



## **WALIKOTA SUNGAI PENUH PROVINSI JAMBI**

**PERATURAN WALIKOTA SUNGAI PENUH  
NOMOR 47 TAHUN 2022**

**TENTANG**

**PETUNJUK TEKNIS EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH  
DILINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA SUNGAI PENUH**

**DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA**

**WALIKOTA SUNGAI PENUH,**

- Menimbang** : a. bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 6 ayat (1) Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Setiap Pimpinan Instansi menetapkan kebijakan teknis evaluasi AKIP di Instansinya masing-masing dengan berpedoman pada Peraturan Menteri ini;
- b. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, perlu menetapkan Peraturan Walikota tentang Petunjuk Teknis Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lingkungan Pemerintah Kota Sungai Penuh;
- Mengingat** : 1. Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2008 tentang Pembentukan Kota Sungai Penuh di Provinsi Jambi (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4871);
2. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 58, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5679);
3. Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2006 Nomor 26, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4614);
4. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
5. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformaasi Birokrasi Nomor 88 Tahun 2021 tentang Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 1569);

## MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA TENTANG PETUNJUK TEKNIS EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA SUNGAI PENUH.

### BAB I KETENTUAN UMUM

#### Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kota Sungai Penuh.
2. Pemerintah Daerah adalah Walikota sebagai unsur Penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Walikota adalah Walikota Sungai Penuh.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Walikota dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.
5. Inspektur adalah pimpinan pada Inspektorat Daerah sebagai Perangkat Daerah yang berkedudukan sebagai unsur pengawas penyelenggaraan pemerintahan daerah.
6. Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disingkat AKIP adalah pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah melalui implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.
7. Evaluasi AKIP adalah aktivitas analisis yang sistematis, pemberian nilai, atribut, apresiasi, dan pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi atas masalah yang ditemukan guna peningkatan akuntabilitas dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.
8. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang selanjutnya disingkat SAKIP adalah rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

#### Pasal 2

- (1) Pelaksanaan evaluasi AKIP secara umum bertujuan untuk mengetahui sejauh mana AKIP dilaksanakan dalam mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil pada Perangkat Daerah.
- (2) Pelaksanaan evaluasi AKIP secara khusus bertujuan untuk:
  - a. memperoleh informasi mengenai implementasi SAKIP;
  - b. menilai tingkat implementasi SAKIP;
  - c. menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
  - d. memberikan saran perbaikan untuk peningkatan AKIP; dan
  - e. memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

#### Pasal 3

Ruang lingkup evaluasi AKIP meliputi penyelenggaraan SAKIP sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB II  
PELAKSANAAN EVALUASI AKIP

Pasal 4

- (1) Pemerintah Daerah melakukan evaluasi AKIP.
- (2) Evaluasi AKIP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan kepada Perangkat Daerah setiap tahun oleh Tim Evaluasi AKIP.
- (3) Tim Evaluasi AKIP sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibentuk oleh Inspektur atas nama Walikota.
- (4) Rencana pelaksanaan evaluasi AKIP oleh Tim Evaluasi AKIP dituangkan dalam Program Kerja Pengawasan Tahunan Inspektorat Daerah.
- (5) Dalam melaksanakan evaluasi AKIP sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat menggunakan instrumen evaluasi berbasis sistem elektronik.

Pasal 5

Pelaksanaan Evaluasi AKIP kepada Perangkat Daerah mengacu pada petunjuk teknis sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Walikota ini.

BAB III  
PEMBIAYAAN

Pasal 6

Segala biaya yang timbul akibat pelaksanaan evaluasi AKIP kepada Perangkat Daerah dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah Kota Sungai Penuh.

BAB IV  
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 7

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Sungai Penuh  
pada tanggal 6 Desember 2022

**WALIKOTA SUNGAI PENUH,**

ttd

**AHMADI ZUBIR**

Diundangkan di Sungai Penuh  
pada tanggal 6 Desember 2022

**SEKRETARIS DAERAH  
KOTA SUNGAI PENUH,**

ttd

**ALPIAN**

Salinan sesuai dengan aslinya  
Kepala Bagian Hukum  
Setda Kota Sungai Penuh,



**ZAHIRMAN, S.H., M.H.**

Pembina Tingkat I

NIP. 19730115 200604 1 006

BERITA DAERAH KOTA SUNGAI PENUH TAHUN 2022 NOMOR 47

LAMPIRAN : PERATURAN WALIKOTA SUNGAI PENUH  
NOMOR 47 TAHUN 2022  
TANGGAL 6 DESEMBER 2022

PETUNJUK TEKNIS EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA  
INSTANSI PEMERINTAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA SUNGAI PENUH

BAB I  
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

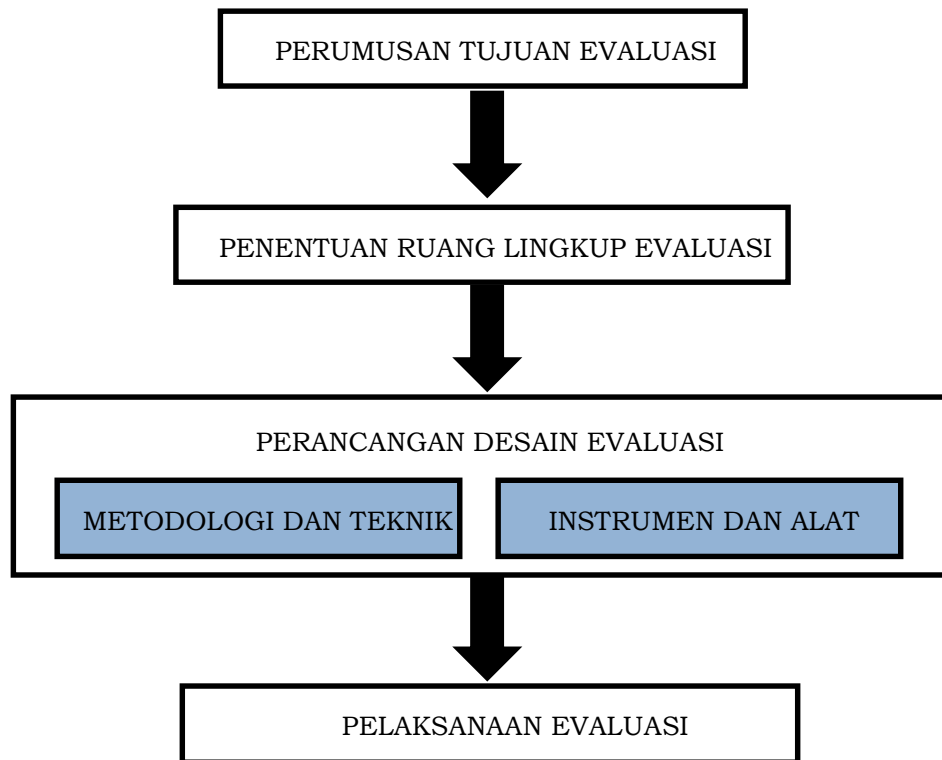
Dalam rangka mempercepat pelaksanaan Reformasi Birokrasi untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan akuntabel, pemerintahan yang kapabel, serta meningkatnya kualitas pelayanan publik kepada masyarakat, maka Penguatan akuntabilitas kinerja merupakan salah satu strategi yang dilaksanakan. Sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) merupakan rangkaian sistematis dari berbagai aktivitas, alat, dan prosedur yang dirancang untuk tujuan penetapan dan pengukuran, pengumpulan data, pengklasifikasian, pengikhtisaran, dan pelaporan kinerja pada instansi pemerintah, dalam rangka pertanggungjawaban dan peningkatan kinerja instansi pemerintah.

Untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, maka perlu dilakukan evaluasi AKIP atau evaluasi atas implementasi SAKIP.

Evaluasi AKIP harus dilaksanakan sebaik-baiknya dengan standar minimal yang sama. Untuk itu, diperlukan suatu Petunjuk teknis evaluasi AKIP yang dapat dijadikan panduan bagi Evaluator. Petunjuk teknis ini dimaksudkan untuk memberikan petunjuk/arahan dalam pelaksanaan evaluasi AKIP, yang berisi tentang desain evaluasi, pelaksanaan evaluasi, dan pelaporan hasil evaluasi.

B. Kerangka Logis

Evaluasi AKIP diawali dengan perumusan tujuan evaluasi, kemudian dilanjutkan dengan penentuan ruang lingkup evaluasi, perancangandesain evaluasi, menentukan pelaksanaan evaluasi, diakhiri dengan pelaporan dan pengomunikasian hasil evaluasi. Kerangka logis evaluasi AKIP secara umum dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar I.1  
Kerangka Logis Evaluasi AKIP

### C. Tujuan Evaluasi

Secara umum tujuan evaluasi AKIP adalah untuk mengetahui sejauh mana implementasi SAKIP dilaksanakan, serta untuk mendorong peningkatan pencapaian kinerja yang tepat sasaran dan berorientasi hasil, sehingga diharapkan dapat mendorong setiap perangkat daerah untuk berkomitmen dan secara konsisten mewujudkan capaian kinerja (hasil) yang telah direncanakan melalui implementasi SAKIP.

Sedangkan tujuan khusus dilakukannya evaluasi AKIP adalah minimal untuk:

1. memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP;
2. menilai tingkat implementasi SAKIP;
3. menilai tingkat akuntabilitas kinerja;
4. memberikan saran perbaikan untuk peningkatan implementasi SAKIP; dan
5. memonitor tindak lanjut rekomendasi hasil evaluasi periode sebelumnya.

### D. Ruang Lingkup Evaluasi

Evaluasi AKIP dilakukan kepada seluruh Perangkat Daerah dilaksanakan oleh Inspektorat Daerah. Evaluasi AKIP meliputi kegiatan evaluasi terhadap implementasi SAKIP mulai dari perencanaan kinerja baik perencanaan kinerja jangka menengah, dan perencanaan kinerja jangka pendek, penerapan anggaran berbasis kinerja, pengukuran kinerja, dan monitoring pengelolaan data kinerja, sampai pada pelaporan hasil kinerja, serta evaluasi atas pencapaian kinerja.

Dalam penerapannya, ruang lingkup evaluasi AKIP mencakup, antara lain:

1. penilaian kualitas perencanaan kinerja yang selaras yang akan dicapai untuk mewujudkan hasil yang berkesinambungan;
2. penilaian pengukuran kinerja berjenjang dan berkelanjutan yang telah menjadi kebutuhan dalam penyesuaian strategi dalam mencapai kinerja;
3. penilaian pelaporan kinerja yang menggambarkan kualitas atas pencapaian kinerja, baik keberhasilan/kegagalan kinerja serta upaya perbaikan/penyempurnaannya yang memberikan dampak besar dalam penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja berikutnya;
4. penilaian evaluasi akuntabilitas kinerja internal yang memberikan kesan nyata (dampak) dalam peningkatan implementasi SAKIP untuk efektivitas dan efisiensi kinerja; dan
5. penilaian capaian kinerja atas *output* maupun *outcome* serta kinerja lainnya.

BAB II

DESAIN EVALUASI

A. Metodologi Dan Teknik Evaluasi

1. Metodologi Evaluasi

Metodologi yang digunakan pada evaluasi AKIP yaitu kombinasi metodologi kualitatif dan kuantitatif.

2. Teknik Evaluasi

a. Tolak Ukur Evaluasi

Tolak ukur dalam evaluasi AKIP dikelompokkan ke dalam 4 (empat) komponen, yaitu Perencanaan Kinerja, Pengukuran Kinerja, Pelaporan Kinerja, dan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja. Setiap komponen terdiri dari 3 (tiga) Subkomponen dan setiap Subkomponen terdiri dari kriteria-kriteria. Komposisi tolak ukur evaluasi AKIP sebagaimana tabel berikut:

Tabel II.1

Komposisi Tolak Ukur Dalam Evaluasi AKIP

Komponen	Subkomponen	Jumlah Kriteria
1. Perencanaan Kinerja	a. Dokumen Perencanaan Kinerja Telah Tersedia	6
	b. Dokumen Perencanaan Kinerja Telah Memenuhi Standar Yang Baik	14
	c. Perencanaan Kinerja Telah Dimanfaatkan Untuk Mewujudkan Hasil Yang Berkesinambungan	8
2. Pengukuran Kinerja	a. Pengukuran Kinerja Telah dilakukan	3
	b. Pengukuran Kinerja Telah Menjadi Kebutuhan Dalam Mewujudkan Kinerja Secara Efektif Dan Efisien Dan Telah Dilakukan Secara Berjenjang Dan Berkelanjutan	5
	c. Pengukuran Kinerja Telah Dijadikan Dasar Dalam Pemberian <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Serta Penyesuaian Strategi Dalam Mencapai Kinerja Yang Efektif Dan Efisien	8
3. Pelaporan Kinerja	a. Terdapat Dokumen Laporan Yang Menggambarkan Kinerja	6
	c. Dokumen Laporan Kinerja Telah Memenuhi Standar Menggambarkan Kualitas Atas Pencapaian Kinerja, Informasi Keberhasilan/Kegagalan Kinerja Serta Upaya Perbaikan/ Penyempurnaannya	7
	c. Pelaporan Kinerja Telah Memberikan Dampak Yang Besar Dalam Penyesuaian Strategi/Kebijakan Dalam Mencapai Kinerja Berikutnya	6

4. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	a. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal Telah Dilaksanakan	2
	b. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal Telah Dilaksanakan Secara Berkualitas Dengan Sumber Daya Yang Memadai	4
	c. Implementasi SAKIP Telah Meningkatkan Karena Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	3
	<b>Jumlah</b>	<b>72</b>

Rincian kriteria sebagaimana tercantum dalam komponen kerja pada BAB V

b. Teknik Pengumpulan Data/Informasi

Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data/informasi dalam evaluasi AKIP diantaranya namun tidak terbatas pada:

1) *Cheklis*

Merupakan teknik pengumpulan data/informasi dengan menyerahkan serangkaian daftar kebutuhan data dan informasi yang akan diisi dan dipenuhi oleh Evaluatan secara mandiri. *Cheklis* kebutuhan data/informasi berisi daftar dokumen, data/informasi yang dibutuhkan dalam evaluasi AKIP.

2) Komunikasi Melalui Tanya Jawab Sederhana

Merupakan teknik pengumpulan data/informasi yang dilakukan dengan pengajuan pertanyaan secara langsung kepada Evaluatan. Jawaban yang diterima dari Evaluatan dicatat secara langsung. Komunikasi dapat dilakukan dengan wawancara secara langsung maupun melalui media telekomunikasi yang tersedia.

3) Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data/informasi yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan secara tertulis.

4) Observasi

Merupakan teknik pengumpulan data/informasi yang dilakukan dengan melakukan pengamatan terhadap suatu aktivitas. Seperti mengunjungi lokasi dalam rangka mengamati proses dan jalannya aktivitas.

5) Studi Dokumentasi

Merupakan teknik pengumpulan data/informasi yang dilakukan dengan tidak secara langsung ditujukan kepada atau diperoleh dari Evaluatan melainkan melalui sumber literasi lain seperti peraturan perundangan dan media informasi baik cetak maupun elektronik/digital.



c. Teknik Analisis Dan Interpretasi Data/Informasi

Data/informasi yang diperoleh melalui teknik pengumpulan data/informasi dianalisis dan diinterpretasi secara *professional judgements* berdasarkan gradasi yang ditetapkan.

Langkah-langkah dalam melakukan interpretasi data/informasi sebagai berikut:

- 1) lakukan analisis data/informasi dan interpretasikan ketercapaiannya atas kriteria-kriteria secara *professional judgements* (gradasi dan bobot gradasi ketercapaian atas kriteria-kriteria secara *professional judgements* sebagaimana lampiran 1);
- 2) akumulasikan nilai ketercapaian atas kriteria-kriteria dan tentukan gradasi Subkomponen sebagaimana tabel II.2 dan tabel II.3 berikut:

Tabel II.2  
Gradasi Subkomponen  
Dengan Kode 1.a, 2.a, 3.a, dan 4.a  
Atas Ketercapaian Kriteria

Gradasi	Bobot (%)	Ketercapaian Kriteria
AA	100	Seluruh kriteria terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 5 tahun terakhir
A	90	Seluruh kriteria terpenuhi (100%) dan telah dipertahankan dalam setidaknya 1 tahun terakhir
BB	80	Seluruh kriteria terpenuhi (100%) sesuai dengan mandat kebijakan nasional
B	70	Kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75% s.d. <100%)
CC	60	Kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50% s.d. 75%)
C	50	Kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>25% s.d. 50%)
D	30	Kriteria telah mulai terpenuhi (>0% s.d. 25%)
E	0	Tidak ada upaya untuk memenuhi kriteria

Tabel II.3  
Gradasi Subkomponen  
Dengan Kode 1.b, 1.c, 2.b, 2.c, 3.b, 3.c, 4.b, dan 4.c  
Atas Ketercapaian Kriteria

Gradasi	Bobot (%)	Ketercapaian Kriteria
AA	100	Seluruh kriteria terpenuhi (100%) dan terdapat upaya inovatif sertalayak menjadi percontohan secara nasional

A	90	Seluruh kriteria terpenuhi (100%) dan terdapat beberapa upaya yang bisa dihargai dari pemenuhan kriteria tersebut
BB	80	Seluruh kriteria terpenuhi (100%) sesuai dengan mandat kebijakan nasional
B	70	Kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>75% s.d. <100%)
CC	60	Kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>50% s.d. 75%)
C	50	Kualitas sebagian besar kriteria telah terpenuhi (>25% s.d. 50%)
D	30	Kriteria telah mulai terpenuhi (>0% s.d. 25%)
E	0	Tidak ada upaya untuk memenuhi kriteria

- 3) lakukan perkalian antara bobot Subkomponen berdasarkan gradasinya dengan bobot nilai Subkomponen yang telah ditetapkan untuk mendapatkan nilai Subkomponen;
- 4) akumulasikan nilai Subkomponen untuk mendapatkan nilai Komponen; dan
- 5) akumulasikan nilai Komponen untuk mendapatkan nilai evaluasi akuntabilitas kinerja dengan Predikat, dan interpretasi sebagaimana tabel II.4 berikut:

Tabel II.4  
Predikat Dan Interpretasi NilaiEvaluasi AKIP

Nilai	Predikat	Interpretasi
>90 - 100	AA	Sangat Memuaskan
>80 - 90	A	Memuaskan
>70 - 80	BB	Sangat Baik
>60 - 70	B	Baik
>50 - 60	CC	Cukup (Memadai)
>30 - 50	C	Kurang
0 - 30	D	Sangat Kurang

Kertas kerja evaluasi AKIP tercantum pada BAB V.

B. Evaluatan dan Evaluator

Evaluatan pada evaluasi AKIP yaitu Perangkat Daerah dan Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perangkat Daerah (jika ada) sedangkan Evaluator evaluasi AKIP yaitu Tim Evaluasi AKIP yang dibentuk Inspektur atas nama Walikota dengan susunan sebagai berikut:

1. Penanggung Jawab, Inspektur;
2. Wakil Penanggung Jawab, Inspektur Pembantu;
3. Supervisor/Pengendali Teknis, PPUPD/Auditor Ahli Madya/Muda;
4. Ketua, PPUPD/Auditor Ahli Madya/Muda/Pertama; dan
5. Anggota, PPUPD/Auditor Ahli Muda/Pertama atau Pelaksana pada Inspektorat Daerah.

C. Waktu Pelaksanaan Evaluasi

Evaluasi AKIP kepada Perangkat Daerah dilaksanakan mulai bulan Maret sampai dengan bulan Agustus setiap tahun.

D. Pelaksanaan Evaluasi

Evaluasi AKIP dilakukan melalui 2 (dua) tahapan, yang pertama yaitu tahapan persiapan evaluasi atau yang disebut dengan Pra Evaluasi dan yang kedua yaitu tahapan Pelaksanaan Evaluasi itu sendiri. Penjelasan lebih lanjut terkait pelaksanaan evaluasi AKIP terdapat pada Bab III.

E. Biaya Pelaksanaan Evaluasi

Biaya yang timbul akibat pelaksanaan evaluasi AKIP kepada Perangkat Daerah dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja daerah Kota Sungai Penuh setiap tahun.

### BAB III

#### PELAKSANAAN EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI SAKIP

Pelaksanaan evaluasi AKIP pada Perangkat Daerah dilakukan melalui 2 (dua) tahapan yaitu yang pertama adalah tahapan persiapan evaluasi atau yang disebut dengan Pra Evaluasi dan yang kedua yaitu pelaksanaan evaluasi itu sendiri, seperti digambarkan sebagai berikut:



Gambar IV.1  
Tahapan Pelaksanaan Evaluasi AKIP

#### A. Pra Evaluasi

##### 1. Tujuan Dan Manfaat Pra Evaluasi

Pra Evaluasi AKIP bertujuan untuk memperoleh gambaran awal secara umum tentang Perangkat Daerah yang akan dievaluasi sedangkan manfaatnya antara lain:

- a. Memberikan gambaran pemahaman dasar mengenai kinerja utama atau peran dasar Perangkat Daerah yang akan dievaluasi;
- b. Memberikan informasi tentang fokus prioritas yang menjadi perhatian dalam evaluasi; dan
- c. Agar dapat merencanakan dan mengorganisasikan evaluasi secara berkualitas dan sesuai tujuan

##### 2. Jenis Data/Informasi Yang Dikumpulkan Pada Pra Evaluasi

Data/informasi yang diharapkan diperoleh pada Perangkat Daerah yang akan dievaluasi, antara lain namun tidak terbatas pada:

- a. peraturan perundangan yang mendasari;
- b. mandat;
- c. tugas, fungsi, dan kewenangan;
- d. struktur organisasi;
- e. hubungan/koordinasi dengan organisasi lain;
- f. permasalahan dan isu strategis;
- g. kinerja utama (sasaran strategis dan indikator kinerja);
- h. aktivitas utama;
- i. sumber pembiayaan;
- j. capaian kinerja beserta dengan analisis capaian kinerja;
- k. sistem informasi kinerja yang digunakan; dan
- l. hasil evaluasi AKIP tahun sebelumnya.

### 3. Teknik Pengumpulan Data/Informasi Pada Pra Evaluasi

Pengumpulan data/informasi pada Pra Evaluasi AKIP menggunakan teknik namun tidak terbatas pada *Checklist*, Komunikasi Melalui Tanya Jawab Sederhana, dan Studi Dokumentasi.

### B. Pelaksanaan Evaluasi

Pelaksanaan evaluasi AKIP pada dasarnya berfokus pada analisis dan pemberian simpulan atas ketercapaian terhadap kriteria-kriteria yang telah ditetapkan berdasarkan data/informasi yang telah didapatkan pada Pra Evaluasi AKIP. Untuk mendukung analisis dan simpulan atas ketercapaian terhadap kriteria-kriteria yang telah ditetapkan, pada saat pelaksanaan evaluasi dapat dilakukan pengumpulan data/informasi tambahan dengan teknik namun tidak terbatas pada Observasi, Komunikasi Melalui Tanya Jawab Sederhana, ataupun Kuesioner.

Secara umum, mekanisme pelaksanaan evaluasi AKIP seperti gambar berikut:



Gambar IV.2  
Mekanisme Pelaksanaan Evaluasi AKIP

#### 1. Pendokumentasian, Analisis, Dan Interpretasi Data/Informasi

Aktivitas utama dalam pelaksanaan evaluasi adalah pengumpulan dan analisis data/informasi serta menginterpretasikan data/informasi ke dalam kertas kerja evaluasi.

#### 2. Pembahasan Dan Penyusunan Rancangan Laporan Hasil Evaluasi (LHE)

Sebelum rancangan LHE disusun, dilakukan pembahasan oleh Tim Evaluasi AKIP termasuk Supervisor/Pengendali Teknis, Pembantu Penanggung Jawab, dan Penanggung Jawab atas hasil evaluasi.

Rancangan LHE minimal memuat:

- nilai/predikat hasil evaluasi;
- kondisi; dan
- rekomendasi.

Meskipun sebelum penyusunan rancangan LHE telah dilakukan pembahasan di internal Tim Evaluasi AKIP, dalam penerapannya perlu dilakukan pembahasan rancangan LHE bersama-sama dengan Tim Evaluasi AKIP yang lainnya.

### 3. Reviu Rancangan LHE

LHE disusun berdasarkan prinsip kehati-hatian dan mengungkap hal-hal penting bagi perbaikan manajemen kinerja Evaluatan. Permasalahan atau temuan-temuan sementara hasil evaluasi (*tentative finding*) dan saran perbaikannya harus diungkapkan secara jelas dan dikomunikasikan kepada pihak Evaluatan untuk mendapatkan konfirmasi ataupun tanggapan bahkan perbaikan secukupnya.

Setelah rancangan LHE disusun dengan mengikuti kaidah-kaidah umum penulisan laporan yang baik, antara lain penggunaan kalimat yang jelas dan persuasif untuk perbaikan, tidak menggunakan ungkapan yang ambigu sehingga membingungkan, rancangan LHE direviu secara berjenjang oleh Supervisor/Pengendali Teknis, Pembantu Penanggung Jawab, dan Penanggung Jawab untuk memastikan objektivitas serta kesesuaian standar kualitas LHE, sebelum akhirnya LHE ditandatangani oleh Inspektur selaku Penanggung Jawab evaluasi.

#### a. Finalisasi LHE

Penyusunan LHE AKIP merupakan tahap akhir dalam pelaksanaan evaluasi AKIP. Finalisasi LHE AKIP ditandai dengan penandatanganan LHE AKIP oleh Inspektur selaku Penanggung Jawab evaluasi AKIP, yang dilakukan setelah ada reviu berjenjang.

#### b. Penyampaian Dan Pengkomunikasian LHE

Penyampaian LHE AKIP dapat dilakukan secara langsung dengan mengkomunikasikan hal-hal yang penting dan mendesak sebagai hasil evaluasi AKIP yang telah dilaksanakan ataupun melalui sarana lainnya.

### 4. Pengendalian Evaluasi

Pengendalian evaluasi AKIP dimaksudkan untuk menjaga agar evaluasi berjalan sesuai dengan rencana untuk mencapai tujuan evaluasi AKIP, proses evaluasi terarah pada kesimpulan yang bermanfaat, sesuai dengan target, tepat waktu, serta tepat biaya. Pengendalian evaluasi AKIP dilakukan antara lain namun tidak terbatas pada:

- a. melakukan pembahasan berkala internal Tim Evaluasi AKIP;
- b. melakukan pembahasan berkala antar sesama Tim Evaluasi AKIP; dan

- c. melakukan pembahasan dengan pihak lain yang terlibat atau berpengalaman lebih dalam evaluasi (tenaga ahli).

Pembahasan antar Evaluator dilakukan untuk menjaga mutu hasil evaluasi, antara lain dengan cara namun tidak terbatas pada:

- a. revidi tingkat 1 dilakukan di masing-masing internal Tim Evaluasi AKIP; dan
- b. revidi tingkat 2 dilakukan dalam bentuk forum panel lintas Tim Evaluasi AKIP untuk menentukan standarisasi nilai dan penetapan kategori hasil evaluasi.

## BAB IV

### PELAPORAN HASIL EVALUASI

LHE AKIP disampaikan kepada Perangkat Daerah. Ikhtisar keseluruhan dari LHE AKIP Perangkat Daerah disampaikan kepada Walikota u.p. Sekretaris Daerah Kota Sungai Penuh.

#### A. Sistematika LHE

Penyajian LHE AKIP dalam bentuk panjang (*long-form* dengan sistematika sebagai berikut:

1. Pendahuluan:
  - a. Dasar Hukum;
  - b. Latar Belakang;
  - c. Tujuan;
  - d. Ruang Lingkup;
  - e. Metodologi;
  - f. Gambaran Umum Evaluatan;
  - g. Gambaran Umum Implementasi SAKIP Evaluatan;
  - h. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya (jika periode sebelumnya dievaluasi);
2. Gambaran Hasil Evaluasi:
  - a. Kondisi, berupa gambaran baik maupun catatan kekurangan tentang kondisi sebelum, sesudah, serta dampak keberhasilan pada:
    - 1) Evaluasi atas Perencanaan Kinerja;
    - 2) Evaluasi atas Pengukuran Kinerja;
    - 3) Evaluasi atas Pelaporan Kinerja;
    - 4) Evaluasi atas Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal;
    - 5) Evaluasi atas Capaian Kinerja;
  - b. Rekomendasi atas catatan kekurangan untuk perbaikan;
3. Penutup:
  - a. Simpulan; dan
  - b. Dorongan terhadap implementasi SAKIP yang lebih baik.



BAB V

KOMPONEN, SUBKOMPONEN, KRITERIA, PENJELASAN KRITERIA, GRADASI *PROFESSIONAL JUDGMENT*  
ATAS PEMENUHAN KRITERIA, DAN BOBOT ATAS GRADASI UNTUK  
EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA PERANGKAT DAERAH

KODE	KOMPONEN/SUBKOMPONEN/KRITERIA	PENJELASAN KRITERIA, GRADASI <i>PROFESSIONAL JUDGMENT</i> ATAS PEMENUHAN KRITERIA DAN BOBOT ATAS GRADASI						
1.	PERENCANAAN KINERJA							
1.a.	Dokumen Perencanaan Kinerja Telah Tersedia							
1.a.01.	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja jangka menengah	Kriteria cukup jelas dengan gradasi dan bobot gradasinya sebagai berikut: <table><tr><th>Gradasi</th><th>Bobot Gradasi</th></tr><tr><td>Ya</td><td>1,00</td></tr><tr><td>Tidak</td><td>0,00</td></tr></table>	Gradasi	Bobot Gradasi	Ya	1,00	Tidak	0,00
Gradasi	Bobot Gradasi							
Ya	1,00							
Tidak	0,00							
1.a.02.	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja jangka pendek	Kriteria cukup jelas dengan gradasi dan bobot gradasinya sebagai berikut: <table><tr><th>Gradasi</th><th>Bobot Gradasi</th></tr><tr><td>Ya</td><td>1,00</td></tr><tr><td>Tidak</td><td>0,00</td></tr></table>	Gradasi	Bobot Gradasi	Ya	1,00	Tidak	0,00
Gradasi	Bobot Gradasi							
Ya	1,00							
Tidak	0,00							
1.a.03.	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah	Kriteria cukup jelas dengan gradasi dan bobot gradasinya sebagai berikut: <table><tr><th>Gradasi</th><th>Bobot Gradasi</th></tr><tr><td>Ya</td><td>1,00</td></tr><tr><td>Tidak</td><td>0,00</td></tr></table>	Gradasi	Bobot Gradasi	Ya	1,00	Tidak	0,00
Gradasi	Bobot Gradasi							
Ya	1,00							
Tidak	0,00							
1.a.04.	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek	Kriteria cukup jelas dengan gradasi dan bobot gradasinya sebagai berikut: <table><tr><th>Gradasi</th><th>Bobot Gradasi</th></tr><tr><td>Ya</td><td>1,00</td></tr><tr><td>Tidak</td><td>0,00</td></tr></table>	Gradasi	Bobot Gradasi	Ya	1,00	Tidak	0,00
Gradasi	Bobot Gradasi							
Ya	1,00							
Tidak	0,00							

KODE	KOMPONEN/SUBKOMPONEN/KRITERIA	PENJELASAN KRITERIA, GRADASI <i>PROFESSIONAL JUDGMENT</i> ATAS PEMENUHAN KRITERIA DAN BOBOT ATAS GRADASI						
1.a.05.	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja	<p>Dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja yaitu dokumen yang memberikan penjelasan/keterangan antara lain namun tidak terbatas pada apa, mengapa, siapa, kapan, di mana, bagaimana, dan estimasi biaya untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan. Untuk pemenuhan kriteria, minimal dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja jangka pendek.</p> <p>Gradasi dan bobot gradasinya sebagai berikut:</p> <table><tr><th>Gradasi</th><th>Bobot Gradasi</th></tr><tr><td>Ya</td><td>1,00</td></tr><tr><td>Tidak</td><td>0,00</td></tr></table>	Gradasi	Bobot Gradasi	Ya	1,00	Tidak	0,00
Gradasi	Bobot Gradasi							
Ya	1,00							
Tidak	0,00							
1.a.06.	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja	<p>Dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja yaitu dokumen yang memberikan penjelasan/keterangan atas estimasi biaya untuk mencapai target kinerja yang telah ditetapkan. Dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja bisa seperti tetapi bukan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA).</p> <p>Gradasi dan bobot gradasinya sebagai berikut:</p> <table><tr><th>Gradasi</th><th>Bobot Gradasi</th></tr><tr><td>Ya</td><td>1,00</td></tr><tr><td>Tidak</td><td>0,00</td></tr></table>	Gradasi	Bobot Gradasi	Ya	1,00	Tidak	0,00
Gradasi	Bobot Gradasi							
Ya	1,00							
Tidak	0,00							
1.b.	Dokumen Perencanaan Kinerja Telah Memenuhi Standar Yang Baik							
1.b.01.	Dokumen perencanaan kinerja jangka menengah telah diformalkan	<p>Dokumen perencanaan kinerja jangka menengah dinyatakan telah diformalkan minimal <i>jika</i> dokumen perencanaan kinerja jangka menengah telah ditandatangani oleh Pimpinan Perangkat Daerah.</p> <p>Gradasi dan bobot gradasinya sebagai berikut:</p> <table><tr><th>Gradasi</th><th>Bobot Gradasi</th></tr><tr><td>Ya</td><td>1,00</td></tr><tr><td>Tidak</td><td>0,00</td></tr></table>	Gradasi	Bobot Gradasi	Ya	1,00	Tidak	0,00
Gradasi	Bobot Gradasi							
Ya	1,00							
Tidak	0,00							

KODE	KOMPONEN/SUBKOMPONEN/KRITERIA	PENJELASAN KRITERIA, GRADASI <i>PROFESSIONAL JUDGMENT</i> ATAS PEMENUHAN KRITERIA DAN BOBOT ATAS GRADASI								
1.b.02.	Dokumen perencanaan kinerja jangka pendek telah diformalkan	Dokumen perencanaan kinerja jangka pendek dinyatakan telah diformalkan minimal <b><i>jika</i></b> dokumen perencanaan kinerja jangka pendek telah ditandatangani oleh Pimpinan Perangkat Daerah. Gradasi dan bobot gradasinya sebagai berikut: <table><tr><th>Gradasi</th><th>Bobot Gradasi</th></tr><tr><td>Ya</td><td>1,00</td></tr><tr><td>Tidak</td><td>0,00</td></tr></table>	Gradasi	Bobot Gradasi	Ya	1,00	Tidak	0,00		
Gradasi	Bobot Gradasi									
Ya	1,00									
Tidak	0,00									
1.b.03.	Dokumen perencanaan kinerja jangka menengah telah dipublikasikan tepat waktu	Dokumen perencanaan kinerja jangka menengah dinyatakan telah dipublikasikan <b><i>jika</i></b> dokumen perencanaan kinerja jangka menengah yang telah diformalkan telah di <i>upload</i> ke <i>website</i> Perangkat Daerah. Ketepatan waktu publikasi yaitu paling lambat akhir semester I tahun pertama periode perencanaan kinerja jangka menengah. Gradasi dan bobot gradasinya sebagai berikut: <table><tr><th>Gradasi</th><th>Bobot Gradasi</th></tr><tr><td>Ya, tepat waktu</td><td>1,00</td></tr><tr><td>Ya, tidak tepat waktu</td><td>0,50</td></tr><tr><td>Belum dipublikasikan</td><td>0,00</td></tr></table>	Gradasi	Bobot Gradasi	Ya, tepat waktu	1,00	Ya, tidak tepat waktu	0,50	Belum dipublikasikan	0,00
Gradasi	Bobot Gradasi									
Ya, tepat waktu	1,00									
Ya, tidak tepat waktu	0,50									
Belum dipublikasikan	0,00									
1.b.04.	Dokumen perencanaan kinerja jangka pendek telah dipublikasikan tepat waktu	Dokumen perencanaan kinerja jangka pendek dinyatakan telah dipublikasikan <b><i>jika</i></b> dokumen perencanaan kinerja jangka pendek yang telah diformalkan telah di <i>upload</i> ke <i>website</i> Perangkat Daerah. Ketepatan waktu publikasi yaitu paling lambat akhir triwulan I periode perencanaan kinerja jangka pendek. Gradasi dan bobot gradasinya sebagai berikut: <table><tr><th>Gradasi</th><th>Bobot Gradasi</th></tr><tr><td>Ya, tepat waktu</td><td>1,00</td></tr><tr><td>Ya, tidak tepat waktu</td><td>0,50</td></tr><tr><td>Belum dipublikasikan</td><td>0,00</td></tr></table>	Gradasi	Bobot Gradasi	Ya, tepat waktu	1,00	Ya, tidak tepat waktu	0,50	Belum dipublikasikan	0,00
Gradasi	Bobot Gradasi									
Ya, tepat waktu	1,00									
Ya, tidak tepat waktu	0,50									
Belum dipublikasikan	0,00									

KODE	KOMPONEN/SUBKOMPONEN/KRITERIA	PENJELASAN KRITERIA, GRADASI <i>PROFESSIONAL JUDGMENT</i> ATAS PEMENUHAN KRITERIA DAN BOBOT ATAS GRADASI								
1.b.05.	Dokumen perencanaan kinerja jangka menengah telah menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai	<p>Dokumen perencanaan kinerja jangka menengah dinyatakan telah menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai minimal <b><i>jika</i></b> pada dokumen perencanaan kinerja jangka menengah terdapat rumusan terkait:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. apa mandat dari tugas pokok dan fungsi serta <i>core business</i> Perangkat Daerah;</li><li>2. target kinerja periode jangka menengah sebelumnya yang belum tercapai dan permasalahan/kendala yang dihadapi sehingga target kinerja tersebut tidak tercapai; dan</li><li>3. perubahan lingkungan internal dan eksternal (jika ada).</li></ol> <p>Gradasi dan bobot gradasinya sebagai berikut:</p> <table><tr><th>Gradasi</th><th>Bobot Gradasi</th></tr><tr><td>Telah menggambarkan keseluruhan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai</td><td>1,00</td></tr><tr><td>Menggambarkan sebagian besar kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai</td><td>0,50</td></tr><tr><td>Belum menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai</td><td>0,00</td></tr></table>	Gradasi	Bobot Gradasi	Telah menggambarkan keseluruhan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai	1,00	Menggambarkan sebagian besar kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai	0,50	Belum menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai	0,00
Gradasi	Bobot Gradasi									
Telah menggambarkan keseluruhan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai	1,00									
Menggambarkan sebagian besar kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai	0,50									
Belum menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai	0,00									
1.b.06.	Dokumen perencanaan kinerja jangka pendek telah menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai	<p>Dokumen perencanaan kinerja jangka pendek dinyatakan telah menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai minimal <b><i>jika</i></b> pada dokumen perencanaan kinerja jangka pendek terdapat rumusan terkait:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. apa mandat dari tugas pokok dan fungsi serta <i>core business</i> Perangkat Daerah;</li><li>2. target kinerja periode jangka menengah sebelumnya yang belum tercapai dan permasalahan/kendala yang dihadapi sehingga target kinerja tersebut tidak tercapai; dan</li><li>3. perubahan lingkungan internal dan eksternal (jika ada).</li></ol>								

KODE	KOMPONEN/SUBKOMPONEN/KRITERIA	PENJELASAN KRITERIA, GRADASI <i>PROFESSIONAL JUDGMENT</i> ATAS PEMENUHAN KRITERIA DAN BOBOT ATAS GRADASI	
		Gradasi dan bobot gradasinya sebagai berikut:	
		<b>Gradasi</b>	<b>Bobot Gradasi</b>
		Telah menggambarkan keseluruhan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai	1,00
		Menggambarkan sebagian besar kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai	0,50
		Belum menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai	0,00
1.b.07.	Kualitas rumusan hasil (tujuan dan sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai	Kriteria cukup jelas dengan gradasi dan bobot gradasinya sebagai berikut:	
		<b>Gradasi</b>	<b>Bobot Gradasi</b>
		Nilai rata-rata rumusan hasil telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai ≥90%	1,00
		Nilai rata-rata rumusan hasil telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai 75% s.d. <90%	0,75
		Nilai rata-rata rumusan hasil telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai 50% s.d. <75%	0,50
		Nilai rata-rata rumusan hasil telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai 25% s.d. <50%	0,25
		Nilai rata-rata rumusan hasil telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai <25%.	0,00

KODE	KOMPONEN/SUBKOMPONEN/KRITERIA	PENJELASAN KRITERIA, GRADASI <i>PROFESSIONAL JUDGMENT</i> ATAS PEMENUHAN KRITERIA DAN BOBOT ATAS GRADASI								
1.b.08.	Ukuran keberhasilan (indikator kinerja) (tujuan, sasaran, dan program) telah memenuhi kriteria <i>SMART</i>	<p>Ukuran keberhasilan (indikator kinerja) (tujuan, sasaran, dan program) dinyatakan telah memenuhi kriteria <i>SMART</i> minimal <b><i>jika</i></b> ukuran keberhasilan (indikator kinerja) memenuhi kriteria berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. S (<i>Specific</i>), ukuran keberhasilan (indikator kinerja) tersebut harus menunjukkan kondisi yang spesifik, tidak bias, atau bermakna ganda;</li><li>2. M (<i>Measurable</i>), ukuran keberhasilan (indikator kinerja) tersebut harus dapat diukur secara objektif dan memiliki ukuran kuantitatif;</li><li>3. A (<i>Attainable</i>), ukuran keberhasilan (indikator kinerja) tersebut harus yang memungkinkan organisasi mencapainya, tidak terlalu sulit dicapai, namun juga tidak terlalu mudah dicapai;</li><li>4. R (<i>Relevant</i>), ukuran keberhasilan (indikator kinerja) tersebut harus memiliki relevansi atau keterkaitan yang dekat dengan kinerja yang diukur; dan</li><li>5. T (<i>Timebound</i>), ukuran keberhasilan (indikator kinerja) tersebut harus yang menggambarkan kondisi pada suatu kurun waktu tertentu.</li></ol> <p>Gradasi dan bobot gradasinya sebagai berikut:</p> <table><tr><th>Gradasi</th><th>Bobot Gradasi</th></tr><tr><td>Nilai rata-rata ukuran keberhasilan (indikator kinerja) telah memenuhi kriteria <i>SMART</i> ≥90%</td><td>1,00</td></tr><tr><td>Nilai rata-rata ukuran keberhasilan (indikator kinerja) telah memenuhi kriteria <i>SMART</i> 75% s.d. &lt;90%</td><td>0,75</td></tr><tr><td>Nilai rata-rata ukuran keberhasilan (indikator kinerja) telah memenuhi kriteria <i>SMART</i> 50% s.d. &lt;75%</td><td>0,50</td></tr></table>	Gradasi	Bobot Gradasi	Nilai rata-rata ukuran keberhasilan (indikator kinerja) telah memenuhi kriteria <i>SMART</i> ≥90%	1,00	Nilai rata-rata ukuran keberhasilan (indikator kinerja) telah memenuhi kriteria <i>SMART</i> 75% s.d. <90%	0,75	Nilai rata-rata ukuran keberhasilan (indikator kinerja) telah memenuhi kriteria <i>SMART</i> 50% s.d. <75%	0,50
Gradasi	Bobot Gradasi									
Nilai rata-rata ukuran keberhasilan (indikator kinerja) telah memenuhi kriteria <i>SMART</i> ≥90%	1,00									
Nilai rata-rata ukuran keberhasilan (indikator kinerja) telah memenuhi kriteria <i>SMART</i> 75% s.d. <90%	0,75									
Nilai rata-rata ukuran keberhasilan (indikator kinerja) telah memenuhi kriteria <i>SMART</i> 50% s.d. <75%	0,50									

KODE	KOMPONEN/SUBKOMPONEN/KRITERIA	PENJELASAN KRITERIA, GRADASI <i>PROFESSIONAL JUDGMENT</i> ATAS PEMENUHAN KRITERIA DAN BOBOT ATAS GRADASI		
		Nilai rata-rata ukuran keberhasilan (indikator kinerja) telah memenuhi kriteria <i>SMART</i> 25% s.d. <50%	0,25	
		Nilai rata-rata ukuran keberhasilan (indikator kinerja) telah memenuhi kriteria <i>SMART</i> <25%	0,00	
1.b.09.	Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi kinerja utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan ( <i>sustainable</i> – tidak sering diganti dalam 1 periode perencanaan strategis)	Kriteria cukup jelas dengan gradasi dan bobot gradasinya sebagai berikut:		
		<b>Gradasi</b>	<b>Bobot Gradasi</b>	
		Nilai rata-rata IKU telah telah menggambarkan kondisi kinerja utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan ≥90%	1,00	
		Nilai rata-rata IKU telah menggambarkan kondisi kinerja utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan 75% s.d. <90%	0,75	
		Nilai rata-rata IKU telah menggambarkan kondisi kinerja utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan 50% s.d. <75%	0,50	
		Nilai rata-rata IKU telah menggambarkan kondisi kinerja utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan 25% s.d. <50%	0,25	
		Nilai rata-rata IKU telah menggambarkan kondisi kinerja utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan <25%	0,00	
1.b.10.	Target (tujuan, sasaran, dan program) yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja dapat dicapai ( <i>achievable</i> ), menantang, dan realistis	Kriteria cukup jelas dengan gradasi dan bobot gradasinya sebagai berikut:		
		<b>Gradasi</b>	<b>Bobot Gradasi</b>	
		Nilai rata-rata target yang ditetapkan dapat dicapai ( <i>achievable</i> ), menantang, dan realistis ≥90%	1,00	

KODE	KOMPONEN/SUBKOMPONEN/KRITERIA	PENJELASAN KRITERIA, GRADASI <i>PROFESSIONAL JUDGMENT</i> ATAS PEMENUHAN KRITERIA DAN BOBOT ATAS GRADASI								
		Nilai rata-rata target yang ditetapkan dapat dicapai ( <i>achievable</i> ), menantang, dan realistis 75% s.d. <90%	0,75							
		Nilai rata-rata target yang ditetapkan dapat dicapai ( <i>achievable</i> ), menantang, dan realistis 50% s.d. <75%	0,50							
		nilai rata-rata target yang ditetapkan dapat dicapai ( <i>achievable</i> ), menantang, dan realistis 25% s.d. <50%	0,25							
		Nilai rata-rata target yang ditetapkan dapat dicapai ( <i>achievable</i> ), menantang, dan realistis <25%.	0,00							
1.b.11.	Setiap dokumen perencanaan kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan serta selaras antara kondisi/hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan ( <i>cascading</i> )	Setiap dokumen perencanaan kinerja dinyatakan menggambarkan hubungan yang berkesinambungan serta selaras antara kondisi/hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan minimal <b>jika</b> rumusan dan target kinerja pada dokumen perencanaan kinerja level yang lebih tinggi selaras dengan level yang lebih rendah. Gradasi dan bobot gradasinya sebagai berikut: <table><tr><th>Gradasi</th><th>Bobot Gradasi</th></tr><tr><td>Ya</td><td>1,00</td></tr><tr><td>Tidak</td><td>0,00</td></tr></table>			Gradasi	Bobot Gradasi	Ya	1,00	Tidak	0,00
Gradasi	Bobot Gradasi									
Ya	1,00									
Tidak	0,00									
1.b.12.	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan ( <i>crosscutting</i> )	Perencanaan kinerja dinyatakan dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan minimal <b>jika</b> dari dokumen perencanaan kinerja dapat memberikan informasi sebagai berikut: 1. target kinerja level yang lebih tinggi dapat tercapai karena adanya pengaruh ketercapaian target kinerja level bawah yang bukan bawahan langsungnya; atau								



KODE	KOMPONEN/SUBKOMPONEN/KRITERIA	PENJELASAN KRITERIA, GRADASI <i>PROFESSIONAL JUDGMENT</i> ATAS PEMENUHAN KRITERIA DAN BOBOT ATAS GRADASI												
		<p>2. untuk mencapai target kinerja ada pengaruh/kontribusi ketercapaian target kinerja dari yang selevel.</p> <p>Gradasi dan bobot gradasinya sebagai berikut:</p> <table><tr><th>Gradasi</th><th>Bobot Gradasi</th></tr><tr><td>Ya</td><td>1,00</td></tr><tr><td>Tidak</td><td>0,00</td></tr></table>	Gradasi	Bobot Gradasi	Ya	1,00	Tidak	0,00						
Gradasi	Bobot Gradasi													
Ya	1,00													
Tidak	0,00													
1.b.13.	Setiap satuan organisasi merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja	<p>Satuan organisasi dinyatakan telah merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja minimal <b><i>jika</i></b> Pimpinan satuan organisasi telah menandatangani Perjanjian Kinerja-nya. Satuan organisasi yang dimaksud tidak termasuk Unit Pelaksana Teknis (UPT) pada Perangkat Daerah.</p> <p>Gradasi dan bobot gradasinya sebagai berikut:</p> <table><tr><th>Gradasi</th><th>Bobot Gradasi</th></tr><tr><td>≥90% satuan organisasi merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja</td><td>1,00</td></tr><tr><td>75% s.d. &lt;90% satuan organisasi merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja</td><td>0,75</td></tr><tr><td>50% s.d. &lt;75% satuan organisasi merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja</td><td>0,50</td></tr><tr><td>25% s.d. 50% satuan organisasi merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja</td><td>0,25</td></tr><tr><td>&lt;25%. satuan organisasi merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja</td><td>0,00</td></tr></table>	Gradasi	Bobot Gradasi	≥90% satuan organisasi merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja	1,00	75% s.d. <90% satuan organisasi merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja	0,75	50% s.d. <75% satuan organisasi merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja	0,50	25% s.d. 50% satuan organisasi merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja	0,25	<25%. satuan organisasi merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja	0,00
Gradasi	Bobot Gradasi													
≥90% satuan organisasi merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja	1,00													
75% s.d. <90% satuan organisasi merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja	0,75													
50% s.d. <75% satuan organisasi merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja	0,50													
25% s.d. 50% satuan organisasi merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja	0,25													
<25%. satuan organisasi merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja	0,00													

KODE	KOMPONEN/SUBKOMPONEN/KRITERIA	PENJELASAN KRITERIA, GRADASI <i>PROFESSIONAL JUDGMENT</i> ATAS PEMENUHAN KRITERIA DAN BOBOT ATAS GRADASI												
1.b.14.	Setiap Pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja	<p>Pegawai dinyatakan merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja minimal <b><i>jika</i></b> Pegawai menyusun dan menandatangani Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Pegawai sebagaimana dimaksud yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) tidak termasuk Pegawai pada UPT pada Perangkat Daerah.</p> <p>Gradasi dan bobot gradasinya sebagai berikut:</p> <table><tr><th>Gradasi</th><th>Bobot Gradasi</th></tr><tr><td>≥90% Pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja</td><td>1,00</td></tr><tr><td>75% s.d. &lt;90% Pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja</td><td>0,75</td></tr><tr><td>50% s.d. &lt;75% Pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja</td><td>0,50</td></tr><tr><td>25% s.d. &lt;50% Pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja</td><td>0,25</td></tr><tr><td>&lt;25% Pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja</td><td>0,00</td></tr></table>	Gradasi	Bobot Gradasi	≥90% Pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja	1,00	75% s.d. <90% Pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja	0,75	50% s.d. <75% Pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja	0,50	25% s.d. <50% Pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja	0,25	<25% Pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja	0,00
Gradasi	Bobot Gradasi													
≥90% Pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja	1,00													
75% s.d. <90% Pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja	0,75													
50% s.d. <75% Pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja	0,50													
25% s.d. <50% Pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja	0,25													
<25% Pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja	0,00													
1.c.	Perencanaan Kinerja Telah Dimanfaatkan Untuk Mewujudkan Hasil Yang Berkesinambungan													
1.c.01.	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada kinerja yang ingin dicapai	<p>Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada kinerja yang ingin dicapai atau tidak disimpulkan melalui rasio antara anggaran yang ditetapkan dengan anggaran perencanaan kinerja. Perencanaan kinerja yang dimaksud yaitu perencanaan kinerja jangka pendek.</p> <p>Gradasi, interpretasi, dan bobot gradasinya sebagai berikut:</p> <table><tr><th>Rasio</th><th>Interpretasi</th><th>Bobot Gradasi</th></tr><tr><td>≥90%</td><td>Sangat Mengacu</td><td>1,00</td></tr><tr><td>75% s.d. &lt;90%</td><td>Mengacu</td><td>0,75</td></tr><tr><td>50% s.d. &lt;75%</td><td>Masih Mengacu</td><td>0,50</td></tr></table>	Rasio	Interpretasi	Bobot Gradasi	≥90%	Sangat Mengacu	1,00	75% s.d. <90%	Mengacu	0,75	50% s.d. <75%	Masih Mengacu	0,50
Rasio	Interpretasi	Bobot Gradasi												
≥90%	Sangat Mengacu	1,00												
75% s.d. <90%	Mengacu	0,75												
50% s.d. <75%	Masih Mengacu	0,50												

KODE	KOMPONEN/SUBKOMPONEN/KRITERIA	PENJELASAN KRITERIA, GRADASI PROFESSIONAL JUDGMENT ATAS PEMENUHAN KRITERIA DAN BOBOT ATAS GRADASI															
		25% s.d. <50%	Kurang Mengacu	0,25													
		<25%	Tidak Mengacu	0,00													
1.c.02.	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung kinerja yang ingin dicapai	Aktivitas yang dilaksanakan dinyatakan telah mendukung kinerja yang ingin dicapai minimal <b><i>jika</i></b> aktivitas-aktivitas yang dilakukan merupakan pengejawantahan upaya pencapaian target kinerja. Gradasi dan bobot gradasinya sebagai berikut: <table><tr><th>Gradasi</th><th>Bobot Gradasi</th></tr><tr><td>Seluruh aktivitas yang dilaksanakan mendukung kinerja yang ingin dicapai</td><td>1,00</td></tr><tr><td>Sebagian besar aktivitas yang dilaksanakan mendukung kinerja yang ingin dicapai</td><td>0,50</td></tr><tr><td>Aktivitas yang dilaksanakan belum mendukung kinerja yang ingin dicapai</td><td>0,00</td></tr></table>				Gradasi	Bobot Gradasi	Seluruh aktivitas yang dilaksanakan mendukung kinerja yang ingin dicapai	1,00	Sebagian besar aktivitas yang dilaksanakan mendukung kinerja yang ingin dicapai	0,50	Aktivitas yang dilaksanakan belum mendukung kinerja yang ingin dicapai	0,00				
Gradasi	Bobot Gradasi																
Seluruh aktivitas yang dilaksanakan mendukung kinerja yang ingin dicapai	1,00																
Sebagian besar aktivitas yang dilaksanakan mendukung kinerja yang ingin dicapai	0,50																
Aktivitas yang dilaksanakan belum mendukung kinerja yang ingin dicapai	0,00																
1.c.03.	Target (tujuan, sasaran, dan program) yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih <i>on the right track</i>	Target (tujuan, sasaran, dan program) yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja dinyatakan telah dicapai dengan baik atau setidaknya masih <i>on the right track</i> disimpulkan melalui nilai rata-rata capaian target dengan gradasi dan bobot gradasinya sebagai berikut: <table><tr><th>Gradasi</th><th>Bobot Gradasi</th></tr><tr><td>nilai rata-rata capaian target ≥90%</td><td>1,00</td></tr><tr><td>nilai rata-rata capaian target 75% s.d. &lt;90%</td><td>0,75</td></tr><tr><td>nilai rata-rata capaian target 50% s.d. &lt;75%</td><td>0,50</td></tr><tr><td>nilai rata-rata capaian target 25% s.d. &lt;50%</td><td>0,25</td></tr><tr><td>nilai rata-rata capaian target&lt;25%</td><td>0,00</td></tr></table>				Gradasi	Bobot Gradasi	nilai rata-rata capaian target ≥90%	1,00	nilai rata-rata capaian target 75% s.d. <90%	0,75	nilai rata-rata capaian target 50% s.d. <75%	0,50	nilai rata-rata capaian target 25% s.d. <50%	0,25	nilai rata-rata capaian target<25%	0,00
Gradasi	Bobot Gradasi																
nilai rata-rata capaian target ≥90%	1,00																
nilai rata-rata capaian target 75% s.d. <90%	0,75																
nilai rata-rata capaian target 50% s.d. <75%	0,50																
nilai rata-rata capaian target 25% s.d. <50%	0,25																
nilai rata-rata capaian target<25%	0,00																
1.c.04.	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala	Kriteria akan terpenuhi jika dilakukan pemantauan capaian kinerja dipantau secara berkala. Gradasi dan bobot gradasinya sebagai berikut: <table><tr><th>Gradasi</th><th>Bobot Gradasi</th></tr></table>				Gradasi	Bobot Gradasi										
Gradasi	Bobot Gradasi																

KODE	KOMPONEN/SUBKOMPONEN/KRITERIA	PENJELASAN KRITERIA, GRADASI <i>PROFESSIONAL JUDGMENT</i> ATAS PEMENUHAN KRITERIA DAN BOBOT ATAS GRADASI							
		<table><tr><td>Pemantauan dilakukan minimal per triwulan</td><td>1,00</td></tr><tr><td>Pemantauan dilakukan per semester</td><td>0,50</td></tr><tr><td>Tidak dilakukan pemantauan</td><td>0,00</td></tr></table>		Pemantauan dilakukan minimal per triwulan	1,00	Pemantauan dilakukan per semester	0,50	Tidak dilakukan pemantauan	0,00
Pemantauan dilakukan minimal per triwulan	1,00								
Pemantauan dilakukan per semester	0,50								
Tidak dilakukan pemantauan	0,00								
1.c.05.	Terdapat perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya	Dokumen perencanaan kinerja yang ditetapkan dinyatakan ada perbaikan/penyempurnaan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya minimal <i><b>jika</b></i> pada dokumen perencanaan kinerja terdapat rumusan baik secara eksplisit maupun implisit sebagai pengejawantahan upaya perbaikan kinerja yang merupakan hasil analisis kinerja sebelumnya. Gradasi dan bobot gradasinya sebagai berikut: <table><tr><th>Gradasi</th><th>Bobot Gradasi</th></tr><tr><td>Ya</td><td>1,00</td></tr><tr><td>Tidak</td><td>0,00</td></tr></table>		Gradasi	Bobot Gradasi	Ya	1,00	Tidak	0,00
Gradasi	Bobot Gradasi								
Ya	1,00								
Tidak	0,00								
1.c.06.	Terdapat perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik	Dokumen perencanaan kinerja dinyatakan ada perbaikan/penyempurnaan dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik minimal <i><b>jika</b></i> pada dokumen perencanaan kinerja terdapat rumusan baik secara eksplisit maupun implisit sebagai pengejawantahan upaya untuk mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik dari periode sebelumnya. Gradasi dan bobot gradasinya sebagai berikut: <table><tr><th>Gradasi</th><th>Bobot Gradasi</th></tr><tr><td>Ya</td><td>1,00</td></tr><tr><td>Tidak</td><td>0,00</td></tr></table>		Gradasi	Bobot Gradasi	Ya	1,00	Tidak	0,00
Gradasi	Bobot Gradasi								
Ya	1,00								
Tidak	0,00								
1.c.07.	Setiap satuan organisasi memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan	Satuan organisasi dinyatakan memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan minimal <i><b>jika</b></i> : 1. Pimpinan satuan organisasi telah menandatangani Perjanjian Kinerja (PK); dan 2. dilakukannya pemantauan/evaluasi/rapat-rapat intern satuan organisasi terkait dengan capaian kinerja yang diperjanjikan.							

KODE	KOMPONEN/SUBKOMPONEN/KRITERIA	PENJELASAN KRITERIA, GRADASI <i>PROFESSIONAL JUDGMENT</i> ATAS PEMENUHAN KRITERIA DAN BOBOT ATAS GRADASI													
		Satuan organisasi yang dimaksud tidak termasuk UPT pada Perangkat Daerah. Gradasi dan bobot gradasinya sebagai berikut: <table><tr><th>Gradasi</th><th>Bobot Gradasi</th></tr><tr><td>≥90% satuan organisasi memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan</td><td>1,00</td></tr><tr><td>75% s.d. &lt;90% satuan organisasi memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan</td><td>0,75</td></tr><tr><td>50% s.d. &lt;75% satuan organisasi memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan</td><td>0,50</td></tr><tr><td>25% s.d &lt;50% satuan organisasi memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan</td><td>0,25</td></tr><tr><td>&lt;25% satuan organisasi memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan</td><td>0,00</td></tr></table>		Gradasi	Bobot Gradasi	≥90% satuan organisasi memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan	1,00	75% s.d. <90% satuan organisasi memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan	0,75	50% s.d. <75% satuan organisasi memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan	0,50	25% s.d <50% satuan organisasi memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan	0,25	<25% satuan organisasi memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan	0,00
Gradasi	Bobot Gradasi														
≥90% satuan organisasi memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan	1,00														
75% s.d. <90% satuan organisasi memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan	0,75														
50% s.d. <75% satuan organisasi memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan	0,50														
25% s.d <50% satuan organisasi memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan	0,25														
<25% satuan organisasi memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan	0,00														
1.c.08.	Setiap Pegawai memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan	Pegawai dinyatakan memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan minimal <b><i>jika</i></b> namun tidak terbatas pada Pegawai telah menandatangani PK yang selaras dengan SKP- nya. Pegawai yang dimaksud yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) tidak termasuk Pegawai pada UPT pada Perangkat Daerah. Gradasi dan bobot gradasinya sebagai berikut:													

KODE	KOMPONEN /SUBKOMPONEN/ KRITERIA	PENJELASAN KRITERIA, GRADASI <i>PROFESSIONAL JUDGMENT</i> ATAS PEMENUHAN KRITERIA DAN BOBOT ATAS GRADASI													
		<table><tr><th>Gradasi</th><th>Bobot Gradasi</th></tr><tr><td>≥90% Pegawai memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan</td><td>1,00</td></tr><tr><td>75% s.d. &lt;90% Pegawai memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan</td><td>0,75</td></tr><tr><td>50% s.d. &lt;75% Pegawai memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan</td><td>0,50</td></tr><tr><td>25% s.d &lt;50% Pegawai memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan</td><td>0,25</td></tr><tr><td>&lt;25% Pegawai memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan</td><td>0,00</td></tr></table>		Gradasi	Bobot Gradasi	≥90% Pegawai memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan	1,00	75% s.d. <90% Pegawai memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan	0,75	50% s.d. <75% Pegawai memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan	0,50	25% s.d <50% Pegawai memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan	0,25	<25% Pegawai memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan	0,00
Gradasi	Bobot Gradasi														
≥90% Pegawai memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan	1,00														
75% s.d. <90% Pegawai memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan	0,75														
50% s.d. <75% Pegawai memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan	0,50														
25% s.d <50% Pegawai memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan	0,25														
<25% Pegawai memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan	0,00														
2.	PENGUKURAN KINERJA														
2.a.	Pengukuran Kinerja Telah Dilakukan														
2.a.01.	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja	Kriteria cukup jelas dengan gradasi dan bobot gradasinya sebagai berikut: <table><tr><th>Gradasi</th><th>Bobot Gradasi</th></tr><tr><td>Ya</td><td>1,00</td></tr><tr><td>Tidak</td><td>0,00</td></tr></table>		Gradasi	Bobot Gradasi	Ya	1,00	Tidak	0,00						
Gradasi	Bobot Gradasi														
Ya	1,00														
Tidak	0,00														
2.a.02.	Terdapat definisi operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja	Kriteria cukup jelas dengan gradasi dan bobot gradasinya sebagai berikut: <table><tr><th>Gradasi</th><th>Bobot Gradasi</th></tr><tr><td>Ya</td><td>1,00</td></tr><tr><td>Tidak</td><td>0,00</td></tr></table>		Gradasi	Bobot Gradasi	Ya	1,00	Tidak	0,00						
Gradasi	Bobot Gradasi														
Ya	1,00														
Tidak	0,00														
2.a.03.	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan	Kriteria cukup jelas dengan gradasi dan bobot gradasinya sebagai berikut: <table><tr><th>Gradasi</th><th>Bobot Gradasi</th></tr><tr><td>Ya</td><td>1,00</td></tr><tr><td>Tidak</td><td>0,00</td></tr></table>		Gradasi	Bobot Gradasi	Ya	1,00	Tidak	0,00						
Gradasi	Bobot Gradasi														
Ya	1,00														
Tidak	0,00														

KODE	KOMPONEN/SUBKOMPONEN/KRITERIA	PENJELASAN KRITERIA, GRADASI <i>PROFESSIONAL JUDGMENT</i> ATAS PEMENUHAN KRITERIA DAN BOBOT ATAS GRADASI										
2.b.	Pengukuran Kinerja Telah Menjadi Kebutuhan Dalam Mewujudkan Kinerja Secara Efektif Dan Efisien Dan Telah Dilakukan Secara Berjenjang Dan Berkelanjutan											
2.b.01.	Pemimpin selalu terlibat sebagai pengambil keputusan ( <i>decision maker</i> ) dalam mengukur capaian kinerja	<p>Pemimpin dinyatakan selalu terlibat sebagai pengambil keputusan (<i>decision maker</i>) dalam mengukur capaian kinerja <b><i>jika</i></b> namun tidak terbatas pada Pimpinan pernah melakukan rapat-rapat terkait dengan capaian kinerja dan dalam rapat tersebut Pimpinan berperan aktif dalam menentukan capaian target kinerja.</p> <p>Gradasi dan bobot gradasi sebagai berikut:</p> <table><tr><th>Gradasi</th><th>Bobot Gradasi</th></tr><tr><td>Ya, dengan dokumen bukti</td><td>1,00</td></tr><tr><td>Tidak, dengan dokumen bukti</td><td>0,66</td></tr><tr><td>Ya, tidak dengan dokumen bukti</td><td>0,33</td></tr><tr><td>Tidak</td><td>0,00</td></tr></table>	Gradasi	Bobot Gradasi	Ya, dengan dokumen bukti	1,00	Tidak, dengan dokumen bukti	0,66	Ya, tidak dengan dokumen bukti	0,33	Tidak	0,00
Gradasi	Bobot Gradasi											
Ya, dengan dokumen bukti	1,00											
Tidak, dengan dokumen bukti	0,66											
Ya, tidak dengan dokumen bukti	0,33											
Tidak	0,00											
2.b.02.	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan	<p>Data kinerja yang dikumpulkan dinyatakan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan <b><i>jika</i></b>:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>terkait langsung dengan kebutuhan untuk pengukuran kinerja;</li><li>mewakili kinerja atau kondisi yang akan diwujudkan; dan</li><li>indikator kinerja mengindikasikan terwujudnya kinerja yang ditetapkan.</li></ol> <p>Gradasi dan bobot gradasinya sebagai berikut:</p> <table><tr><th>Gradasi</th><th>Bobot Gradasi</th></tr><tr><td>Nilai rata-rata relevansi indikator kinerja dengan kinerja yang diharapkan ≥90%</td><td>1,00</td></tr><tr><td>Nilai rata-rata relevansi indikator kinerja dengan kinerja yang diharapkan 75% s.d. &lt;90%</td><td>0,75</td></tr></table>	Gradasi	Bobot Gradasi	Nilai rata-rata relevansi indikator kinerja dengan kinerja yang diharapkan ≥90%	1,00	Nilai rata-rata relevansi indikator kinerja dengan kinerja yang diharapkan 75% s.d. <90%	0,75				
Gradasi	Bobot Gradasi											
Nilai rata-rata relevansi indikator kinerja dengan kinerja yang diharapkan ≥90%	1,00											
Nilai rata-rata relevansi indikator kinerja dengan kinerja yang diharapkan 75% s.d. <90%	0,75											

KODE	KOMPONEN/SUBKOMPONEN/KRITERIA	PENJELASAN KRITERIA, GRADASI <i>PROFESSIONAL JUDGMENT</i> ATAS PEMENUHAN KRITERIA DAN BOBOT ATAS GRADASI														
			Nilai rata-rata relevansi indikator kinerja dengan kinerja yang diharapkan 50% s.d. <75%	0,50												
			Nilai rata-rata relevansi indikator kinerja dengan kinerja yang diharapkan 25% s.d <50%	0,25												
			Nilai rata-rata relevansi indikator kinerja dengan kinerja yang diharapkan <25%	0,00												
2.b.03.	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala	Pengukuran kinerja dinyatakan telah dilakukan secara berkala <i>jika</i> pengukuran kinerja dilakukan secara berulang-ulang atau terus menerus dengan interval waktu yang relatif sama, misal per bulan, per triwulan, per semester, atau per tahun. Kinerja yang diukur sebagaimana dimaksud yaitu pengukuran kinerja tahunan Gradasi dan bobot gradasinya sebagai berikut: <table><tr><th colspan="2">Gradasi</th><th>Bobot Gradasi</th></tr><tr><td colspan="2">Ya, minimal per triwulan</td><td>1,00</td></tr><tr><td colspan="2">Ya, per semester</td><td>0,50</td></tr><tr><td colspan="2">Tidak</td><td>0,00</td></tr></table>			Gradasi		Bobot Gradasi	Ya, minimal per triwulan		1,00	Ya, per semester		0,50	Tidak		0,00
Gradasi		Bobot Gradasi														
Ya, minimal per triwulan		1,00														
Ya, per semester		0,50														
Tidak		0,00														
2.b.04.	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan teknologi informasi	Kriteria cukup jelas dengan gradasi dan bobot gradasinya sebagai berikut: <table><tr><th>Gradasi</th><th>Bobot Gradasi</th></tr><tr><td>Ya</td><td>1,00</td></tr><tr><td>Tidak</td><td>0,00</td></tr></table>			Gradasi	Bobot Gradasi	Ya	1,00	Tidak	0,00						
Gradasi	Bobot Gradasi															
Ya	1,00															
Tidak	0,00															
2.b.05.	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan teknologi informasi	Kriteria cukup jelas dengan gradasi dan bobot gradasinya sebagai berikut: <table><tr><th>Gradasi</th><th>Bobot Gradasi</th></tr><tr><td>Ya</td><td>1,00</td></tr><tr><td>Tidak</td><td>0,00</td></tr></table>			Gradasi	Bobot Gradasi	Ya	1,00	Tidak	0,00						
Gradasi	Bobot Gradasi															
Ya	1,00															
Tidak	0,00															
2.c.	Pengukuran Kinerja Telah Dijadikan Dasar Dalam Pemberian Reward Dan Punishment Serta Penyesuaian Strategi Dalam Mencapai Kinerja Yang Efektif Dan Efisien															



KODE	KOMPONEN/SUBKOMPONEN/KRITERIA	PENJELASAN KRITERIA, GRADASI <i>PROFESSIONAL JUDGMENT</i> ATAS PEMENUHAN KRITERIA DAN BOBOT ATAS GRADASI						
2.c.01.	Pengukuran kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan	Kriteria cukup jelas gradasi dan bobot gradasinya sebagai berikut: <table><tr><th>Gradasi</th><th>Bobot Gradasi</th></tr><tr><td>Ya</td><td>1,00</td></tr><tr><td>Tidak</td><td>0,00</td></tr></table>	Gradasi	Bobot Gradasi	Ya	1,00	Tidak	0,00
Gradasi	Bobot Gradasi							
Ya	1,00							
Tidak	0,00							
2.c.02.	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian ( <i>refocusing</i> ) organisasi	Pengukuran kinerja dinyatakan telah mempengaruhi penyesuaian ( <i>refocusing</i> ) organisasi <b>jika</b> hasil pengukuran kinerja mengakibatkan dilakukannya penyesuaian ( <i>refocusing</i> ) organisasi. Gradasi dan bobot gradasinya sebagai berikut: <table><tr><th>Gradasi</th><th>Bobot Gradasi</th></tr><tr><td>Ya</td><td>1,00</td></tr><tr><td>Tidak</td><td>0,00</td></tr></table>	Gradasi	Bobot Gradasi	Ya	1,00	Tidak	0,00
Gradasi	Bobot Gradasi							
Ya	1,00							
Tidak	0,00							
2.c.03.	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja	Pengukuran kinerja dinyatakan telah mempengaruhi penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja jika hasil pengukuran kinerja mengakibatkan dilakukannya penyesuaian strategi/kebijakan. Gradasi dan bobot gradasinya sebagai berikut: <table><tr><th>Gradasi</th><th>Bobot Gradasi</th></tr><tr><td>Ya</td><td>1,00</td></tr><tr><td>Tidak</td><td>0,00</td></tr></table>	Gradasi	Bobot Gradasi	Ya	1,00	Tidak	0,00
Gradasi	Bobot Gradasi							
Ya	1,00							
Tidak	0,00							
2.c.04.	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja	Pengukuran kinerja dinyatakan telah mempengaruhi penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja <b>jika</b> namun tidak terbatas pada: 1. tetap mempertahankan aktivitas untuk target-target yang sudah tercapai atau mininal <i>on the right track</i> ; dan 2. dilakukan penyesuaian aktivitas untuk target-target yang belum tercapai atau belum <i>on the right track</i> . Gradasi dan bobot gradasinya sebagai berikut:						

KODE	KOMPONEN/SUBKOMPONEN/KRITERIA	PENJELASAN KRITERIA, GRADASI <i>PROFESSIONAL JUDGMENT</i> ATAS PEMENUHAN KRITERIA DAN BOBOT ATAS GRADASI													
			<table><tr><th>Gradasi</th><th>Bobot Gradasi</th></tr><tr><td>Ada penyesuaian aktivitas karena hasil pengukuran kinerja</td><td>1,00</td></tr><tr><td>Tidak ada penyesuaian aktivitas karena hasil pengukuran kinerja</td><td>0,00</td></tr></table>	Gradasi	Bobot Gradasi	Ada penyesuaian aktivitas karena hasil pengukuran kinerja	1,00	Tidak ada penyesuaian aktivitas karena hasil pengukuran kinerja	0,00						
Gradasi	Bobot Gradasi														
Ada penyesuaian aktivitas karena hasil pengukuran kinerja	1,00														
Tidak ada penyesuaian aktivitas karena hasil pengukuran kinerja	0,00														
2.c.05.	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja	Kriteria cukup jelas dengan gradasi dan bobot gradasinya sebagai berikut:	<table><tr><th>Gradasi</th><th>Bobot Gradasi</th></tr><tr><td>Ada penyesuaian anggaran karena hasil pengukuran kinerja</td><td>1,00</td></tr><tr><td>Tidak ada penyesuaian anggaran karena hasil pengukuran kinerja</td><td>0,00</td></tr></table>	Gradasi	Bobot Gradasi	Ada penyesuaian anggaran karena hasil pengukuran kinerja	1,00	Tidak ada penyesuaian anggaran karena hasil pengukuran kinerja	0,00						
Gradasi	Bobot Gradasi														
Ada penyesuaian anggaran karena hasil pengukuran kinerja	1,00														
Tidak ada penyesuaian anggaran karena hasil pengukuran kinerja	0,00														
2.c.06.	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja	Dinyatakan efisien dalam menggunakan anggaran <b><i>jika</i></b> target kinerja telah dicapai dengan baik atau setidaknya masih <i>on the right track</i> dengan rasio antara realisasi anggaran dengan alokasi anggaran ≤25%. Alokasi anggaran yang digunakan yaitu alokasi anggaran pada dokumen perencanaan kinerja jangka pendek. Gradasi dan bobot gradasinya sebagai berikut:	<table><tr><th>Gradasi</th><th>Bobot Gradasi</th></tr><tr><td>Nilai rasio ≥90%</td><td>1,00</td></tr><tr><td>Nilai rasio 75% s.d. &lt;90%</td><td>0,75</td></tr><tr><td>Nilai rasio 50% s.d. &lt;75%</td><td>0,50</td></tr><tr><td>Nilai rasio 25% s.d. &lt;50%</td><td>0,25</td></tr><tr><td>Nilai rasio &lt;25%</td><td>0,00</td></tr></table>	Gradasi	Bobot Gradasi	Nilai rasio ≥90%	1,00	Nilai rasio 75% s.d. <90%	0,75	Nilai rasio 50% s.d. <75%	0,50	Nilai rasio 25% s.d. <50%	0,25	Nilai rasio <25%	0,00
Gradasi	Bobot Gradasi														
Nilai rasio ≥90%	1,00														
Nilai rasio 75% s.d. <90%	0,75														
Nilai rasio 50% s.d. <75%	0,50														
Nilai rasio 25% s.d. <50%	0,25														
Nilai rasio <25%	0,00														
2.c.07.	Satuan organisasi memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja	Satuan organisasi dinyatakan memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja <b><i>jika</i></b> telah dilakukan pengukuran kinerjanya. Gradasi dan bobot gradasinya sebagai berikut:													

KODE	KOMPONEN/SUBKOMPONEN/KRITERIA	PENJELASAN KRITERIA, GRADASI <i>PROFESSIONAL JUDGMENT</i> ATAS PEMENUHAN KRITERIA DAN BOBOT ATAS GRADASI													
		<table><tr><th>Gradasi</th><th>Bobot Gradasi</th></tr><tr><td>≥90% satuan organisasi telah dilakukan pengukuran kinerjanya</td><td>1,00</td></tr><tr><td>75% s.d. &lt;90% satuan organisasi telah dilakukan pengukuran kinerjanya</td><td>0,75</td></tr><tr><td>50% s.d. &lt;75% satuan organisasi telah dilakukan pengukuran kinerjanya</td><td>0,50</td></tr><tr><td>25% s.d. &lt;25% satuan organisasi telah dilakukan pengukuran kinerjanya</td><td>0,25</td></tr><tr><td>&lt;25% satuan organisasi telah dilakukan pengukuran kinerjanya</td><td>0,00</td></tr></table>		Gradasi	Bobot Gradasi	≥90% satuan organisasi telah dilakukan pengukuran kinerjanya	1,00	75% s.d. <90% satuan organisasi telah dilakukan pengukuran kinerjanya	0,75	50% s.d. <75% satuan organisasi telah dilakukan pengukuran kinerjanya	0,50	25% s.d. <25% satuan organisasi telah dilakukan pengukuran kinerjanya	0,25	<25% satuan organisasi telah dilakukan pengukuran kinerjanya	0,00
Gradasi	Bobot Gradasi														
≥90% satuan organisasi telah dilakukan pengukuran kinerjanya	1,00														
75% s.d. <90% satuan organisasi telah dilakukan pengukuran kinerjanya	0,75														
50% s.d. <75% satuan organisasi telah dilakukan pengukuran kinerjanya	0,50														
25% s.d. <25% satuan organisasi telah dilakukan pengukuran kinerjanya	0,25														
<25% satuan organisasi telah dilakukan pengukuran kinerjanya	0,00														
2.c.08.	Pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja	<p>Pegawai dinyatakan memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja <b><i>jika</i></b> telah dilakukan pengukuran kinerja Pegawai. Pegawai yang dimaksud yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) tidak termasuk Pegawai pada UPT pada Perangkat Daerah.</p> <p>Gradasi dan bobot gradasinya sebagai berikut:</p> <table><tr><th>Gradasi</th><th>Bobot Gradasi</th></tr><tr><td>≥90% SKP Pegawai telah dilakukan pengukuran realisasinya</td><td>1,00</td></tr><tr><td>75% s.d. &lt;90% Pegawai telah dilakukan pengukuran realisasinya</td><td>0,75</td></tr><tr><td>50% s.d. &lt;75% Pegawai telah dilakukan pengukuran realisasinya</td><td>0,50</td></tr><tr><td>25% s.d. &lt;25% Pegawai telah dilakukan pengukuran realisasinya</td><td>0,25</td></tr><tr><td>&lt;25% Pegawai telah dilakukan pengukuran realisasinya</td><td>0,00</td></tr></table>		Gradasi	Bobot Gradasi	≥90% SKP Pegawai telah dilakukan pengukuran realisasinya	1,00	75% s.d. <90% Pegawai telah dilakukan pengukuran realisasinya	0,75	50% s.d. <75% Pegawai telah dilakukan pengukuran realisasinya	0,50	25% s.d. <25% Pegawai telah dilakukan pengukuran realisasinya	0,25	<25% Pegawai telah dilakukan pengukuran realisasinya	0,00
Gradasi	Bobot Gradasi														
≥90% SKP Pegawai telah dilakukan pengukuran realisasinya	1,00														
75% s.d. <90% Pegawai telah dilakukan pengukuran realisasinya	0,75														
50% s.d. <75% Pegawai telah dilakukan pengukuran realisasinya	0,50														
25% s.d. <25% Pegawai telah dilakukan pengukuran realisasinya	0,25														
<25% Pegawai telah dilakukan pengukuran realisasinya	0,00														
3.	PELAPORAN KINERJA														
3.a.	Terdapat Dokumen Laporan Yang Menggambarkan Kinerja														

KODE	KOMPONEN/SUBKOMPONEN/KRITERIA	PENJELASAN KRITERIA, GRADASI <i>PROFESSIONAL JUDGMENT</i> ATAS PEMENUHAN KRITERIA DAN BOBOT ATAS GRADASI						
3.a.01.	Dokumen laporan kinerja telah disusun	Kriteria cukup jelas dengan gradasi dan bobot gradasinya sebagai berikut: <table><tr><th>Gradasi</th><th>Bobot Gradasi</th></tr><tr><td>Ya</td><td>1,00</td></tr><tr><td>Tidak</td><td>0,00</td></tr></table>	Gradasi	Bobot Gradasi	Ya	1,00	Tidak	0,00
Gradasi	Bobot Gradasi							
Ya	1,00							
Tidak	0,00							
3.a.02.	Dokumen laporan kinerja telah disusun secara berkala	Dokumen laporan kinerja dinyatakan telah disusun secara berkala <i>jika</i> penyusunan dokumen laporan kinerja dilakukan setiap berakhirnya periode perencanaan kinerja. Dokumen laporan kinerja yang dimaksud yaitu dokumen laporan kinerja tahunan. Gradasi dan bobot gradasinya sebagai berikut: <table><tr><th>Gradasi</th><th>Bobot Gradasi</th></tr><tr><td>Ya</td><td>1,00</td></tr><tr><td>Tidak</td><td>0,00</td></tr></table>	Gradasi	Bobot Gradasi	Ya	1,00	Tidak	0,00
Gradasi	Bobot Gradasi							
Ya	1,00							
Tidak	0,00							
3.a.03.	Dokumen laporan kinerja telah diformalkan	Dokumen laporan kinerja dinyatakan telah diformalkan <i>jika</i> dokumen laporan kinerja sudah ditandatangani oleh Pejabat yang berwenang. Gradasi dan bobot gradasinya sebagai berikut: <table><tr><th>Gradasi</th><th>Bobot Gradasi</th></tr><tr><td>Ya</td><td>1,00</td></tr><tr><td>Tidak</td><td>0,00</td></tr></table>	Gradasi	Bobot Gradasi	Ya	1,00	Tidak	0,00
Gradasi	Bobot Gradasi							
Ya	1,00							
Tidak	0,00							
3.a.04.	Dokumen laporan kinerja telah direviu	Kriteria cukup jelas dengan gradasi dan bobot gradasinya sebagai berikut: <table><tr><th>Gradasi</th><th>Bobot Gradasi</th></tr><tr><td>Ya</td><td>1,00</td></tr><tr><td>Tidak</td><td>0,00</td></tr></table> Pegawai yang melakukan reviu laporan kinerja tidak boleh sama dengan Pegawai yang menyusun laporan kinerja.	Gradasi	Bobot Gradasi	Ya	1,00	Tidak	0,00
Gradasi	Bobot Gradasi							
Ya	1,00							
Tidak	0,00							
3.a.05.	Dokumen laporan kinerja telah dipublikasikan	Dokumen laporan kinerja dinyatakan telah dipublikasikan <i>jika</i> dokumen laporan kinerja yang telah diformalkan telah di <i>upload</i> ke <i>website</i> Perangkat Daerah. Perangkat Daerah dinyatakan tepat waktu mempublikasi laporan						

KODE	KOMPONEN/SUBKOMPONEN/KRITERIA	PENJELASAN KRITERIA, GRADASI <i>PROFESSIONAL JUDGMENT</i> ATAS PEMENUHAN KRITERIA DAN BOBOT ATAS GRADASI								
		<p>kinerja jika publikasi laporan kinerja dilakukan paling lambat 3 bulan setelah periode perencanaan kinerja berakhir. Laporan kinerja yang dimaksud yaitu laporan kinerja tahunan.</p> <p>Gradasi dan bobot gradasinya sebagai berikut:</p> <table><tr><th>Gradasi</th><th>Bobot Gradasi</th></tr><tr><td>Ya, tepat waktu</td><td>1,00</td></tr><tr><td>Ya belum tepat waktu</td><td>0,50</td></tr><tr><td>Belum dipublikasikan</td><td>0,00</td></tr></table>	Gradasi	Bobot Gradasi	Ya, tepat waktu	1,00	Ya belum tepat waktu	0,50	Belum dipublikasikan	0,00
Gradasi	Bobot Gradasi									
Ya, tepat waktu	1,00									
Ya belum tepat waktu	0,50									
Belum dipublikasikan	0,00									
3.a.06.	Dokumen laporan kinerja telah disampaikan	<p>Dokumen laporan kinerja dinyatakan telah disampaikan <i><b>jika</b></i> dokumen laporan kinerja telah disampaikan kepada Bupati. Perangkat Daerah dinyatakan tepat waktu menyampaikan laporan kinerja jika penyampaian dilakukan paling lambat 2 bulan setelah periode perencanaan kinerja berakhir. Dokumen laporan kinerja yang dimaksud yaitu dokumen laporan kinerja tahunan.</p> <p>Gradasi dan bobot gradasinya sebagai berikut:</p> <table><tr><th>Gradasi</th><th>Bobot Gradasi</th></tr><tr><td>Ya, tepat waktu</td><td>1,00</td></tr><tr><td>Ya belum tepat waktu</td><td>0,50</td></tr><tr><td>Belum disampaikan</td><td>0,00</td></tr></table>	Gradasi	Bobot Gradasi	Ya, tepat waktu	1,00	Ya belum tepat waktu	0,50	Belum disampaikan	0,00
Gradasi	Bobot Gradasi									
Ya, tepat waktu	1,00									
Ya belum tepat waktu	0,50									
Belum disampaikan	0,00									
3.b.	Dokumen Laporan Kinerja Telah Memenuhi Standar									
3.b.01.	Dokumen laporan kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar	<p>Dokumen laporan kinerja dinyatakan disusun secara berkualitas sesuai dengan standar minimal <i><b>jika</b></i> sistimatika sesuai dengan ketentuan dan rumusan pada sistimatika selaras dengan sistimatikanya. Dokumen laporan kinerja yang dimaksud yaitu dokumen laporan kinerja tahunan.</p> <p>Gradasi dan bobot gradasinya sebagai berikut:</p>								

KODE	KOMPONEN/SUBKOMPONEN/KRITERIA	PENJELASAN KRITERIA, GRADASI <i>PROFESSIONAL JUDGMENT</i> ATAS PEMENUHAN KRITERIA DAN BOBOT ATAS GRADASI									
		<table><tr><th>Gradasi</th><th>Bobot Gradasi</th></tr><tr><td>Dokumen laporan kinerja disusun sesuai dengan standar</td><td>1,00</td></tr><tr><td>Dokumen laporan kinerja disusun dengan sebagian besar sesuai dengan standar</td><td>0,50</td></tr><tr><td>Dokumen laporan kinerja disusun belum sesuai dengan standar</td><td>0,00</td></tr></table>		Gradasi	Bobot Gradasi	Dokumen laporan kinerja disusun sesuai dengan standar	1,00	Dokumen laporan kinerja disusun dengan sebagian besar sesuai dengan standar	0,50	Dokumen laporan kinerja disusun belum sesuai dengan standar	0,00
Gradasi	Bobot Gradasi										
Dokumen laporan kinerja disusun sesuai dengan standar	1,00										
Dokumen laporan kinerja disusun dengan sebagian besar sesuai dengan standar	0,50										
Dokumen laporan kinerja disusun belum sesuai dengan standar	0,00										
3.b.02.	Dokumen laporan kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan	<p>Dokumen laporan kinerja dinyatakan telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan minimal <b><i>jika</i></b> dokumen laporan kinerja menyajikan perbandingan realisasi kinerja seluruh tujuan, sasaran, dan program dengan target tahunannya.</p> <p>Gradasi dan bobot gradasinya sebagai berikut:</p> <table><tr><th>Gradasi</th><th>Bobot Gradasi</th></tr><tr><td>Ya, keseluruhan</td><td>1,00</td></tr><tr><td>Ya, sebagian</td><td>0,50</td></tr><tr><td>Tidak</td><td>0,00</td></tr></table> <p>Dokumen laporan kinerja yang dimaksud yaitu dokumen laporan kinerja tahunan.</p>		Gradasi	Bobot Gradasi	Ya, keseluruhan	1,00	Ya, sebagian	0,50	Tidak	0,00
Gradasi	Bobot Gradasi										
Ya, keseluruhan	1,00										
Ya, sebagian	0,50										
Tidak	0,00										
3.b.03.	Dokumen laporan kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah	<p>Dokumen laporan kinerja dinyatakan telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah <b><i>jika</i></b> dokumen laporan kinerja menyajikan perbandingan realisasi kinerja seluruh tujuan, sasaran, dan program dengan target jangka menengah periodenya.</p> <p>Gradasi dan bobot gradasinya sebagai berikut:</p> <table><tr><th>Gradasi</th><th>Bobot Gradasi</th></tr><tr><td>Ya, keseluruhan</td><td>1,00</td></tr><tr><td>Ya, sebagian</td><td>0,50</td></tr><tr><td>Tidak</td><td>0,00</td></tr></table>		Gradasi	Bobot Gradasi	Ya, keseluruhan	1,00	Ya, sebagian	0,50	Tidak	0,00
Gradasi	Bobot Gradasi										
Ya, keseluruhan	1,00										
Ya, sebagian	0,50										
Tidak	0,00										

KODE	KOMPONEN/SUBKOMPONEN/KRITERIA	PENJELASAN KRITERIA, GRADASI <i>PROFESSIONAL JUDGMENT</i> ATAS PEMENUHAN KRITERIA DAN BOBOT ATAS GRADASI								
		Dokumen laporan kinerja yang dimaksud yaitu dokumen laporan kinerja tahunan.								
3.b.04.	Dokumen laporan kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya	<p>Dokumen laporan kinerja dinyatakan telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya minimal <b><i>jika</i></b> dokumen laporan kinerja menyajikan perbandingan realisasi kinerja seluruh tujuan, sasaran, dan program dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya dalam periode perencanaan yang sama.</p> <p>Gradasi dan bobot gradasinya sebagai berikut:</p> <table><tr><th>Gradasi</th><th>Bobot Gradasi</th></tr><tr><td>Ya, keseluruhan</td><td>1,00</td></tr><tr><td>Ya, sebagian</td><td>0,50</td></tr><tr><td>Tidak</td><td>0,00</td></tr></table> <p>Dokumen laporan kinerja yang dimaksud yaitu dokumen laporan kinerja tahunan.</p>	Gradasi	Bobot Gradasi	Ya, keseluruhan	1,00	Ya, sebagian	0,50	Tidak	0,00
Gradasi	Bobot Gradasi									
Ya, keseluruhan	1,00									
Ya, sebagian	0,50									
Tidak	0,00									
3.b.05.	Dokumen laporan kinerja telah menginformasikan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya	<p>Kriteria cukup jelas dengan gradasi dan bobot gradasi sebagai berikut:</p> <table><tr><th>Gradasi</th><th>Bobot Gradasi</th></tr><tr><td>Ya</td><td>1,00</td></tr><tr><td>Tidak</td><td>0,00</td></tr></table> <p>Dokumen laporan kinerja yang dimaksud yaitu dokumen laporan kinerja tahunan.</p>	Gradasi	Bobot Gradasi	Ya	1,00	Tidak	0,00		
Gradasi	Bobot Gradasi									
Ya	1,00									
Tidak	0,00									
3.b.06.	Dokumen laporan kinerja telah menginformasikan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja	<p>Kriteria cukup jelas dengan gradasi dan bobot gradasi sebagai berikut:</p> <table><tr><th>Gradasi</th><th>Bobot Gradasi</th></tr><tr><td>Ya</td><td>1,00</td></tr><tr><td>Tidak</td><td>0,00</td></tr></table> <p>Dokumen laporan kinerja yang dimaksud yaitu dokumen laporan kinerja tahunan.</p>	Gradasi	Bobot Gradasi	Ya	1,00	Tidak	0,00		
Gradasi	Bobot Gradasi									
Ya	1,00									
Tidak	0,00									

KODE	KOMPONEN/SUBKOMPONEN/KRITERIA	PENJELASAN KRITERIA, GRADASI <i>PROFESSIONAL JUDGMENT</i> ATAS PEMENUHAN KRITERIA DAN BOBOT ATAS GRADASI										
3.b.07.	Dokumen laporan kinerja telah menginformasikan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (rekomendasi perbaikan kinerja)	<div>Kriteria cukup jelas dengan gradasi dan bobot gradasi sebagai berikut:</div> <table><tr><th>Gradasi</th><th>Bobot Gradasi</th></tr><tr><td>Ya</td><td>1,00</td></tr><tr><td>Tidak</td><td>0,00</td></tr></table> <div>Dokumen laporan kinerja yang dimaksud yaitu dokumen laporan kinerja tahunan.</div>	Gradasi	Bobot Gradasi	Ya	1,00	Tidak	0,00				
Gradasi	Bobot Gradasi											
Ya	1,00											
Tidak	0,00											
3.c.	Pelaporan Kinerja Telah Memberikan Dampak Yang Besar Dalam Penyesuaian Strategi/Kebijakan Dalam Mencapai Kinerja Berikutnya											
3.c.01.	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama Pimpinan	<div>Informasi dalam laporan kinerja dinyatakan selalu menjadi perhatian utama Pimpinan <i>jika</i> namun tidak terbatas pada Pimpinan pernah melakukan rapat-rapat terkait dengan informasi dalam laporan kinerja dan dalam momen-momen tertentu Pimpinan juga ada menyampaikan hal yang berkenaan dengan arti penting informasi/data capaian kinerja.</div> <div>Gradasi dan bobot gradasi sebagai berikut:</div> <table><tr><th>Gradasi</th><th>Bobot Gradasi</th></tr><tr><td>Ya, dengan dokumen bukti</td><td>1,00</td></tr><tr><td>Tidak, dengan dokumen bukti</td><td>0,66</td></tr><tr><td>Ya, tidak dengan dokumen bukti</td><td>0,33</td></tr><tr><td>Tidak</td><td>0,00</td></tr></table>	Gradasi	Bobot Gradasi	Ya, dengan dokumen bukti	1,00	Tidak, dengan dokumen bukti	0,66	Ya, tidak dengan dokumen bukti	0,33	Tidak	0,00
Gradasi	Bobot Gradasi											
Ya, dengan dokumen bukti	1,00											
Tidak, dengan dokumen bukti	0,66											
Ya, tidak dengan dokumen bukti	0,33											
Tidak	0,00											
3.c.02.	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh Pegawai	<div>Penyajian informasi dalam laporan kinerja dinyatakan menjadi kepedulian seluruh Pegawai <i>jika</i> namun tidak terbatas pada:</div> <div><div>1. informasi dalam laporan kinerja telah disampaikan kepada Pegawai;</div><div>2. Pegawai melakukan klarifikasi jika informasi dalam laporan kinerja tidak selaras dengan apa yang dilaporkannya; dan</div><div>3. jika kinerja kurang baik mendapat respon Pegawai dengan berupaya meningkatkan kinerja menjadi lebih baik.</div></div> <div>Gradasi dan bobot gradasi sebagai berikut:</div>										



KODE	KOMPONEN/SUBKOMPONEN/KRITERIA	PENJELASAN KRITERIA, GRADASI <i>PROFESSIONAL JUDGMENT</i> ATAS PEMENUHAN KRITERIA DAN BOBOT ATAS GRADASI											
		<table><tr><th>Gradasi</th><th>Bobot Gradasi</th></tr><tr><td>Ya, dengan dokumen bukti</td><td>1,00</td></tr><tr><td>Tidak, dengan dokumen bukti</td><td>0,66</td></tr><tr><td>Ya, tidak dengan dokumen bukti</td><td>0,33</td></tr><tr><td>Tidak</td><td>0,00</td></tr></table>		Gradasi	Bobot Gradasi	Ya, dengan dokumen bukti	1,00	Tidak, dengan dokumen bukti	0,66	Ya, tidak dengan dokumen bukti	0,33	Tidak	0,00
Gradasi	Bobot Gradasi												
Ya, dengan dokumen bukti	1,00												
Tidak, dengan dokumen bukti	0,66												
Ya, tidak dengan dokumen bukti	0,33												
Tidak	0,00												
3.c.03.	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja	Informasi dalam laporan kinerja berkala dinyatakan telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja <b>jika</b> berdasarkan rumusan dalam laporan kinerja berkala telah dilakukan penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja khususnya untuk capaian kinerja yang tidak sesuai dengan target. Gradasi dan bobot gradasi sebagai berikut: <table><tr><th>Gradasi</th><th>Bobot Gradasi</th></tr><tr><td>Ya</td><td>1,00</td></tr><tr><td>Tidak</td><td>0,00</td></tr></table>		Gradasi	Bobot Gradasi	Ya	1,00	Tidak	0,00				
Gradasi	Bobot Gradasi												
Ya	1,00												
Tidak	0,00												
3.c.04.	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja	Informasi dalam laporan kinerja berkala dinyatakan telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja <b>jika</b> namun tidak terbatas pada berdasarkan rumusan dalam laporan kinerja berkala telah diusulkan penyesuaian anggaran. Gradasi dan bobot gradasinya sebagai berikut: <table><tr><th>Gradasi</th><th>Bobot Gradasi</th></tr><tr><td>Ya</td><td>1,00</td></tr><tr><td>Tidak</td><td>0,00</td></tr></table>		Gradasi	Bobot Gradasi	Ya	1,00	Tidak	0,00				
Gradasi	Bobot Gradasi												
Ya	1,00												
Tidak	0,00												
3.c.05.	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja	Kriteria cukup jelas dengan gradasi dan bobot gradasinya sebagai berikut: <table><tr><th>Gradasi</th><th>Bobot Gradasi</th></tr><tr><td>Ya</td><td>1,00</td></tr><tr><td>Tidak</td><td>0,00</td></tr></table>		Gradasi	Bobot Gradasi	Ya	1,00	Tidak	0,00				
Gradasi	Bobot Gradasi												
Ya	1,00												
Tidak	0,00												

KODE	KOMPONEN/SUBKOMPONEN/KRITERIA	PENJELASAN KRITERIA, GRADASI <i>PROFESSIONAL JUDGMENT</i> ATAS PEMENUHAN KRITERIA DAN BOBOT ATAS GRADASI							
3.c.06.	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya	Informasi dalam laporan kinerja dinyatakan telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya <i>jika</i> namun tidak terbatas pada informasi dalam laporan kinerja dimaksud tersaji dan menjadi pertimbangan dalam perencanaan kinerja periode berikutnya. Gradasi dan bobot gradasinya sebagai berikut: <table><tr><th>Gradasi</th><th>Bobot Gradasi</th></tr><tr><td>Ya</td><td>1,00</td></tr><tr><td>Tidak</td><td>0,00</td></tr></table>		Gradasi	Bobot Gradasi	Ya	1,00	Tidak	0,00
Gradasi	Bobot Gradasi								
Ya	1,00								
Tidak	0,00								
4.	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL								
4.a.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal Telah Dilaksanakan								
4.a.01.	Terdapat pedoman teknis evaluasi akuntabilitas kinerja internal	Kriteria cukup jelas dengan gradasi bobot gradasinya sebagai berikut: <table><tr><th>Gradasi</th><th>Bobot Gradasi</th></tr><tr><td>Ya</td><td>1,00</td></tr><tr><td>Tidak</td><td>0,00</td></tr></table>		Gradasi	Bobot Gradasi	Ya	1,00	Tidak	0,00
Gradasi	Bobot Gradasi								
Ya	1,00								
Tidak	0,00								
4.a.02.	Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan pada seluruh satuan organisasi	Kriteria cukup jelas dengan gradasi bobot gradasinya sebagai berikut: <table><tr><th>Gradasi</th><th>Bobot Gradasi</th></tr><tr><td>Ya</td><td>1,00</td></tr><tr><td>Tidak</td><td>0,00</td></tr></table>		Gradasi	Bobot Gradasi	Ya	1,00	Tidak	0,00
Gradasi	Bobot Gradasi								
Ya	1,00								
Tidak	0,00								
4.b.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal Telah Dilaksanakan Secara Berkualitas Dengan Sumber Daya Yang Memadai								
4.b.01.	Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan sesuai standar	Kriteria cukup jelas dengan gradasi dan bobot gradasinya sebagai berikut: <table><tr><th>Gradasi</th><th>Bobot Gradasi</th></tr><tr><td>Ya</td><td>1,00</td></tr><tr><td>Tidak</td><td>0,00</td></tr></table>		Gradasi	Bobot Gradasi	Ya	1,00	Tidak	0,00
Gradasi	Bobot Gradasi								
Ya	1,00								
Tidak	0,00								

KODE	KOMPONEN/SUBKOMPONEN/KRITERIA	PENJELASAN KRITERIA, GRADASI <i>PROFESSIONAL JUDGMENT</i> ATAS PEMENUHAN KRITERIA DAN BOBOT ATAS GRADASI												
4.b.02.	Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai	Evaluasi akuntabilitas kinerja internal dinyatakan telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai <b>jika</b> evaluator pernah mengikuti Diklat/Bimtek/Workshop/ atau yang sejenis baik secara daring maupun tatap muka. Gradasi dan bobot gradasinya sebagai berikut: <table><tr><th>Gradasi</th><th>Bobot Gradasi</th></tr><tr><td>Ya</td><td>1,00</td></tr><tr><td>Tidak</td><td>0,00</td></tr></table>	Gradasi	Bobot Gradasi	Ya	1,00	Tidak	0,00						
Gradasi	Bobot Gradasi													
Ya	1,00													
Tidak	0,00													
4.b.03.	Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai	Evaluasi akuntabilitas kinerja internal dinyatakan telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai <b>jika</b> evaluasi akuntabilitas kinerja internal tidak hanya sebatas penelaahan/analisis terhadap dokumentasi tetapi juga menggunakan teknik lainnya. Gradasi dan bobot gradasinya sebagai berikut: <table><tr><th>Gradasi</th><th>Bobot Gradasi</th></tr><tr><td>Ya</td><td>1,00</td></tr><tr><td>Tidak</td><td>0,00</td></tr></table>	Gradasi	Bobot Gradasi	Ya	1,00	Tidak	0,00						
Gradasi	Bobot Gradasi													
Ya	1,00													
Tidak	0,00													
4.b.04.	Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan menggunakan teknologi informasi	Kriteria cukup jelas dengan gradasi dan bobot gradasinya sebagai berikut: <table><tr><th>Gradasi</th><th>Bobot Gradasi</th></tr><tr><td>Ya</td><td>1,00</td></tr><tr><td>Tidak</td><td>0,00</td></tr></table>	Gradasi	Bobot Gradasi	Ya	1,00	Tidak	0,00						
Gradasi	Bobot Gradasi													
Ya	1,00													
Tidak	0,00													
4.c.	Implementasi SAKIP Telah Meningkatkan Karena Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal													
4.c.01.	Rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti	Kriteria cukup jelas gradasi dan bobot gradasinya sebagai berikut: <table><tr><th>Gradasi</th><th>Bobot Gradasi</th></tr><tr><td>≥90% rekomendasi telah ditindaklanjuti</td><td>1,00</td></tr><tr><td>75% s.d. &lt;90% rekomendasi telah ditindaklanjuti</td><td>0,75</td></tr><tr><td>50% s.d. &lt;75% rekomendasi telah ditindaklanjuti</td><td>0,50</td></tr><tr><td>25% s.d. &lt;50% rekomendasi telah ditindaklanjuti</td><td>0,25</td></tr><tr><td>&lt;25% rekomendasi telah ditindaklanjuti</td><td>0,00</td></tr></table>	Gradasi	Bobot Gradasi	≥90% rekomendasi telah ditindaklanjuti	1,00	75% s.d. <90% rekomendasi telah ditindaklanjuti	0,75	50% s.d. <75% rekomendasi telah ditindaklanjuti	0,50	25% s.d. <50% rekomendasi telah ditindaklanjuti	0,25	<25% rekomendasi telah ditindaklanjuti	0,00
Gradasi	Bobot Gradasi													
≥90% rekomendasi telah ditindaklanjuti	1,00													
75% s.d. <90% rekomendasi telah ditindaklanjuti	0,75													
50% s.d. <75% rekomendasi telah ditindaklanjuti	0,50													
25% s.d. <50% rekomendasi telah ditindaklanjuti	0,25													
<25% rekomendasi telah ditindaklanjuti	0,00													

KODE	KOMPONEN/SUBKOMPONEN/KRITERIA	PENJELASAN KRITERIA, GRADASI <i>PROFESSIONAL JUDGMENT</i> ATAS PEMENUHAN KRITERIA DAN BOBOT ATAS GRADASI						
4.c.02.	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal	<p>Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal <b><i>jika</i></b> terjadi peningkatan nilai evaluasi AKIP.</p> <p>Gradasi dan bobot gradasinya sebagai berikut:</p> <table><tr><th>Gradasi</th><th>Bobot Gradasi</th></tr><tr><td>Ya</td><td>1,00</td></tr><tr><td>Tidak</td><td>0,00</td></tr></table>	Gradasi	Bobot Gradasi	Ya	1,00	Tidak	0,00
Gradasi	Bobot Gradasi							
Ya	1,00							
Tidak	0,00							
4.c.03.	Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja	<p>Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal dinyatakan telah dimanfaatkan dalam mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja <b><i>jika</i></b> terjadi peningkatan efektivitas dan efisiensi kinerja.</p> <p>Gradasi dan bobot gradasinya sebagai berikut:</p> <table><tr><th>Gradasi</th><th>Bobot Gradasi</th></tr><tr><td>Ya</td><td>1,00</td></tr><tr><td>Tidak</td><td>0,00</td></tr></table>	Gradasi	Bobot Gradasi	Ya	1,00	Tidak	0,00
Gradasi	Bobot Gradasi							
Ya	1,00							
Tidak	0,00							

KERTAS KERJA EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA

.....  
TAHUN .....

No	Komponen/Sub Komponen/Kriteria	Bobot	Nilai Akuntabilitas	
			Tahun n-1	Tahun n
1	Perencanaan Kinerja	30,00		
2	Pengukuran Kinerja	30,00		
3	Pelaporan Kinerja	15,00		
4	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal	25,00		
Nilai Akuntabilitas Kinerja				

No	Catatan
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	

No	Rekomendasi
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
10	

KERTAS KERJA EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA

.....  
TAHUN .....

KODE	KOMPONEN/SUBKOMPONEN/KRITER	BOBOT	GRADASI	NILAI	EVIDENCE	PENJELASAN
1.	PERENCANAAN KINERJA	30,00				
1.a.	Dokumen Perencanaan Kinerja Telah Tersedia	6,00				
1.a.01.	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja jangka menengah		Y/T			
1.a.02.	Terdapat pedoman teknis perencanaan kinerja jangka pendek		Y/T			
1.a.03.	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka menengah		Y/T			
1.a.04.	Terdapat dokumen perencanaan kinerja jangka pendek		Y/T			
1.a.05.	Terdapat dokumen perencanaan aktivitas yang mendukung kinerja		Y/T			
1.a.06.	Terdapat dokumen perencanaan anggaran yang mendukung kinerja		Y/T			
1.a.07.	Kriteria 1.a.01. s.d. 1.a.06. telah terpenuhi secara optimal dan telah dipertahankan setidaknya dalam 1 tahun terakhir		Y/T			
1.a.08.	Kriteria 1.a.01. s.d. 1.a.06. telah terpenuhi secara optimal dan telah dipertahankan setidaknya dalam 5 tahun terakhir		Y/T			
1.b.	Dokumen Perencanaan Kinerja Telah Memenuhi Standar Yang Baik	9,00				
1.b.01.	Dokumen perencanaan kinerja jangka menengah telah diformalkan		Y/T			
1.b.02.	Dokumen perencanaan kinerja jangka pendek telah diformalkan		Y/T			
1.b.03.	Dokumen perencanaan kinerja jangka menengah telah dipublikasikan tepat waktu		A/B/C			
1.b.04.	Dokumen perencanaan kinerja jangka pendek telah dipublikasikan tepat waktu		A/B/C			
1.b.05.	Dokumen perencanaan kinerja jangka menengah telah menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai		A/B/C			
1.b.06.	Dokumen perencanaan kinerja jangka pendek telah menggambarkan kebutuhan atas kinerja sebenarnya yang perlu dicapai		A/B/C			
1.b.07.	Kualitas rumusan hasil (tujuan dan sasaran) telah jelas menggambarkan kondisi kinerja yang akan dicapai		A/B/C/D/E			
1.b.08.	Ukuran keberhasilan (indikator kinerja) (tujuan, sasaran, dan program) telah memenuhi kriteria <i>SMART</i>		A/B/C/D/E			
1.b.09.	Indikator Kinerja Utama (IKU) telah menggambarkan kondisi kinerja utama yang harus dicapai, tertuang secara berkelanjutan (sustainable – tidak sering diganti dalam 1 periode perencanaan strategis)		A/B/C/D/E			
1.b.10.	Target (tujuan, sasaran, dan program) yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja dapat dicapai ( <i>achievable</i> ), menantang, dan realistis		A/B/C/D/E			
1.b.11.	Setiap dokumen perencanaan kinerja menggambarkan hubungan yang berkesinambungan serta selaras antara kondisi/hasil yang akan dicapai di setiap level jabatan ( <i>cascading</i> )		Y/T			
1.b.12.	Perencanaan kinerja dapat memberikan informasi tentang hubungan kinerja, strategi, kebijakan, bahkan aktivitas antar bidang/dengan tugas dan fungsi lain yang berkaitan ( <i>crosscutting</i> )		Y/T			
1.b.13.	Setiap satuan organisasi merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja		A/B/C/D/E			
1.b.14.	Setiap Pegawai merumuskan dan menetapkan perencanaan kinerja		A/B/C/D/E			
1.b.15.	Kriteria 1.b.01. s.d. 1.b.14. terpenuhi secara optimal dan terdapat beberapa upaya yang bisa dihargai dari pemenuhan kriteria tersebut		Y/T			
1.b.16.	Kriteria 1.b.01. s.d. 1.b.14. terpenuhi secara optimal dan terdapat upaya inovatif serta layak menjadi percontohan secara nasional		Y/T			
1.c.	Perencanaan Kinerja Telah Dimanfaatkan Untuk Mewujudkan Hasil Yang Berkesinambungan	15,00				
1.c.01.	Anggaran yang ditetapkan telah mengacu pada kinerja yang ingin dicapai		A/B/C/D/E			
1.c.02.	Aktivitas yang dilaksanakan telah mendukung kinerja yang ingin dicapai		A/B/C			
1.c.03.	Target (tujuan, sasaran, dan program) yang ditetapkan dalam perencanaan kinerja telah dicapai dengan baik, atau setidaknya masih <i>on the right track</i>		A/B/C/D/E			
1.c.04.	Rencana aksi kinerja dapat berjalan dinamis karena capaian kinerja selalu dipantau secara berkala		A/B/C			
1.c.05.	Terdapat perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja yang ditetapkan dari hasil analisis perbaikan kinerja sebelumnya		Y/T			

1.c.06.	Terdapat perbaikan/penyempurnaan dokumen perencanaan kinerja dalam mewujudkan kondisi/hasil yang lebih baik		Y/T			
1.c.07.	Setiap satuan organisasi memahami dan peduli, serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan		A/B/C/D/E			
1.c.08.	Setiap Pegawai memahami dan peduli serta berkomitmen dalam mencapai kinerja yang telah direncanakan		A/B/C/D/E			
1.c.09.	Kriteria 1.c.01. s.d. 1.c.08. terpenuhi secara optimal dan terdapat beberapa upaya yang bisa dihargai dari pemenuhan kriteria tersebut		Y/T			
1.c.10.	Kriteria 1.c.01. s.d. 1.c.08. terpenuhi secara optimal dan terdapat upaya inovatif serta layak menjadi percontohan secara nasional		Y/T			
2.	PENGUKURAN KINERJA	30,00				
2.a.	Pengukuran Kinerja Telah Dilakukan	6,00				
2.a.01.	Terdapat pedoman teknis pengukuran kinerja dan pengumpulan data kinerja		Y/T			
2.a.02.	Terdapat definisi operasional yang jelas atas kinerja dan cara mengukur indikator kinerja		Y/T			
2.a.03.	Terdapat mekanisme yang jelas terhadap pengumpulan data kinerja yang dapat diandalkan		Y/T			
2.a.04.	Kriteria 2.a.01. s.d. 2.a.03. telah terpenuhi secara optimal dan telah dipertahankan setidaknya dalam 1 tahun terakhir		Y/T			
2.a.05.	Kriteria 2.a.01. s.d. 2.a.03. telah terpenuhi secara optimal dan telah dipertahankan setidaknya dalam 5 tahun terakhir		Y/T			
2.b.	Pengukuran Kinerja Telah Dilakukan	9,00				
2.b.01.	Pemimpin selalu terlibat sebagai pengambil keputusan ( <i>decision maker</i> ) dalam mengukur capaian kinerja		A/B/C/D			
2.b.02.	Data kinerja yang dikumpulkan telah relevan untuk mengukur capaian kinerja yang diharapkan		A/B/C/D/E			
2.b.03.	Pengukuran kinerja telah dilakukan secara berkala		A/B/C			
2.b.04.	Pengumpulan data kinerja telah memanfaatkan teknologi informasi		Y/T			
2.b.05.	Pengukuran capaian kinerja telah memanfaatkan teknologi informasi		Y/T			
2.b.06.	Kriteria 2.b.01. s.d. 2.b.05. terpenuhi secara optimal dan terdapat beberapa upaya yang bisa dihargai dari pemenuhan kriteria tersebut		Y/T			
2.b.07.	Kriteria 2.b.01. s.d. 2.b.05. terpenuhi secara optimal dan terdapat upaya inovatif serta layak menjadi percontohan secara nasional		Y/T			
2.c.	Pengukuran Kinerja Telah Dijadikan Dasar Dalam Pemberian Reward Dan Punishment Serta Penyesuaian Strategi Dalam Mencapai Kinerja Yang Efektif Dan Efisien	15,00				
2.c.01.	Pengukuran kinerja telah menjadi dasar dalam penyesuaian (pemberian/pengurangan) tunjangan kinerja/penghasilan		Y/T			
2.c.02.	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian ( <i>refocusing</i> ) organisasi		Y/T			
2.c.03.	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian strategi/kebijakan dalam mencapai kinerja		Y/T			
2.c.04.	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian aktivitas dalam mencapai kinerja		Y/T			
2.c.05.	Pengukuran kinerja telah mempengaruhi penyesuaian anggaran dalam mencapai kinerja		Y/T			
2.c.06.	Terdapat efisiensi atas penggunaan anggaran dalam mencapai kinerja		A/B/C/D/E			
2.c.07.	Satuan organisasi memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja		A/B/C/D/E			
2.c.08.	Pegawai memahami dan peduli atas hasil pengukuran kinerja		A/B/C/D/E			
2.c.9.	Kriteria 2.c.01. s.d. 2.c.08. terpenuhi secara optimal dan terdapat beberapa upaya yang bisa dihargai dari pemenuhan kriteria tersebut		Y/T			
2.c.10.	Kriteria 2.c.01. s.d. 2.c.08. terpenuhi secara optimal dan terdapat upaya inovatif serta layak menjadi percontohan secara nasional		Y/T			
3.	PELAPORAN KINERJA	15,00				
3.a.	Terdapat Dokumen Laporan Yang Menggambarkan Kinerja	3,00				
3.a.01.	Dokumen laporan kinerja telah disusun		Y/T			
3.a.02.	Dokumen laporan kinerja telah disusun secara berkala		Y/T			
3.a.03.	Dokumen laporan kinerja telah diformalkan		Y/T			
3.a.04.	Dokumen laporan kinerja telah direviu		Y/T			
3.a.05.	Dokumen laporan kinerja telah dipublikasikan		A/B/C			
3.a.06.	Dokumen laporan kinerja telah disampaikan		A/B/C			

3.a.07.	Kriteria 3.a.01. s.d. 3.a.06. telah terpenuhi secara optimal dan telah dipertahankan setidaknya dalam 1 tahun terakhir		Y/T			
3.a.08.	Kriteria 3.a.01. s.d. 3.a.06. telah terpenuhi secara optimal dan telah dipertahankan setidaknya dalam 5 tahun terakhir		Y/T			
3.b.	Dokumen Laporan Kinerja Telah Memenuhi Standar	4,50				
3.b.01.	Dokumen laporan kinerja disusun secara berkualitas sesuai dengan standar		A/B/C			
3.b.02.	Dokumen laporan kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target tahunan		A/B/C			
3.b.03.	Dokumen laporan kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan target jangka menengah		A/B/C			
3.b.04.	Dokumen laporan kinerja telah menginformasikan perbandingan realisasi kinerja dengan realisasi kinerja tahun-tahun sebelumnya		A/B/C			
3.b.05.	Dokumen laporan kinerja telah menginformasikan kualitas atas capaian kinerja beserta upaya nyata dan/atau hambatannya		Y/T			
3.b.06.	Dokumen laporan kinerja telah menginformasikan efisiensi atas penggunaan sumber daya dalam mencapai kinerja		Y/T			
3.b.07.	Dokumen laporan kinerja telah menginformasikan upaya perbaikan dan penyempurnaan kinerja ke depan (rekomendasi perbaikan kinerja)		Y/T			
3.b.08.	Kriteria 3.b.01. s.d. 3.b.07. terpenuhi secara optimal dan terdapat beberapa upaya yang bisa dihargai dari pemenuhan kriteria tersebut		Y/T			
3.b.09.	Kriteria 3.b.01. s.d. 3.b.07. terpenuhi secara optimal dan terdapat upaya inovatif serta layak menjadi percontohan secara nasional		Y/T			
3.c.	Pelaporan Kinerja Telah Memberikan Dampak Yang Besar Dalam Penyesuaian Strategi/Kebijakan Dalam Mencapai Kinerja Berikutnya	7,50				
3.c.01.	Informasi dalam laporan kinerja selalu menjadi perhatian utama Pimpinan		A/B/C/D			
3.c.02.	Penyajian informasi dalam laporan kinerja menjadi kepedulian seluruh Pegawai		A/B/C/D			
3.c.03.	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian aktivitas untuk mencapai kinerja		Y/T			
3.c.04.	Informasi dalam laporan kinerja berkala telah digunakan dalam penyesuaian penggunaan anggaran untuk mencapai kinerja		Y/T			
3.c.05.	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam evaluasi pencapaian keberhasilan kinerja		Y/T			
3.c.06.	Informasi dalam laporan kinerja telah digunakan dalam penyesuaian perencanaan kinerja yang akan dihadapi berikutnya		Y/T			
3.c.07.	Kriteria 3.c.01. s.d. 3.c.06. terpenuhi secara optimal dan terdapat beberapa upaya yang bisa dihargai dari pemenuhan kriteria tersebut		Y/T			
3.c.08.	Kriteria 3.c.01. s.d. 3.c.06. terpenuhi secara optimal dan terdapat upaya inovatif serta layak menjadi percontohan secara nasional		Y/T			
4.	EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INTERNAL	25,00				
4.a.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal Telah Dilaksanakan	5,00				
4.a.01.	Terdapat pedoman teknis evaluasi akuntabilitas kinerja internal		Y/T			
4.a.02.	Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan pada seluruh satuan organisasi		Y/T			
4.a.03.	Kriteria 4.a.01. s.d. 4.a.02. telah terpenuhi secara optimal dan telah dipertahankan setidaknya dalam 1 tahun terakhir		Y/T			
4.a.01.	Kriteria 4.a.01. s.d. 4.a.02. telah terpenuhi secara optimal dan telah dipertahankan setidaknya dalam 5 tahun terakhir		Y/T			
4.b.	Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal Telah Dilaksanakan	7,50				
4.b.01.	Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan sesuai standar		Y/T			
4.b.02.	Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan oleh SDM yang memadai		Y/T			
4.b.03.	Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan dengan pendalaman yang memadai		Y/T			
4.b.04.	Evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dilaksanakan menggunakan teknologi informasi		Y/T			



4.b.05.	Kriteria 4.b.01. s.d. 4.b.04. terpenuhi secara optimal dan terdapat beberapa upaya yang bisa dihargai dari pemenuhan kriteria tersebut		Y/T			
4.b.06.	Kriteria 4.b.01. s.d. 4.b.04. terpenuhi secara optimal dan terdapat upaya inovatif serta layak menjadi percontohan secara nasional		Y/T			
<b>4.c.</b>	<b>Implementasi SAKIP Telah Meningkatkan Karena Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Internal</b>	<b>12,50</b>				
4.c.01.	Rekomendasi atas hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah ditindaklanjuti		A/B/C/D/E			
4.c.02.	Telah terjadi peningkatan implementasi SAKIP dengan melaksanakan tindak lanjut atas rekomendasi hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal		Y/T			
4.c.03.	Hasil evaluasi akuntabilitas kinerja internal telah dimanfaatkan dalam mendukung efektivitas dan efisiensi kinerja		Y/T			
4.c.04.	Kriteria 4.c.01. s.d. 4.c.03. terpenuhi secara optimal dan terdapat beberapa upaya yang bisa dihargai dari pemenuhan kriteria tersebut		Y/T			
4.c.05.	Kriteria 4.c.01. s.d. 4.c.03. terpenuhi secara optimal dan terdapat upaya inovatif serta layak menjadi percontohan secara nasional		Y/T			

## BAB VI

### PENUTUP

Evaluasi atas implementasi SAKIP merupakan bagian dari siklus manajemen instansi pemerintah. Dengan ditetapkan Pedoman Evaluasi atas Implementasi SAKIP, diharapkan para evaluator mempunyai acuan yang sama dalam melaksanakan evaluasi. Namun demikian, diharapkan para evaluator juga dapat menggunakan inovasi-inovasi baru dan mengembangkan secara terus menerus dalam melakukan evaluasi atas implementasi SAKIP.

Pada akhirnya keberhasilan pelaksanaan evaluasi atas implementasi SAKIP diharapkan dapat mencapai tujuan dari SAKIP itu sendiri, yaitu meningkatnya kinerja instansi pemerintah dan meningkatnya akuntabilitas instansi pemerintah terhadap kinerjanya.

**WALIKOTA SUNGAI PENUH,**

**ttd**

**AHMADI ZUBIR**