dasar untuk menilai dan menyimpulkan kinerja serta dijadikan dasar reward dan punishment</p>		e, apabila C.I.1 = t nilai maksimal = rata2 nilai C.II
D. EVALUASI KINERJA (10%)				
I. PEMENUHAN EVALUASI (2%)				
1	Terdapat pedoman evaluasi akuntabilitas kinerja	cukup jelas	Tidak berlaku untuk SKPD	
2	Terdapat pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya	<p>a, apabila lebih dari 80% Target kinerja telah dipantau kemajuannya;</p> <p>b, apabila 60% < Target kinerja yang terpantau ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% < Target kinerja yang terpantau ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% < target kinerja yang terpantau ≤ 40%</p> <p>e, apabila target kinerja yang terpantau ≤ 20%</p> <p>pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya, artinya:</p> <ul style="list-style-type: none"> - mengidentifikasi, mencatat (membuat catatan), mencari tahu, mengadministrasikan kemajuan (progress) kinerja; - dapat menjawab atau menyimpulkan posisi (prestasi atau capaian) kinerja terakhir; -mengambil langkah yang diperlukan untuk mengatasi hambatan pencapaian kinerja; - melaporkan hasil pemantauan tersebut kepada pimpinan 	Tidak berlaku untuk SKPD	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		KOTA	SKPD	
1	2	3	4	5
3	Evaluasi program telah dilakukan	<p>a, apabila lebih dari 80% program telah dievaluasi;</p> <p>b, apabila 60% < Program yang dievaluasi ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% < Program yang dievaluasi ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% < Program yang dievaluasi ≤ 40%</p> <p>e, apabila Program yang dievaluasi ≤ 20%</p> <p>Program telah dievaluasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Terdapat informasi tentang capaian hasil2 program; - Terdapat simpulan keberhasilan atau ketidakberhasilan program; - Terdapat analisis dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu program; - Terdapat ukuran yang memadai tentang keberhasilan program 	Tidak berlaku untuk SKPD	
4	Evaluasi akuntabilitas kinerja atas unit kerja telah dilakukan	<p>a, apabila lebih dari 80% SKPD telah dievaluasi</p> <p>b, apabila 60% < SKPD yang dievaluasi < 80%;</p> <p>c, apabila 40% < SKPD yang dievaluasi < 60%;</p> <p>d apabila 20% < SKPD yang dievaluasi < 40%</p> <p>e, apabila SKPD yang dievaluasi < 20%</p>	Tidak berlaku untuk SKPD	
5	Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan	Ya, apabila hasil evaluasi telah disampaikan atau dibahas dengan pihak yang dievaluasi (yang berkepentingan)	Tidak berlaku untuk SKPD	e, apabila D.I.3 dan D.I.4 = t
II. KUALITAS EVALUASI (5%)				
6	Evaluasi akuntabilitas kinerja dilaksanakan dengan menggunakan pedoman/juklak evaluasi yang selaras dengan pedoman/juklak evaluasi Menpan dan RB	<p>a, apabila evaluasi dilaksanakan dengan mengacu pada pedoman evaluasi yang dibuat sendiri yang selaras dengan pedoman evaluasi Menpan & RB dan dimodifikasi sesuai dengan kebutuhan;</p> <p>b, apabila evaluasi dilaksanakan dengan menggunakan pedoman evaluasi yang dibuat sendiri mengacu pedoman evaluasi Menpan & RB, namun modifikasi pedoman belum sesuai dengan kondisi yang diharapkan;</p> <p>c, apabila evaluasi dilaksanakan dengan menggunakan pedoman evaluasi yang dibuat sendiri yang sama persis pedoman evaluasi Menpan & RB</p> <p>d, apabila evaluasi dilaksanakan dengan menggunakan pedoman evaluasi Menpan & RB</p> <p>e, apabila evaluasi dilaksanakan dengan tidak menggunakan pedoman evaluasi</p>	Tidak berlaku untuk SKPD	e, apabila D.I.4 = t e, apabila D.I.1 = t
7	Evaluasi akuntabilitas kinerja dilaksanakan oleh SDM yang berkompeten	<p>a, apabila > 80% penugasan evaluasi telah dilakukan oleh SDM yang sudah terlatih dan kompeten dibidangnya dan hasilnya tidak memiliki perbedaan yg signifikan dengan hasil evaluasi eksternal</p> <p>b, apabila 60% < penugasan evaluasi oleh personil kompeten dan perbedaan yg insignifikan ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% < penugasan evaluasi oleh personil kompeten dan perbedaan yg insignifikan ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% < penugasan evaluasi oleh personil kompeten dan perbedaan yg insignifikan ≤ 40%</p> <p>e, apabila penugasan evaluasi oleh personil kompeten dan perbedaan yg insignifikan ≤ 20%</p>	Tidak berlaku untuk SKPD	e, apabila D.I.4 = t

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		KOITA	SKPD	
1	2	3	4	5
8	Pelaksanaan evaluasi <u>akuntabilitas kinerja</u> telah disupervisi de an baik melalui pembahasan-pembahasan yang reguler dan bertahap	<p>a. apabila telah dilakukan kegiatan supervisi dan terdapat dokumentasi komunikasi yang reguler (teratur)</p> <p>b. apabila telah dilakukan kegiatan supervisi, namun belum terdokumentasi</p> <p>c. terdapat supervisi namun tidak reguler</p> <p>d. supervisi sangat minimal</p> <p>e. tdk disupervisi</p>	Tidak berlaku untuk SKPD	e, apabila D.I.4 = t
9	Hasil evaluasi <u>akuntabilitas kinerja</u> menggambarkan <u>akuntabilitas kinerja</u> yang dievaluasi	<p>a. apabila hasil evaluasi benar-benar menggambarkan dan menyimpulkan akuntabilitas kinerja (outcome atau output penting) yang sesungguhnya, bukan sekedar simpulan atas pelaksanaan kerja (kegiatan semata), dan lebih dari 80% simpulan tersebut disepakati baik oleh evaluator internal maupun external</p> <p>b. idem, dengan tingkat kesepakatan > 60% s/d 80%</p> <p>C. idem, dengan tingkat kesepakatan > 40% s/d 60%</p> <p>d. idem, dengan tingkat kesepakatan > 20% s/d 40%</p> <p>e. hasil evaluasi tidak menggambarkan kondisi yang sebenarnya, tingkat kesepakatan < 20%.</p>	Tidak berlaku untuk UNIT KERJA	e, apabila D.I.4 = t
10	Hasil evaluasi <u>akuntabilitas kinerja</u> memberikan penilaian atas akuntabilitas kinerja masing-masing unit kerja	<p>a, apabila lebih dari 80% unit kerja telah dievaluasi dan disimpulkan akuntabilitas kinerjanya</p> <p>b, apabila 60% < unit kerja yang dievaluasi dan disimpulkan akuntabilitas kinerjanya ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% < unit kerja yang dievaluasi dan disimpulkan akuntabilitas kinerjanya ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% < unit kerja yang dievaluasi dan disimpulkan akuntabilitas kinerjanya ≤ 40%</p> <p>e, apabila unit kerja yang dievaluasi dan disimpulkan akuntabilitas kinerjanya ≤ 20%</p>	Tidak berlaku untuk SKPD	e, apabila D.I.4 = t
11	Evaluasi <u>akuntabilitas kinerja</u> telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan manajemen kinerja yang dapat dilaksanakan	<p>a, apabila lebih dari 80% hasil evaluasi telah disertai rekomendasi dan rekomendasi tersebut disetujui untuk dilaksanakan</p> <p>b, apabila 60% < hasil evaluasi telah disertai rekomendasi yg disetujui untuk dilaksanakan ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% < hasil evaluasi telah disertai rekomendasi yg disetujui untuk dilaksanakan ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% < hasil evaluasi telah disertai rekomendasi yg disetujui untuk dilaksanakan ≤ 40%</p> <p>e, apabila hasil evaluasi telah disertai rekomendasi yg disetujui untuk dilaksanakan ≤ 20%</p>	Tidak berlaku untuk SKPD	e, apabila D.I.4 = t
12	Evaluasi <u>program</u> dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program	<p>a. apabila evaluasi seluruh program telah dilakukan dan terdapat simpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan program yang dievaluasi</p> <p>b. apabila seluruh program telah dievaluasi namun belum sepenuhnya memiliki ukuran keberhasilan</p> <p>c. apabila evaluasi program telah dilaksanakan namun belum menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program</p> <p>d. apabila evaluasi telah dilakukan sebatas pelaksanaan program dan kegiatan serta penyerapan anggaran.</p> <p>e. belum dilakukan evaluasi program</p>	Tidak berlaku untuk SKPD	e, apabila D.I.3 = t

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		KOTA	SKPD	
1	2	3	4	5
13	Evaluasi <u>program</u> telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan	a, apabila lebih dari 80% hasil evaluasi telah disertai rekomendasi yg terkait dengan perencanaan kinerja dan rekomendasi tsb disetujui untuk dilaksanakan b, apabila 60% < hasil evaluasi telah disertai rekomendasi yg disetujui untuk dilaksanakan ≤ 80%; c, apabila 40% < hasil evaluasi telah disertai rekomendasi yg disetujui untuk dilaksanakan ≤ 60%; d apabila 20% < hasil evaluasi telah disertai rekomendasi yg disetujui untuk dilaksanakan ≤ 40% e, apabila hasil evaluasi telah disertai rekomendasi yg disetujui untuk dilaksanakan ≤ 20%	Tidak berlaku untuk SKPD	e, apabila D.I.3 = t
14	Evaluasi <u>program</u> telah memberikan rekomendasi-rekomendasi peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan	a, apabila lebih dari 80% hasil evaluasi telah disertai rekomendasi yg terkait dengan peningkatan kinerja dan rekomendasi tsb disetujui untuk dilaksanakan b, apabila 60% < hasil evaluasi telah disertai rekomendasi yg disetujui untuk dilaksanakan ≤ 80%; c, apabila 40% < hasil evaluasi telah disertai rekomendasi yg disetujui untuk dilaksanakan ≤ 60%; d apabila 20% < hasil evaluasi telah disertai rekomendasi yg disetujui untuk dilaksanakan ≤ 40% e, apabila hasil evaluasi telah disertai rekomendasi yg disetujui untuk dilaksanakan ≤ 20%	Tidak berlaku untuk SKPD	e, apabila D.I.3 = t
III.	PEMANFAATAN EVALUASI (3%)	Jawaban tentang pemanfaatan evaluasi harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan Evaluasi dan Kualitas Evaluasi		
15	Hasil evaluasi <u>program/akuntabilitas kinerja</u> telah ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan	a. jika > 80% rekomendasi yang terkait dengan perencanaan telah ditindaklanjuti b. jika 60% < rekomendasi yang terkait dengan perencanaan yang ditindaklanjuti ≤ 80% c. jika 40% < rekomendasi yang terkait dengan perencanaan yang ditindaklanjuti ≤ 60% d. jika 20% < rekomendasi yang terkait dengan perencanaan yang ditindaklanjuti ≤ 40% e. jika rekomendasi yang terkait dengan perencanaan yang ditindaklanjuti ≤ 20%	Tidak berlaku untuk SKPD	e, apabila D.I.3 dan D.I.4 = t nilai maksimal = rata2 nilai D.II
16	Hasil evaluasi <u>akuntabilitas kinerja</u> telah ditindaklanjuti untuk perbaikan penerapan manajemen kinerja	a. jika > 80% rekomendasi yang terkait dengan penerapan manajemen kinerja telah ditindaklanjuti b. jika 60% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 80% c. jika 40% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 60% d. jika 20% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 40% e. jika rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 20%	Tidak berlaku untuk SKPD	e, apabila D.I.4 = t nilai maksimal = rata2 nilai D.II
17	Hasil evaluasi <u>program</u> telah ditindaklanjuti untuk perbaikan kinerja	a. jika hasil evaluasi program telah meningkatkan > 80% capaian keberhasilan program b. jika 60% < capaian keberhasilan program ≤ 80% c. jika 40% < capaian keberhasilan program ≤ 60% d. jika 20% < capaian keberhasilan program ≤ 40% e. jika capaian keberhasilan program ≤ 20%	Tidak berlaku untuk SKPD	e, apabila D.I.3 nilai maksimal = rata2 nilai D.II

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		KOIA	SKPD	
1	2	3	4	5
18	Hasil evaluasi <u>akuntabilitas kinerja</u> telah ditindaklanjuti untuk mengukur keberhasilan unit kerja	<p>a. Jika > 80% capaian kinerja digunakan (dimanfaatkan) untuk mengukur keberhasilan maupun kegagalan unit kerja (sebagai dasar reward&punishment)</p> <p>b. Jika 60% < pemanfaatan capaian kinerja sebagai dasar pengukuran ≤ 80%</p> <p>c. Jika 40% < pemanfaatan capaian kinerja sebagai dasar pengukuran ≤ 60%</p> <p>d. Jika 20% < pemanfaatan capaian kinerja sebagai dasar pengukuran ≤ 40%</p> <p>e. Jika pemanfaatan capaian kinerja sebagai dasar pengukuran ≤ 20%</p>	Tidak berlaku untuk SKPD	<p>e, apabila D.I.3 dan D.I.4 = t</p> <p>nilai maksimal = rata2 nilai D.II</p>
E. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI (20%)				
	KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (5%)			
1	Target dapat dicapai	<p>a, apabila rata2 capaian kinerja lebih dari 80%;</p> <p>b, apabila 60% < rata2 capaian kinerja ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% < rata2 capaian kinerja ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% < rata2 capaian kinerja ≤ 40%</p> <p>e, apabila rata2 capaian kinerja ≤ 20%</p>	Tidak berlaku untuk SKPD	
2	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	<p>a, apabila lebih dari 80% rata2 capaian kinerja tahun berjalan melebihi capaian tahun sebelumnya;</p> <p>b, apabila 60% < rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% < rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya ≤ 60%;</p> <p>d, apabila 20% < rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya ≤ 40%</p> <p>e, apabila rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya ≤ 20%</p>	Tidak berlaku untuk SKPD	
3	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	<p>a, apabila lebih dari 80% informasi capaian kinerja dapat diandalkan;</p> <p>b, apabila 60% < informasi capaian kinerja yang dapat diandalkan ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% < informasi capaian kinerja yang dapat diandalkan ≤ 60%;</p> <p>d, apabila 20% < informasi capaian kinerja yang dapat diandalkan ≤ 40%</p> <p>e, apabila informasi capaian kinerja yang dapat diandalkan ≤ 20%</p> <p>Informasi kinerja dapat diandalkan, artinya:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diperoleh dari dasar perhitungan (formulasi) yang valid; - Dihilangkan dari sumber2 atau basis data yang dapat dipercaya (kompeten); - Dapat ditelusuri sumber datanya; - up to date 	Tidak berlaku untuk SKPD	
	KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (5%)			
4	Target dapat dicapai	<p>a, apabila rata2 capaian kinerja > 100%;</p> <p>b, apabila rata2 capaian kinerja = 100%;</p> <p>c, apabila 80% < rata2 capaian kinerja < 100%;</p> <p>d, apabila 50% ≤ rata2 capaian kinerja ≤ 80%</p> <p>e, apabila rata2 capaian kinerja < 50%</p> <p>(Jawaban ditulis pada lembar KKEI-I Capaian)</p>	Tidak berlaku untuk SKPD	

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN		KERANGKA LOGIS
		KOTA	SKPD	
1	2	3	4	5
5	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	<p>a, apabila rata2 capaian kinerja tahun berjalan > 150% dibanding tahun sebelumnya;</p> <p>b, apabila 120% < rata2 peningkatan kinerja ≤ 150% ;</p> <p>c, apabila 80% < rata2 peningkatan kinerja ≤ 120%;</p> <p>d, apabila 50% ≤ rata2 peningkatan kinerja ≤ 80%</p> <p>e, apabila rata2 peningkatan kinerja < 50%</p> <p>(Jawaban ditulis pada lembar KKEI-I Capaian)</p>	Tidak berlaku untuk SKPD	
6	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	<p>a, apabila capaian outcome yang andal lebih dari 80%;</p> <p>b, apabila 60% < capaian outcome yang andal ≤ 80%;</p> <p>c, apabila 40% < capaian outcome yang andal ≤ 60%;</p> <p>d apabila 20% < capaian outcome yang andal ≤ 40%</p> <p>e, apabila capaian outcome yang andal ≤ 20%</p> <p>Informasi kinerja dapat diandalkan, artinya:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diperoleh dari dasar perhitungan (formulasi) yang valid; - Dihilangkan dari sumber2 atau basis data yang dapat dipercaya (kompeten); - Dapat ditelusuri sumber datanya; - up to date <p>(Jawaban ditulis pada lembar KKEI-I Capaian)</p>	Tidak berlaku untuk SKPD	
	BENCHMARK KINERJA (5%)			
7	Kinerja Bidang Kesehatan	Lihat KKE 1 - II (Prov/Kab/Kota) Capaian	Tidak berlaku untuk SKPD	
8	Kinerja Bidang Pendidikan	Lihat KKE 1 - II (Prov/Kab/Kota) Capaian	Tidak berlaku untuk SKPD	
9	Kinerja Bidang Ketenagakerjaan	Lihat KKE 1 - II (Prov/Kab/Kota) Capaian	Tidak berlaku untuk SKPD	
10	Kinerja Bidang Sosial	Lihat KKE 1 - II (Prov/Kab/Kota) Capaian	Tidak berlaku untuk SKPD	
11	Kinerja Bidang Ekonomi	Lihat KKE 1 - II (Prov/Kab/Kota) Capaian	Tidak berlaku untuk SKPD	
	KINERJA DARI PENILAIAN STAKEHOLDER (5%)			
12	Kinerja Pengelolaan Keuangan	Lihat KKE 1 - III Capaian	Tidak berlaku untuk SKPD	
13	Kinerja Manajemen Internal	Lihat KKE 1 - III Capaian	Tidak berlaku untuk SKPD	
14	Kinerja dari Penilaian Instansi Pemerintah Lainnya	Lihat KKE 1 - III Capaian	Tidak berlaku untuk SKPD	
15	Kinerja Transparansi	Lihat KKE 1 - III Capaian	Tidak berlaku untuk SKPD	
16	Kinerja/Penghargaan Lainnya	Lihat KKE 1 - III Capaian	Tidak berlaku untuk SKPD	

TEMPLATE KERTAS KERJA EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH KOTA SURABAYA

NO.	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROVINSI		SKPD		TOTAL	REF
		Y/T		NILAI			
		Y/T	NILAI	Y/T	NILAI		
1	2	3	4	5	6	7	8
A. PERENCANAAN KINERJA (35%)							
I. PERENCANAAN STRATEGIS (12.5%)							
a. PEMENUHAN RENSTRA (2.5%)							
1	Dokumen RPJMD/Renstra telah ada						
	Dokumen Renstra SKPD telah ada						
2	Dokumen RPJMD/Renstra telah memuat visi, misi, tujuan, sasaran, program, indikator kinerja sasaran, target tahunan, indikator kinerja tujuan dan target jangka menengah						
3	RPJMD/Renstra telah menyajikan IKU						
b. KUALITAS RENSTRA (6.25%)							
4	Tujuan dan sasaran telah berorientasi hasil						
5	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program/hasil kegiatan						
6	Indikator kinerja tujuan (outcome) dan sasaran (outcome dan output) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik						
7	Target kinerja ditetapkan dengan baik						
8	Dokumen RPJMD/Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMN/Dokumen Renstra atasannya						
9	Dokumen RPJMD/Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi/latar belakang pendirian)						
c. IMPLEMENTASI RENSTRA (3.75%)							
10	Dokumen RPJMD/Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan						
11	Dokumen RPJMD/Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan Dokumen Renstra unit kerja						
12	Dokumen RPJMD/Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran						
13	Dokumen RPJMD/Renstra telah direviu secara berkala						
II. PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (22.5%)							
a. PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (4.5%)							
1	Dokumen perencanaan kinerja tahunan telah ada						
	Dokumen perencanaan kinerja tahunan SKPD telah ada						
2	Dokumen perencanaan kinerja telah memuat sasaran, program, indikator kinerja sasaran, dan target kinerja tahunan						
3	Dokumen PK telah ada						
	Dokumen PK SKPD telah ada						
4	Dokumen PK disusun segera setelah anggaran disetujui						
5	Dokumen PK telah memuat sasaran, program, indikator kinerja, dan target jangka pendek						
6	PK telah menyajikan IKU						
b. KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (11.25%)							
7	Sasaran telah berorientasi hasil						
8	Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran						
9	Indikator kinerja sasaran telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik						
10	Target kinerja ditetapkan dengan baik						
11	Dokumen PK telah selaras dengan dokumen PK atasannya dan Dokumen RPJMD/Renstra						
12	Dokumen PK telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)						
c. IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (6.75%)							
13	Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan						
14	Penetapan Kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala						

15	Penetapan Kinerja telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan	a/b/c/d/e						
B. PENGUKURAN KINERJA (20%)								
I. PEMENUHAN PENGUKURAN (4%)								
1	Telah terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal	y/t						
	IKU unit kerja telah ada							
2	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja	a/b/c/d/e						
II. KUALITAS PENGUKURAN (10%)								
3	IKU telah dapat diukur secara obyektif	a/b/c/d/e						
4	IKU telah menggambarkan hasil	a/b/c/d/e						
5	IKU telah relevan dengan kondisi yang akan diukur	a/b/c/d/e						
6	IKU telah cukup untuk mengukur kinerja	a/b/c/d/e						
7	IKU telah diukur realisasinya	a/b/c/d/e						
8	IKU unit kerja telah selaras dengan IKU IP							
9	Indikator kinerja sasaran dapat diukur secara obyektif	a/b/c/d/e						
10	Indikator kinerja sasaran menggambarkan hasil	a/b/c/d/e						
11	Indikator kinerja sasaran relevan dengan sasaran yang akan diukur	a/b/c/d/e						
12	Indikator kinerja sasaran cukup untuk mengukur sasarnya	a/b/c/d/e						
13	Indikator kinerja sasaran telah diukur realisasinya	a/b/c/d/e						
14	Indikator kinerja sasaran unit kerja telah selaras dengan indikator kinerja IP							
15	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan	a/b/c/d/e						
III. IMPLEMENTASI PENGUKURAN (6%)								
16	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran	a/b/c/d/e						
17	IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja	a/b/c/d/e						
18	IKU telah direviu secara berkala	a/b/c/d/e						
19	Pengukuran kinerja digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala	a/b/c/d/e						
C. PELAPORAN KINERJA (15%)								
I. PEMENUHAN PELAPORAN (3%)								
1	LAKIP telah disusun	a/b/c						
	LAKIP unit kerja telah disusun							
2	LAKIP telah disampaikan tepat waktu	y/t						
	LAKIP unit kerja telah disampaikan tepat waktu							
3	LAKIP menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU	a/b/c/d/e						
II. PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (8%)								
4	LAKIP bukan merupakan kompilasi dari Unit Kerja di bawahnya	a/b/c/d/e						
5	LAKIP menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome	a/b/c/d/e						
6	LAKIP menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan	a/b/c/d/e						
7	LAKIP menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja	a/b/c/d/e						
8	LAKIP menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan	a/b/c/d/e						
9	LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja	a/b/c/d/e						
10	Informasi kinerja dalam LAKIP dapat diandalkan	a/b/c/d/e						
III. PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4%)								
11	Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan	a/b/c/d/e						
12	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi	a/b/c/d/e						
13	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja	a/b/c/d/e						
14	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja	a/b/c/d/e						
D. EVALUASI INTERNAL (10%)								

I. PEMENUHAN EVALUASI (2%)							
1	Terdapat pedoman evaluasi akuntabilitas kinerja	y/t					
2	Terdapat pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya	a/b/c/d/e					
3	Evaluasi program telah dilakukan	a/b/c/d/e					
4	Evaluasi akuntabilitas kinerja atas unit kerja telah dilakukan	a/b/c/d/e					
5	Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan	y/t					
II. KUALITAS EVALUASI (5%)							
6	Evaluasi akuntabilitas kinerja dilaksanakan dengan menggunakan pedoman/juklak evaluasi yang selaras dengan pedoman/juklak evaluasi Menpan	a/b/c/d/e					
7	Evaluasi akuntabilitas kinerja dilaksanakan oleh SDM yang berkompentensi	a/b/c/d/e					
8	Pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja telah disupervisi dengan baik melalui pembahasan-pembahasan yang reguler dan bertahap	a/b/c/d/e					
9	Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja menggambarkan akuntabilitas kinerja yang dievaluasi	a/b/c/d/e					
10	Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja memberikan penilaian atas akuntabilitas kinerja masing-masing unit kerja	a/b/c/d/e					
11	Evaluasi akuntabilitas kinerja telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan manajemen kinerja yang dapat dilaksanakan	a/b/c/d/e					
12	Evaluasi program dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program	a/b/c/d/e					
13	Evaluasi program telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan	a/b/c/d/e					
14	Evaluasi program telah memberikan rekomendasi-rekomendasi peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan	a/b/c/d/e					
III. PEMANFAATAN EVALUASI (3%)							
15	Hasil evaluasi program/akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan	a/b/c/d/e					
16	Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti untuk perbaikan penerapan manajemen kinerja	a/b/c/d/e					
17	Hasil evaluasi program telah ditindaklanjuti untuk	a/b/c/d/e					
18	Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja telah ditindaklanjuti untuk mengukur keberhasilan unit kerja	a/b/c/d/e					
E. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI (20%)							
KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (5%)							
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) (5%)							
4	Target dapat dicapai						
5	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya						
6	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan						
BENCHMARK KINERJA (5%)		0.45	2.25		2.25	2.25	
7	Kinerja Bidang Kesehatan		0.25		0.25		
8	Kinerja Bidang Pendidikan		1.00		1.00		
9	Kinerja Bidang Ketenagakerjaan		0.00		0.00		
10	Kinerja Bidang Sosial		0.00		0.00		
11	Kinerja Bidang Ekonomi		1.00		1.00		
KINERJA DARI PENILAIAN STAKEHOLDER (5%)							
12	Kinerja Pengelolaan Keuangan						
13	Kinerja Manajemen Internal						
14	Kinerja dari Penilaian Instansi Pemerintah Lainnya						
15	Kinerja Transparansi						
16	Kinerja/Penghargaan Lainnya						
HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (100%)							

KETERANGAN:

TULIS NAMA UNIT KERJA PADA KOLOM YANG BERWARNA **MERAH** KETIK 'Y' ATAU 'T' PADA KOLOM YANG BERWARNA **HIJAU**

JANGAN MELAKUKAN PERUBAHAN PADA KOLOM YANG BERWARNA **KUNING** ATAU ABU-ABU

WALIKOTA SURABAYA,

Salinan sesuai dengan aslinya
KEPALA BAGIAN HUKUM,

ttd

MT. EKAWATI RAHAYU, SH, MH.

Pembina

Nip. 19730504 199602 2 001

ttd

TRI RISMAHARINI