



WALIKOTA BATAM
PROVINSI KEPULAUAN RIAU

PERATURAN WALIKOTA BATAM
NOMOR : 16 TAHUN 2014

TENTANG

PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA
INSTANSI PEMERINTAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA BATAM

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA,

WALIKOTA BATAM,

- Menimbang : bahwa dalam rangka menindaklanjuti Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 20 Tahun 2013 tentang Perubahan lampiran Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 25 Tahun 2012 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, maka perlu dilakukan penyesuaian terhadap Peraturan Walikota Batam Nomor 26 Tahun 2013 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di lingkungan Pemerintah Kota Batam, yang selanjutnya ditetapkan dengan Peraturan Walikota;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 53 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Pelalawan, Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Rokan Hilir, Kabupaten Siak, Kabupaten Karimun, Kabupaten Natuna, Kabupaten Kuantan Singingi dan Kota Batam (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 181, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3902), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 34 Tahun 2008 tentang Perubahan Ketiga Atas Undang-Undang Nomor 53 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Palalawan, Kabupaten Rokan Hulu, Kabupaten Rokan Hilir, Kabupaten Siak, Kabupaten Karimun, Kabupaten Natuna, Kabupaten Kuantan Singingi dan Kota Batam (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 107, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4880);

3. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 125, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4437), sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4844);
4. Peraturan Daerah Kota Batam Nomor 1 Tahun 2010 tentang Urusan Pemerintahan yang menjadi Kewenangan Pemerintah Daerah (Lembaran Daerah Kota Batam Tahun 2010 Nomor 1, Tambahan Lembaran Daerah Kota Batam Nomor 67);

MEMUTUSKAN :

Menetapkan : PERATURAN WALIKOTA TENTANG PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DI LINGKUNGAN PEMERINTAH KOTA BATAM.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Walikota ini, yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kota Batam.
2. Pemerintah Daerah adalah Pemerintah Kota Batam.
3. Walikota adalah Walikota Batam.
4. Inspektorat Daerah adalah Inspektorat Daerah Kota Batam sebagai unsure pengawasan dan pembinaan penyelenggaraan pemerintahan.
5. Instansi Pemerintah adalah satuan kerja perangkat daerah yang selanjutnya disingkat SKPD di lingkungan Pemerintah Kota Batam.
6. Akuntabilitas kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan melalui alat pertanggungjawaban secara periodik.
7. Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disingkat SAKIP adalah suatu proses penyelenggaraan pertanggungjawaban SKPD yang saling berkaitan satu sama lain yang pada pokoknya terdiri dari kegiatan penyusunan Rencana Strategik SKPD, penyusunan Rencana Kinerja Tahunan (RKT), pemantauan dan pengamatan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi instansi, pengukuran pencapaian kinerja dan evaluasi kinerja serta pelaporan kinerja secara menyeluruh dan terpadu untuk mendorong



8. terciptanya akuntabilitas Instansi Pemerintah sebagai salah satu syarat terciptanya pemerintahan yang baik dan terpercaya.
9. Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah yang selanjutnya disingkat LAKIP adalah media pertanggungjawaban yang berisi informasi mengenai kinerja Instansi Pemerintah.
10. Evaluasi adalah aktivitas analisis yang sistematis, pemberian nilai, atribut, apresiasi, dan pengenalan permasalahan, serta pemberian solusi atas masalah yang ditemukan untuk tujuan peningkatan kinerja dan akuntabilitas instansi/unit kerja pemerintah.
11. Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, yang selanjutnya disebut Evaluasi AKIP adalah aktivitas analisis kritis, penilaian yang sistematis, pemberian atribut, pengenalan permasalahan serta pemberian solusi untuk tujuan peningkatan kinerja dan akuntabilitas instansi pemerintah.

BAB II EVALUASI

Pasal 2

Ruang lingkup Evaluasi AKIP meliputi :

- a. Evaluasi atas implementasi SAKIP; dan
- b. Evaluasi atas kinerja SKPD.

Bagian Kesatu Evaluasi Atas Implementasi SAKIP

Pasal 3

- (1) Evaluasi atas implementasi SAKIP mencakup evaluasi atas komponen rencana strategik, rencana kinerja, sistem pengukuran kinerja dan sistem pelaporan.
- (2) Tahapan/langkah kerja evaluasi atas implementasi SAKIP sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran I Peraturan Walikota ini.

Bagian Kedua Evaluasi Atas Kinerja SKPD

Pasal 4

- (1) Evaluasi atas kinerja SKPD dilakukan dengan metode rewiu kinerja dan metode evaluasi kinerja SKPD secara lebih mendalam.
- (2) Metode rewiu kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi rewiu indikator kinerja dan rewiu atas pencapaian sasaran.



- (3) Metode evaluasi kinerja SKPD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi evaluasi terhadap pencapaian sasaran strategik beserta indikator kerjanya, evaluasi terhadap kinerja program dan kegiatan yang terkait dengan sasaran strategik.
- (4) Langkah kerja evaluasi kinerja SKPD sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran I Peraturan Walikota ini.

BAB III PELAPORAN HASIL EVALUASI AKIP

Pasal 5

- (1) Evaluasi AKIP akan menghasilkan Kertas Kerja Evaluasi (KKE) dan Laporan Hasil Evaluasi (LHE).
- (2) Format laporan hasil Evaluasi (LHE) AKIP disusun sistematis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran II Peraturan Walikota ini.
- (3) Laporan Hasil Evaluasi (LHE) terhadap unit kerja yang dilakukan oleh inspektorat kota diselesaikan paling lambat tanggal 30 September tahun bersangkutan dan ikhtisar hasil evaluasi tersebut disampaikan kepada Kementerian PAN dan RB paling lambat tanggal 31 Oktober tahun bersangkutan (tahun takwim dilaksanakannya evaluasi).

BAB IV PENUTUP

Pasal 6

Inspektorat Daerah merupakan instansi yang berfungsi melaksanakan pengawasan penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan, pelayanan masyarakat dan pengelolaan keuangan daerah dapat menetapkan kebijakan evaluasi AKIP yang menyangkut ruang lingkup dan luasnya evaluasi AKIP yang akan dilaksanakan pada setiap tahun.

Pasal 8

Dengan berlakunya Peraturan Walikota ini, maka Peraturan Walikota Batam Nomor 26 Tahun 2013 tentang Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di lingkungan Pemerintah Kota Batam (Berita Daerah Kota Batam Tahun 2013 Nomor 296) dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.



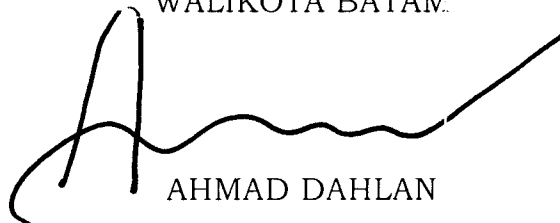
Pasal 9

Peraturan Walikota ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Batam
pada tanggal 10 April 2014

WALIKOTA BATAM.



AHMAD DAHLAN

Diundangkan di Batam
pada tanggal 10 April 2014

SEKRETARIS DAERAH



AGUSSAHIMAN

BERITA DAERAH KOTA BATAM
TAHUN 2014 NOMOR 350



EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI

I. UMUM

Terdapat beberapa langkah kerja yang berkaitan dengan evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi yang tidak dapat dilepaskan dari ruang lingkup dan tujuan evaluasi. Langkah-langkah kerja tersebut terdiri dari (i) evaluasi atas komponen akuntabilitas kinerja; dan (ii) penilaian dan penyimpulan.

A. EVALUASI ATAS KOMPONEN AKUNTABILITAS KINERJA

1. Evaluasi akuntabilitas kinerja instansi difokuskan pada kriteria-kriteria yang terdapat di dalam Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) dengan tetap memperhatikan hasil evaluasi akuntabilitas kinerja tahun sebelumnya, maka isu-isu penting yang ingin diungkap melalui evaluasi akuntabilitas kinerja adalah sebagai berikut:
 - a. Kesungguhan instansi pemerintah dalam menyusun, mereviu dan menyempurnakan perencanaan kinerja benar-benar telah berfokus pada hasil;
 - b. Pembangunan sistem pengukuran dan pengumpulan data kinerja;
 - c. Pengungkapan informasi pencapaian kinerja instansi dalam LAKIP;
 - d. Monitoring dan evaluasi kinerja pelaksanaan program, khususnya program strategis instansi;
 - e. Keterkaitan diantara seluruh komponen-komponen perencanaan kinerja dengan penganggaran, kebijakan pelaksanaan dan pengendalian serta pelaporannya;
 - f. Capaian kinerja utama dari masing-masing instansi pemerintah;
 - g. Tingkat akuntabilitas kinerja instansi pemerintah; dan
 - h. Memastikan disusunnya rencana aksi terhadap rekomendasi hasil evaluasi yang belum ditindaklanjuti.
2. Evaluasi akuntabilitas kinerja instansi pemerintah, terdiri atas evaluasi penerapan komponen manajemen kinerja (Sistem AKIP) yang meliputi: perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja, evaluasi kinerja dan pencapaian kinerja yaitu pencapaian sasaran-sasaran organisasi.
3. Evaluasi penerapan manajemen kinerja (Sistem AKIP) juga meliputi penerapan kebijakan penyusunan dokumen penetapan kinerja dan indikator kinerja utama (IKU) sampai saat dilakukan evaluasi.
4. Evaluasi atas pencapaian kinerja organisasi tidak hanya difokuskan pada pencapaian kinerja yang tertuang dalam dokumen LAKIP semata, tetapi juga dari sumber lain yang akurat dan relevan dengan kinerja instansi pemerintah.

5. Lembar Kriteria Evaluasi (LKE) dan penjelasannya untuk evaluasi Akuntabilitas Kinerja iNstansi Pemerintah sesuai lampiran III-IV.

B. PENILAIAN DAN PENYIMPULAN

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

No.	Komponen	Bobot	Sub-Komponen
1	Perencanaan Kinerja	35 %	a. Rencana Strategis 12,5%, meliputi: Pemenuhan Renstra, Kualitas Renstra, dan Implementasi Renstra; dan b. Perencanaan Kinerja Tahunan 22,5%, meliputi: Pemenuhan Perencanaan Kinerja Tahunan (4,5%), Kualitas Perencanaan Kinerja Tahunan (11,25%), dan Implementasi Perencanaan Kinerja Tahunan (6,75%).
2	Pengukuran Kinerja	20%	a. Pemenuhan pengukuran 4%; b. Kualitas pengukuran 10%; dan c. Implementasi pengukuran 6%.
3	Pelaporan Kinerja	15%	a. Pemenuhan pelaporan 3%; b. Penyajian informasi kinerja 8%; dan c. Pemanfaatan informasi kinerja
4	Evaluasi Kinerja	10%	a. Pemenuhan evaluasi 2%, b. Kualitas evaluasi 5%, c. Pemanfaatan hasil evaluasi 3%.
5	Capaian Kinerja	30%	a. Kinerja yang dilaporkan (output) 10%; b. Kinerja yang dilaporkan (outcome) 10%;
Total		100 %	

LA

Penilaian terhadap komponen nomor 1 sampai 4 terkait dengan penerapan SAKIP pada instansi pemerintah sedangkan komponen nomor 5 terkait dengan pencapaian kinerja baik yang telah tertuang dalam dokumen LAKIP maupun dalam dokumen lainnya. Sub komponen 5a dan 5b, penilaian didasarkan pada pencapaian kinerja yang telah disajikan dalam LAKIP maupun dokumen pendukung seperti PPS dan PKK.

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

Jawaban	Kriteria	Nilai
a	Memenuhi <i>hampir semua</i> kriteria (lebih dari 80% s/d 100%)	1
b	Memenuhi <i>sebagian besar</i> kriteria (lebih dari 60% s/d 80%)	0,75
c	Memenuhi <i>sebagian</i> kriteria (lebih dari 40% s/d 60%)	0,50
d	Memenuhi <i>sebagian kecil</i> kriteria (lebih dari 20% s/d 40%)	0,25
e	<i>Sangat kurang</i> memenuhi kriteria (kurang dari 20%)	0

- f. Apabila pertanyaan yang digunakan dalam kriteria berhubungan dengan kondisi yang memerlukan penyimpulan, karena terdiri dari beberapa sub kriteria, (misal kriteria mengenai kondisi sasaran atau Indikator Kinerja, berhubungan dengan lebih dari satu sasaran atau indikator kinerja, penilaian "Ya" atau "Tidak" dilakukan atas masing-masing sasaran atau indikator kinerja);
- g. Dalam memberikan kategori "ya" atau "tidak" maupun "a/b/c/d/e", evaluator harus menggunakan *prcfesional judgement* dengan mempertimbangkan hal-hal yang mempengaruhi pada setiap kriteria, dan didukung dengan suatu kertas kerja evaluasi.
- h. Setelah setiap pertanyaan diberikan nilai maka penyimpulan akan dilakukan sebagai berikut:
 - 1) Tahap pertama dijumlahkan nilai pada setiap pertanyaan

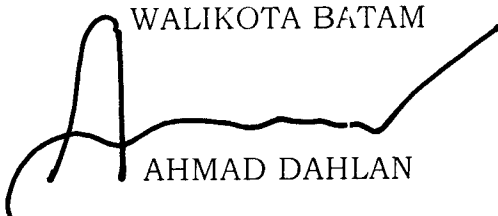
pada setiap sub-komponen sehingga ditemukan suatu angka tertentu misal: sub-komponen Indikator Kinerja mempunyai alokasi nilai 10% dan memiliki 8 (delapan) buah pertanyaan. Dari 8 (delapan) pertanyaan tersebut apabila terdapat jawaban "Ya" sebanyak 3 (tiga) pertanyaan, maka nilai untuk sub-komponen tersebut adalah: $(3/8) \times 10 = 3,75$;

- 2) Untuk kriteria yang berhubungan dengan kondisi yang memerlukan penyimpulan, karena terdiri dari beberapa sub kriteria, penyimpulan tentang kriteria dilakukan melalui nilai rata-rata; dan
 - 3) Tahap berikutnya adalah melakukan penjumlahan seluruh nilai sub-komponen yang ada sehingga ditemukan suatu angka tertentu untuk total nilai dengan *range* nilai antara 0 s.d. 100.
3. Penyimpulan atas hasil rewiu terhadap akuntabilitas kinerja instansi dilakukan dengan menjumlahkan angka tertimbang dari masing-masing komponen. Nilai hasil akhir dari penjumlahan komponen-komponen akan dipergunakan untuk menentukan tingkat akuntabilitas kinerja instansi yang bersangkutan, dengan kategori sebagai berikut:

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

4. Dalam rangka untuk menjaga obyektivitas dalam penilaian maka dilakukan rewiu secara berjenjang atas proses dan hasil evaluasi dari tim evaluator dengan pengaturan sebagai berikut:
 - a. Rewiu tingkat 1 dilakukan di masing-masing tim evaluator oleh supervisor tim untuk setiap hasil evaluasi atas masing-masing instansi pemerintah yang dievaluasi; dan
 - b. Rewiu tingkat 2 dilakukan dalam bentuk forum panel, khusus untuk menentukan pemeringkatan nilai hasil evaluasi.

12/11/11

WALIKOTA BATAM

 AHMAD DAHLAN

PELAPORAN HASIL EVALUASI

I. UMUM

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

II. FORMAT DAN ISI LHE

- A. Bentuk dari LHE yang dilaksanakan oleh Inspektorat Daerah terhadap SKPD dalam bentuk surat, dengan contoh sebagai berikut:

INSPEKTORAT DAERAH KOTA BATAM
PROPINSI KEPULAUAN RIAU

Nomor :,

.....

Lampiran :

Hal : Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja
Instansi Pemerintah



Yth.....
di
.....

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2006 tentang Pelaporan Keuangan dan Kinerja Instansi Pemerintah, Instruksi Presiden Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, Surat Keputusan MENPAN Nomor: KEP-135/M.PAN/2004 tentang Pedoman Umum Evaluasi Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah, dan Surat Menteri Negara PAN No.B/1301/M.PAN/04/2009 perihal Kebijakan Evaluasi Akuntabilitas Kinerja, kami sampaikan hal-hal sebagai berikut:

1. Kami telah melakukan evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah SKPD....., dengan tujuan:
 - a. Memperoleh informasi tentang implementasi Sistem AKIP.
 - b. Menilai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
 - c. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas instansi.
2. Evaluasi dilaksanakan terhadap 5 (lima) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi: Perencanaan Kinerja; Pengukuran Kinerja; Pelaporan Kinerja; Evaluasi Kinerja, dan Capaian Kinerja. Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP), merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain Rencana Strategis (Renstra), dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT), dokumen Penetapan Kinerja (PK), serta dokumen terkait lainnya.
3. Hasil evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s.d. 100, SKPD..... memperoleh nilai sebesar
4. Nilai sebagaimana tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi di lingkungan SKPD....., dengan rincian sebagai berikut:
 - a. Perencanaan Kinerja
.....
 - b. Pengukuran Kinerja
.....
 - c. Pelaporan Kinerja
.....
 - d. Evaluasi Kinerja
.....
 - e. Pencapaian Kinerja
.....
 - f. Rekomendasi Evaluasi Tahun Lalu yang belum ditindak lanjuti
.....

(Dalam poin a s/d e menyajikan hasil penilaian atas berbagai atribut akuntabilitas instansi yang telah dituangkan dalam LKE, yang dapat mengindikasikan tingkat Akuntabilitas Kinerja Instansi).

5. Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan di atas, kami merekomendasikan SKPD....., beserta seluruh jajarannya agar dilakukan perbaikan sebagai berikut:
- a.
 - b.
 - c.

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja instansi pemerintah SKPD..... Kami menghargai upaya Saudara beserta seluruh jajaran dalam menerapkan manajemen kinerja di lingkungan SKPD.....

Terima kasih atas perhatian dan kerjasama Saudara.

Inspektur Daerah Kota Batam,

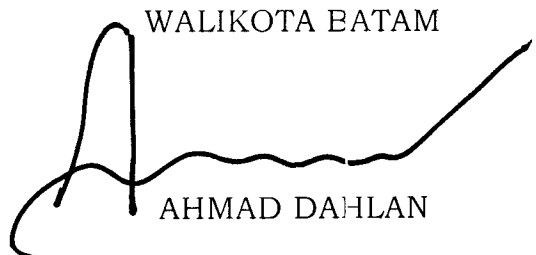
.....

Tembusan:

- Walikota Batam

III. PENYAMPAIAN LAPORAN HASIL EVALUASI

Inspektorat Daerah Kota Batam menyampaikan Laporan Hasil Evaluasi (LHE) kepada pimpinan unit kerja yang dievaluasi dengan tembusan kepada Walikota Batam.

WALIKOTA BATAM

AHMAD DAHLAN



**LEMBAR KRITERIA EVALUASI
 AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DAERAH**

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PENJELASAN	KERANGKA LOGIS
1	2	3	4
A. PERENCANAAN KINERJA (35%)			
I.	PERENCANAAN STRATEGIS (12.5%)		
a.	PEMENUHAN RENSTRA (2.5%)		
1	Dokumen Renstra telah ada	<i>Cukup jelas</i>	
2	Dokumen Renstra telah memuat visi, misi, tujuan, sasaran, program, indikator kinerja sasaran, target tahunan, indikator kinerja tujuan dan target jangka menengah	a. <i>apabila Renstra memuat seluruh komponen yang disyaratkan (dipertanyakan);</i> b. <i>apabila Renstra memuat seluruh komponen yang disyaratkan (dipertanyakan), kecuali target tahunan;</i> c. <i>apabila Renstra tidak memuat indikator dan target jangka menengah;</i> d. <i>apabila Tujuan dan sasaran dalam Renstra tidak dilengkapi indikator;</i> e. <i>apabila Renstra tidak punya ukuran dan target baik jangka menengah maupun tahunan</i>	
3	Renstra telah menyajikan IKU	a. <i>apabila lebih dari 95% Tujuan dan sasaran yang ada di renstra relevan (terkait) dengan IKU yang telah diformalkan;</i> b. <i>apabila 80% < Relevansi Tujuan dan Sasaran dengan IKU ≤ 95%;</i> c. <i>apabila 50% < Relevansi Tujuan dan Sasaran dengan IKU ≤ 80%;</i> d. <i>apabila 10% < Relevansi Tujuan dan Sasaran dengan IKU ≤ 50%;</i> e. <i>apabila Relevansi Tujuan dan Sasaran dengan IKU ≤ 10%.</i>	
		*) <i>Renstra dikatakan memanfaatkan IKU jika Tujuan dan atau sasaran di Renstra dapat direpresentasikan dengan Indikator Utama yang sudah diformalkan.</i> *) <i>Kriteria ini berlaku dengan asumsi IKU yang diformalkan telah memenuhi kriteria IKU yang baik seperti Spesifik, Dapat Diukur dan Relevan dengan Kinerja Utama Organisasi.</i>	
b.	KUALITAS RENSTRA (6.25%)		
4	Tujuan dan sasaran telah berorientasi hasil	a. <i>apabila lebih dari 95% tujuan dan sasaran dalam Renstra telah berorientasi hasil;</i> b. <i>apabila 80% < berorientasi hasil ≤ 95%;</i> c. <i>apabila 40% < berorientasi hasil ≤ 80%;</i> d. <i>apabila 20% < berorientasi hasil ≤ 40%;</i> e. <i>apabila tujuan dan sasaran yg berorientasi ≤ 20%.</i>	

		<p>Berorientasi hasil:</p> <ul style="list-style-type: none"> - berkualitas outcome atau output penting - bukan proses/kegiatan - menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan - terkait dengan isu strategis organisasi 	
5	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program/hasil kegiatan	<p>a. apabila lebih dari 95% program/kegiatan yang ada telah selaras dengan tujuan/sasaran dalam rencana strategis;</p> <p>b. apabila $80% < \text{keselarasan} \leq 95\%$;</p> <p>c. apabila $40% < \text{keselarasan} \leq 80\%$;</p> <p>d. apabila $20% < \text{keselarasan} \leq 40\%$</p> <p>e. apabila keselarasannya $\leq 20\%$</p>	
		<p>Program/Kegiatan dikatakan merupakan cara untuk mencapai (selaras dengan) tujuan dan sasaran jika memenuhi kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Menjadi penyebab terwujudnya tujuan dan sasaran; - Relevan; - Memiliki hubungan sebab akibat (kausalitas) - Cukup untuk mewujudkan tujuan dan sasaran dalam Renstra 	
6	Indikator kinerja tujuan (outcome) dan sasaran (outcome dan output) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	<p>a. apabila lebih dari 95% indikator tujuan dalam Renstra telah memenuhi kriteria SMART dan Cukup;</p> <p>b. apabila $80% < \text{Indikator SMART} \leq 95\%$;</p> <p>c. apabila $40% < \text{Indikator SMART} \leq 80\%$;</p> <p>d. apabila $20% < \text{Indikator SMART} \leq 40\%$;</p> <p>e. apabila indikator yang SMART $\leq 20\%$.</p>	
		<p>Kriteria indikator kinerja yang baik;</p> <p>SMART</p> <p>Specific: Tidak berdimensi</p> <p>Measureable: Dapat diukur, dapat diidentifikasi satuan atau parameter-nya</p> <p>Achievable: Dapat dicapai, relevan dengan tugas fungsinya (domainnya) dan dalam kendalinya (controllable)</p> <p>Relevance: Terkait langsung dengan (merekpresentasikan) apa yang akan diukur</p> <p>Timebound: Mengacu atau menggambarkan kurun waktu tertentu</p> <p>Cukup: Indikator harus cukup jumlahnya untuk mewakili terwujudnya tujuan yang dimaksud</p>	
7	Target kinerja ditetapkan dengan baik	<p>a. apabila lebih dari 95% target yg ditetapkan berkriteria baik;</p> <p>b. apabila $80% < \text{Target yg baik} \leq 95\%$;</p> <p>c. apabila $40% < \text{Target yg baik} \leq 80\%$;</p> <p>d. apabila $20% < \text{Target yg baik} \leq 40\%$;</p> <p>e. apabila Target yg baik $\leq 20\%$.</p>	
		<p>Target yg baik:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Selaras dengan RPJMN/Renstra; - Berdasarkan (relevan dgn) indikator yg SMART; - Berdasarkan basis data yang memadai; - Berdasarkan argumen yang logis 	
8	Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMD	<p>a. apabila $> 95\%$ sasaran yg ditetapkan telah selaras;</p> <p>b. apabila $80% < \text{Sasaran yg selaras} \leq 95\%$;</p> <p>c. apabila $40% < \text{Sasaran yg selaras} \leq 80\%$;</p> <p>d. apabila $20% < \text{Sasaran yg selaras} \leq 40\%$;</p> <p>e. apabila Sasaran yg selaras $\leq 20\%$.</p>	

		<p>Selaras:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tujuan dan Sasaran2 yang ada di Renstra merupakan Tujuan dan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam RPJMD; - Target2 kinerja Renstra merupakan breakdown dari target2 kinerja dalam RPJMD; - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam Renstra menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di RPJMD 	
9	Dokumen Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)	<p>a. apabila Renstra telah menetapkan hal2 yg seharusnya lebih dari 95%;</p> <p>b. apabila $80% < \text{hal2 yg seharusnya} \leq 95\%$;</p> <p>c. apabila $40% < \text{hal2 yg seharusnya} \leq 80\%$;</p> <p>d. apabila $20% < \text{hal2 yg seharusnya} \leq 40\%$;</p> <p>e. apabila hal2 yg seharusnya $\leq 20\%$.</p> <p>Yang dimaksud dengan hal-hal yg seharusnya adalah tujuan, sasaran, indikator dan target-target kinerja dalam Renstra telah mengacu pd:da:</p> <ul style="list-style-type: none"> -RPJMD -kontrakkinerja -tugasdanfungsi -corebusiness -isustrategisyangberkembang -hubungankausalitas - praktik2 terbaik 	
c.	IMPLEMENTASI RENSTRA (3.75%)	Jawaban tentang Implemetasi Renstra hrsus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas Renstra	
10	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan	<p>a. apabila lebih dari 95% sasaran dalam rencana kinerja tahunan telah selaras dengan Renstra;</p> <p>b. apabila $80% < \text{keselarasan sasaran RKT dengan Renstra} \leq 95\%$;</p> <p>c. apabila $40% < \text{keselarasan sasaran RKT dengan Renstra} \leq 80\%$;</p> <p>d. apabila $20% < \text{keselarasan sasaran RKT dengan Renstra} \leq 40\%$;</p> <p>e. apabila keselarasan sasaran RKT dengan Renstra $\leq 20\%$.</p> <p>Dijadikan acuan atau selaras:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Target2 kinerja jangka menengah dalam renstra telah di-breakdown dalam (selaras dengan) target2 kinerja tahunan dalam Rencana Kinerja Tahunan; - Sasaran2 yang ada di renstra dijadikan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam Rencana Kinerja Tahunan; - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam RKT menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra. 	
11	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran	<p>a. apabila lebih dari 95% indikator hasil dalam RKA telah selaras dengan Renstra;</p> <p>b. apabila $80% < \text{keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan Renstra} \leq 95\%$;</p> <p>c. apabila $40% < \text{keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan Renstra} \leq 80\%$;</p> <p>d. apabila $20% < \text{keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan Renstra} \leq 40\%$;</p> <p>e. apabila keselarasan indikator hasil dalam RKA dengan Renstra $\leq 20\%$.</p>	

		<p>Selaras atau (dapat) dijadikan acuan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Target2 kinerja jangka menengah dalam renstra telah di-breakdown dalam (selaras dengan) target2 kinerja tahunan dalam RKA; - Sasaran2 yang ada di renstra dijadikan outcome atau hasil2 program yang akan diwujudkan dalam RKA; - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam Renstra unit kerja menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya outcome atau hasil2 program yang ada di RKA 	
12	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila Renstra telah direvisi dan hasilnya menunjukkan kondisi yang lebih baik (terdapat inovasi); b. apabila Renstra telah direviu secara berkala dan hasilnya masih relevan dengan kondisi saat ini; c. apabila enstra telah direviu, ada upaya perbaikan namun belum ada perbaikan yang signifikan ; d. apabila Renstra telah direviu; e. tidak ada reviu. 	
II. PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (22.5%)			
a. PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (4.5%)			
1	Dokumen perencanaan kinerja tahunan telah ada	Ya, apabila secara formal ada dokumen yang berisi rencana kinerja (bukan kerja) tahunan	
2	Dokumen perencanaan kinerja telah memuat sasaran, program, indikator kinerja sasaran, dan target kinerja tahunan	Ya, apabila rencana kinerja tahunan telah memuat keseluruhan subtransi komponen tersebut, yaitu Sasaran, Indikator dan Target Tidak, apabila rencana kinerja tahunan tidak memuat Sasaran, Indikator dan Target	
3	Dokumen PK telah ada	Ya, apabila terdapat dokumen PK yang secara formal telah ditandatangani oleh pihak-pihak yang berkepentingan (Sesuai PerMenpanNo 29/2010)	
4	Dokumen PK disusun segera setelah anggaran disetujui	cukup jelas	
5	Dokumen PK telah memuat sasaran, program, indikator kinerja, dan target jangka pendek	Ya, apabila Penetapan Kinerja telah memuat keseluruhan subtransi komponen tersebut, yaitu Sasaran, Indikator dan Target Tidak, apabila Penetapan Kinerja tidak memuat Sasaran, Indikator dan Target	
6	PK telah menyajikan IKU	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila lebih dari 95% sasaran yang ada di PK relevan (terkait) dengan IKU yang telah diformalkan; b. apabila 80% < Relevansi Sasaran dengan IKU ≤ 95%; c. apabila 50% < Relevansi Sasaran dengan IKU ≤ 80%; d. apabila 10% < Relevansi Sasaran dengan IKU ≤ 50%; e. apabila Relevansi Sasaran dengan IKU ≤ 10%. <p>*) Penetapan Kinerja dikatakan memanfaatkan IKU jika sasaran di PK dapat direpresentasikan dengan Indikator Utama yang sudah diformalkan.</p> <p>*) Kriteria ini berlaku dengan asumsi IKU yang diformalkan telah memenuhi kriteria IKU yang baik seperti Spesifik, Dapat Diukur, Relevan dengan Kinerja Utama Organisasi dan cukup</p>	
b. KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (11.25%)			

7	Sasaran telah berorientasi hasil	<p>a. apabila lebih dari 95% sasaran yang ada di dokumen perencanaan kinerja tahunan (termasuk PK) telah berorientasi hasil;</p> <p>b. apabila $80% < \text{sasaran telah berorientasi hasil} \leq 95\%$;</p> <p>c. apabila $40% < \text{sasaran telah berorientasi hasil} \leq 80\%$;</p> <p>d. apabila $20% < \text{sasaran telah berorientasi hasil} \leq 40\%$;</p> <p>e. apabila sasaran telah berorientasi hasil $\leq 20\%$.</p>	
		<p>Berorientasi hasil:</p> <ul style="list-style-type: none"> - berkualitas outcome atau output penting - bukan proses/kegiatan - menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan - terkait dengan isu strategis organisasi 	
8	Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran	<p>a. apabila lebih dari 95% kegiatan yang dirancang telah selaras dengan sasaran atau kinerja yang diinginkan;</p> <p>b. apabila $80% < \text{kegiatan telah selaras dan cukup} \leq 95\%$;</p> <p>c. apabila $40% < \text{kegiatan telah selaras dan cukup} \leq 80\%$;</p> <p>d. apabila $20% < \text{kegiatan telah selaras dan cukup} \leq 40\%$;</p> <p>e. apabila kegiatan telah selaras dan cukup $\leq 20\%$.</p> <p>Kegiatan merupakan cara mencapai sasaran (selaras dan cukup):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Menjadi penyebab terwujudnya tujuan dan sasaran; - Relevan; - Memiliki hubungan kausalitas (menjadi penyebab) terwujudnya sasaran; - Memenuhi syarat kecukupan untuk terwujudnya sasaran - 	
9	Indikator kinerja sasaran telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	<p>a. apabila lebih dari 95% indikator yang ada di dokumen perencanaan kinerja tahunan (termasuk PK) memenuhi kriteria SMART dan Cukup;</p> <p>b. apabila $80% < \text{indikator memenuhi kriteria SMART} \leq 95\%$;</p> <p>c. apabila $40% < \text{indikator memenuhi kriteria SMART} \leq 80\%$;</p> <p>d. apabila $20% < \text{indikator memenuhi kriteria SMART} \leq 40\%$;</p> <p>e. apabila indikator memenuhi kriteria SMART $\leq 20\%$.</p> <p>Cukup artinya:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Representatif (alat ukur yg mewakili) untuk mengukur kinerja yang seharusnya (lihat penjelasan A.II.b.12) = Jumlahnya memadai utk menyimpulkan tercapainya tujuan atau sasaran atau kinerja utama 	
10	Target kinerja ditetapkan dengan baik	<p>a. apabila lebih dari 95% target yg ditetapkan berkriteria baik;</p> <p>b. apabila $80% < \text{Target yg baik} \leq 95\%$;</p> <p>c. apabila $40% < \text{Target yg baik} \leq 80\%$;</p> <p>d. apabila $20% < \text{Target yg baik} \leq 40\%$;</p> <p>e. apabila Target yg baik $\leq 20\%$.</p>	

		<p>Target yg baik:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Selaras dengan Renstra; - Relevan dengan indikatornya yang SMART; - Berdasarkan basis data yang memadai; - Berdasarkan argumen yang logis. 	
11	Dokumen PK telah selaras dengan dokumen PK atasannya dan dokumen Renstra	<p>a. apabila lebih dari 95% sasaran dalam PK telah selaras dengan tujuan/sasaran Renstra;</p> <p>b. apabila 80% < keselarasan sasaran PK dengan Renstra < 95%;</p> <p>c. apabila 40% < keselarasan sasaran PK dengan Renstra < 80%;</p> <p>d. apabila 20% < keselarasan sasaran PK dengan Renstra < 40%;</p> <p>e. apabila keselarasan sasaran PK dengan Renstra < 20%.</p> <p>Selaras:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sasaran2 yang ada di PK merupakan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam Renstra; - Target2 kinerja PK merupakan breakdown dari target2 kinerja dalam Renstra; - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam PK menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra. 	
12	Dokumen PK telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)	<p>a. apabila lebih dari 95% sasaran dalam PK telah menggambarkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan;</p> <p>b. apabila 80% ≤ hal2 seharusnya dalam PK ≤ 95%;</p> <p>c. apabila 40% < hal2 seharusnya dalam PK ≤ 80%;</p> <p>d. apabila 20% < hal2 seharusnya dalam PK ≤ 40%;</p> <p>e. apabila hal2 seharusnya dalam PK ≤ 20%.</p>	
		<p>Menetapkan hal-hal yang seharusnya:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sasaran2 yang ada di PK merupakan sasaran2 yang akan diwujudkan dalam Renstra; - Sasaran2 yang ada di PK sesuai/selaras dengan kontrak lain yang pernah dibuat sebelumnya (jika ada); - Sasaran2 yang ada di PK menjawab isu2 strategis dan permasalahan yang teridentifikasi saat proses perencanaan; - Target2 kinerja PK merupakan breakdown dari target2 kinerja dalam Renstra; - Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam PK menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra. 	
c.	IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (6.75%)	Jawaban tentang Implementasi perencanaan kinerja tahunan harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas perencanaan kinerja tahunan	

Handwritten signature or initials.

13	Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan	<p>a. apabila terdapat bukti yang cukup bahwa PK yang di-ttd-i dijadikan dasar untuk mengukur dan menyimpulkan keberhasilan maupun kegagalan serta dijadikan dasar pemberian reward and punishment;</p> <p>b. apabila terdapat bukti yang cukup bahwa PK yang di-ttd-i dijadikan dasar untuk mengukur dan menyimpulkan keberhasilan maupun kegagalan ;</p> <p>c. apabila terdapat bukti yang cukup bahwa PK yang di-ttd-i telah diukur dan hasil pengukuran telah diketahui oleh atasan (pemberi amanah);</p> <p>d. apabila PK yang di-ttd-i telah dilakukan monitoring;</p> <p>e. apabila terhadap PK yang ditandatangani tidak dilakukan pengukuran atau monitoring</p>	
		<p>Pemanfaatan target kinerja untuk mengukur keberhasilan;</p> <ul style="list-style-type: none"> - (Capaian) target kinerja dijadikan dasar untuk memberikan penghargaan (reward); - (Capaian) target kinerja dijadikan dasar untuk memilah dan memilah yang berkinerja dengan yang kurang (tidak) berkinerja; - (Capaian) target kinerja digunakan sebagai cara untuk menyimpulkan atau memberikan predikat (baik, cukup, kurang, tercapai, tidak tercapai, berhasil, gagal, dll) suatu kondisi atau keadaan 	
14	Penetapan Kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala	<p>a. apabila monitoring kinerja telah memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan;</p> <p>b. apabila monitoring dilakukan sesuai kriteria, kecuali penerapan reward and punishment;</p> <p>c. apabila monitoring dilakukan terbatas pada penyerahan atau pengumpulan hasil pengukuran capaian kinerja;</p> <p>d. apabila pengukuran capaian kinerja periodik tidak lebih dari 80%;</p> <p>e. apabila monitoring atau pengukuran capaian target periodik \leq 50%.</p>	
		<p>Monitoring pencapaian target periodik dengan kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capaian target dalam rencana aksi secara periodik (minimal setiap 3 bulan) dipantau kemajuannya; - Setiap ada deviasi segera dilakukan analisis dan dicarikan alternatif solusinya; - Terdapat mekanisme yang memungkinkan pimpinan untuk mengetahui progress kinerja yang terbaru (up dated performance); - Terdapat mekanisme dan implementasi reward and punishment terhadap keberhasilan atau kegagalan pencapaian target kinerja 	
15	Penetapan Kinerja telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan	<p>a. apabila pemanfaatan PK telah memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan;</p> <p>b. apabila pemanfaatan PK memenuhi kriteria yang ditetapkan kecuali hal terkait dengan otorisasi dan eksekusi pelaksanaan atau penundaan kegiatan;</p> <p>c. apabila pemanfaatan PK terbatas pada pelaporan atau dokumentasi semata tanpa ada tindakan nyata selanjutnya;</p> <p>d. apabila capaian PK tidak berpengaruh terhadap penilaian atau penyimpulan capaian kinerja;</p> <p>e. apabila samasekali tidak ada upaya untuk mengidentifikasi kemajuan PK.</p>	

		<p>Pemanfaatan Penetapan Kinerja dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan meliputi kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Target2 dalam PK dijadikan dasar (acuan) untuk (memulai) pelaksanaan setiap kegiatan; - Target2 kinerja dalam PK dijadikan acuan untuk mengevaluasi capaian output2 kegiatan; - Target2 kinerja dalam PK dijadikan alasan untuk memberikan otorisasi dan eksekusi diteruskan atau ditundanya suatu kegiatan; - Terdapat hubungan yang logis antara setiap output kegiatan dengan sasaran (outcome) yang akan dicapai; 	
B. PENGUKURAN KINERJA (20%)			
I. PEMENUHAN PENGUKURAN (4%)			
1	Telah terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal	Ya, apabila Unit Kerja telah memiliki Indikator Kinerja Utama (IKU) yang telah ditetapkan secara formal dalam suatu keputusan Pimpinan sebagaimana diatur dalam PermenPAN Nc. 9 Tahun 2007	
2	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja	<p>a. apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan;</p> <p>b. apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi kriteria yang ditetapkan kecuali penanggung jawab yang jelas;</p> <p>c. apabila > 80% capaian (realisasi) kinerja dapat diyakini validitas datanya;</p> <p>d. apabila realisasi data kinerja kurang dapat diyakini validitasnya (validitas sumber data diragukan);</p> <p>e. apabila realisasi data kinerja tidak dapat diverifikasi.</p> <p>Mekanisme pengumpulan data yang memadai dengan kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Terdapat pedoman atau SOP tentang pengumpulan data kinerja yang up to date; - Ada kemudahan untuk menelusuri sumber datanya yang valid; - Ada kemudahan untuk mengakses data bagi pihak yang berkepentingan; - Terdapat penanggungjawab yang jelas; - Jelas waktu deliverynya; - Terdapat SOP yang jelas jika terjadi kesalahan data 	
II. KUALITAS PENGUKURAN (10%)			
3	IKU telah dapat diukur secara obyektif	<p>a. apabila lebih dari 95% IKU dapat diukur (measurable);</p> <p>b. apabila $80% < IKU \text{ dapat diukur (measurable)} \leq 95\%$;</p> <p>c. apabila $40% < IKU \text{ dapat diukur (measurable)} \leq 80\%$;</p> <p>d. apabila $20% < IKU \text{ dapat diukur (measurable)} \leq 40\%$;</p> <p>e. apabila $IKU \text{ dapat diukur (measurable)} \leq 20\%$.</p> <p>Dapat diukur artinya:</p> <ul style="list-style-type: none"> - jelas satuan ukurannya; - formulasi perhitungan dapat diidentifikasi; - cara perhitungannya disepakati banyak pihak 	

4	IKU telah menggambarkan hasil	<p>a. apabila lebih dari 95% IKU yg ditetapkan telah menggambarkan hasil;</p> <p>b. apabila 80% < IKU yg ditetapkan telah menggambarkan hasil \leq 95%;</p> <p>c. apabila 40% < IKU yg ditetapkan telah menggambarkan hasil \leq 80%;</p> <p>d. apabila 20% < IKU yg ditetapkan telah menggambarkan hasil \leq 40%;</p> <p>e. apabila IKU yg ditetapkan telah menggambarkan hasil \leq 20%.</p>	
		<p>Menggambarkan hasil:</p> <ul style="list-style-type: none"> - berkualitas outcome atau output penting - bukan proses/kegiatan - menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan 	
5	IKU telah relevan dengan kondisi yang akan diukur	<p>a. apabila lebih dari 95% IKU yang ditetapkan terkait langsung (relevan) dengan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan;</p> <p>b. apabila 80% < IKU yang relevan \leq 95%;</p> <p>c. apabila 40% < IKU yang relevan \leq 80%;</p> <p>d. apabila 20% < IKU yang relevan \leq 40%;</p> <p>e. apabila IKU yang relevan \leq 20%.</p>	
		<p>Relevan:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Terkait langsung dengan kinerja (sasaran) utama atau kondisi yang akan diukur - Mewakili (representatif) kinerja (sasaran) utama atau kondisi yang akan diwujudkan - IKU mengindikasikan (mencerminkan) terwujudnya Kinerja Utama atau sasaran strategis yang ditetapkan 	
6	IKU telah cukup untuk mengukur kinerja	<p>a. apabila lebih dari 95% IKU yang ditetapkan telah cukup untuk mengukur atau menggambarkan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan;</p> <p>b. apabila 80% < IKU yang cukup \leq 95%;</p> <p>c. apabila 40% < IKU yang cukup \leq 80%;</p> <p>d. apabila 20% < IKU yang cukup \leq 40%;</p> <p>e. apabila IKU yang cukup \leq 20%.</p>	
		<p>Cukup artinya:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Representatif (alat ukur yg mewakili) untuk mengukur kinerja yang seharusnya (lihat penjelasan A.II.b.12); - Jumlahnya memadai utk menyimpulkan tercapainya tujuan atau sasaran atau kinerja utama 	
7	IKU telah diukur realisasinya	<p>a. apabila lebih dari 95% IKU yang ditetapkan telah diukur realisasinya dan dilaporkan dalam LAKIP;</p> <p>b. apabila 80% < IKU telah diukur \leq 95%;</p> <p>c. apabila 40% < IKU telah diukur \leq 80%;</p> <p>d. apabila 20% < IKU telah diukur \leq 40%;</p> <p>e. apabila IKU yang telah diukur \leq 20%.</p>	
8	IKU unit kerja telah selaras dengan IKU IP	<p>a. apabila lebih dari 95% IKU Unit Kerja telah selaras dengan IKU Pemerintah Daerah atau K/L;</p> <p>b. apabila 80% \leq keselarasan IKU \leq 95%;</p> <p>c. apabila 40% < keselarasan IKU \leq 80%;</p> <p>d. apabila 20% < keselarasan IKU \leq 40%;</p> <p>e. apabila keselarasan IKU \leq 20%.</p>	

		<p><i>Keselarasan IKU:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>IKU Unit Kerja merupakan breakdown dari IKU Pemerintah Daerah atau K/L;</i> - <i>Indikator Kinerja Utama Unit Kerja menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ditetapkan Pemerintah Daerah atau K/L</i> 	
9	Indikator kinerja sasaran dapat diukur secara obyektif	<ul style="list-style-type: none"> a. <i>apabila lebih dari 95% Indikator sasaran dapat diukur (measurable);</i> b. <i>apabila 80% < Indikator yang dapat diukur ≤ 95%;</i> c. <i>apabila 40% < Indikator yang dapat diukur ≤ 80%;</i> d. <i>apabila 20% < Indikator yang dapat diukur ≤ 40%;</i> e. <i>apabila Indikator yang dapat diukur ≤ 20%.</i> 	
		<p><i>Dapat diukur artinya:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>jelas satuan ukurannya;</i> - <i>formulasi perhitungan dapat diidentifikasi;</i> - <i>cara perhitungannya disepakati banyak pihak</i> 	
10	Indikator kinerja sasaran menggambarkan hasil	<ul style="list-style-type: none"> a. <i>apabila lebih dari 95% Indikator sasaran telah menggambarkan hasil (outcome), bukan proses/kegiatan;</i> b. <i>apabila 80% < Indikator yang menggambarkan hasil ≤ 95%;</i> c. <i>apabila 40% < Indikator yang menggambarkan hasil ≤ 80%;</i> d. <i>apabila 20% < Indikator yang menggambarkan hasil ≤ 40%;</i> e. <i>apabila Indikator yang menggambarkan hasil ≤ 20%.</i> <p><i>Menggambarkan hasil:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>berkualitas outcome atau output penting</i> - <i>bukan proses/kegiatan</i> - <i>menggambarkan kondisi atau output penting yang ingin diwujudkan</i> 	
11	Indikator kinerja sasaran relevan dengan sasaran yang akan diukur	<ul style="list-style-type: none"> a. <i>apabila lebih dari 80% Indikator sasaran terkait langsung (relevan) dengan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan;</i> b. <i>apabila 60% < indikator yg relevan ≤ 80%;</i> c. <i>apabila 40% < indikator yg relevan ≤ 60%;</i> d. <i>apabila 20% < indikator yg relevan ≤ 40%;</i> e. <i>apabila indikator yg relevan ≤ 20%.</i> <p><i>Relevan:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>terkait langsung dengan sasaran atau kondisi yang akan diukur</i> - <i>Mewakili (representatif) sasaran/kondisi yang akan diwujudkan</i> - <i>Indikator mengindikasikan (mencerminkan) terwujudnya kinerja atau sasaran strategis yang ditetapkan</i> 	
12	Indikator kinerja sasaran cukup untuk mengukur sasarnya	<ul style="list-style-type: none"> a. <i>apabila lebih dari 95% indikator yang ditetapkan telah cukup untuk mengukur atau menggambarkan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan;</i> b. <i>apabila 80% < indikator yang cukup ≤ 95%;</i> c. <i>apabila 40% < indikator yang cukup ≤ 80%;</i> d. <i>apabila 20% < indikator yang cukup ≤ 40%;</i> e. <i>apabila indikator yang cukup ≤ 20%.</i> <p><i>Cukup artinya:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Representatif (alat ukur yg mewakili) untuk mengukur kinerja yang seharusnya (lihat penjelasan A.I.b.17)</i> - <i>Jumlahnya memadai utk menyimpulkan tercapainya sasaran</i> 	

Handwritten signature or initials.

13	Indikator kinerja sasaran telah diukur realisasinya	<p>a. apabila lebih dari 95% Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya dan dilaporkan dalam LAKIP;</p> <p>b. apabila $80\% < \text{Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya} \leq 95\%$;</p> <p>c. apabila $40\% < \text{Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya} \leq 80\%$;</p> <p>d. apabila $20\% < \text{Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya} \leq 40\%$;</p> <p>e. apabila Indikator yang ditetapkan telah diukur realisasinya $< 20\%$.</p>	
14	Indikator kinerja sasaran unit kerja telah selaras dengan indikator kinerja IP	<p>a. apabila lebih dari 95% indikator Unit Kerja telah selaras dengan indikator K/L atau Pemerintah Daerah;</p> <p>b. apabila $80\% < \text{keselarasan indikator} < 95\%$;</p> <p>c. apabila $40\% < \text{keselarasan indikator} < 80\%$;</p> <p>d. apabila $20\% < \text{keselarasan indikator} < 40\%$;</p> <p>e. apabila keselarasan indikator $< 20\%$.</p> <p>Keselarasan indikator:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Indikator Unit Kerja merupakan breakdown dari indikator K/L atau Pemerintah Daerah; - Indikator Unit Kerja menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ditetapkan K/L atau Pemerintah Daerah 	
15	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan	<p>a. apabila lebih dari 95% data (capaian) kinerja yang dihasilkan dapat diandalkan;</p> <p>b. apabila $80\% < \text{data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan} \leq 95\%$;</p> <p>c. apabila $40\% < \text{data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan} \leq 80\%$;</p> <p>d. apabila $20\% < \text{data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan} \leq 40\%$;</p> <p>e. apabila data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan $\leq 20\%$.</p> <p>Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan;</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informasi capaian kinerja berdasarkan fakta sebenarnya atau bukti yang memadai dan dapat dipertanggungjawabkan; - Data yang dikumpulkan didasarkan suatu mekanisme yang memadai atau terstruktur (tidak bersifat dadakan); - Data kinerja yang diperoleh tepat waktu; - Data yang dikumpulkan memiliki tingkat kesalahan yang minimal; 	
III.	IMPLEMENTASI PENGUKURAN (6%)	Jawaban tentang Implementasi Pengukuran harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas Pengukuran	
16	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran	<p>a. apabila lebih dari 95% IKU yang ditetapkan telah dimanfaatkan dalam perencanaan dan penganggaran;</p> <p>b. apabila $80\% < \text{IKU yang telah dimanfaatkan} \leq 95\%$;</p> <p>c. apabila $40\% < \text{IKU yang telah dimanfaatkan} \leq 80\%$;</p> <p>d. apabila $20\% < \text{IKU yang telah dimanfaatkan} \leq 40\%$;</p> <p>e. apabila IKU yang telah dimanfaatkan $\leq 20\%$</p>	

		<p>Dimanfaatkan dalam dokumen perencanaan dan penganggaran:</p> <ul style="list-style-type: none"> - dijadikan alat ukur pencapaian tujuan/sasaran utama dalam dokumen Renstra, Rencana Kinerja Tahunan dan PK - dijadikan alat ukur tercapainya outcome atau hasil-hasil program yang ditetapkan dalam dokumen anggaran (RKA) 	
17	IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila terdapat bukti yang cukup IKU telah dimanfaatkan sepenuhnya sebagaimana kriteria yang ditetapkan; b. apabila IKU yang ada dimanfaatkan sesuai kriteria namun tidak termasuk pengencan sanksi atau punishment; c. apabila hanya terdapat pengukuran IKU; d. apabila IKU yang SMART > 50% dan dapat dimanfaatkan untuk mengukur/menilai kinerja; e. apabila IKU yang SMART ≤ 50%. 	
		<p>Dimanfaatkan untuk penilaian kinerja memenuhi kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capaian IKU dijadikan dasar penilaian kinerja - Capaian IKU dijadikan dasar reward atau punishment - Capaian IKU dijadikan dasar promosi atau kenaikan/penurunan peringkat 	
18	IKU telah direviu secara berkala	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila IKU telah direvisi dan hasilnya menunjukkan kondisi yang lebih baik (inovatif); b. apabila IKU telah direviu secara berkala dan hasilnya masih relevan dengan kondisi saat ini; c. apabila IKU telah direviu, ada upaya perbaikan namun belum ada perbaikan yang signifikan; d. apabila IKU telah direviu; e. Tidak ada reviu. 	
19	Pengukuran kinerja digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala	<p>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan. Sebagai ilustrasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh; b. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian); c. apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian; d. apabila kurang dimanfaatkan; e. apabila tidak ada pemanfaatan. <p>Prasyarat: terdapat pengukuran atau pemantauan kinerja secara berkala (minimal semesteran).</p> <p>Digunakan untuk pengendalian dan pemantauan, artinya (kriteria):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hasil pengukuran menjadi dasar untuk menyimpulkan kemajuan (progress) kinerja - Hasil pengukuran menjadi dasar untuk mengambil tindakan (action) dalam rangka mencapai target kinerja yang ditetapkan - Hasil pengukuran menjadi dasar untuk menyesuaikan strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran 	
C. PELAPORAN KINERJA (15%)			
I.	PEMENUHAN PELAPORAN (3%)		
1	LAKIP telah disusun	Cukup jelas	

2	LAKIP telah disampaikan tepat waktu	Waktu penyampaian LAKIP mengacu pada SE Menpan dan RB No 29 Tahun 2010	
3	LAKIP menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU	<p>a. apabila lebih dari 95% capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU);</p> <p>b. apabila $60% < \text{capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU)} \leq 80\%$;</p> <p>c. apabila $40% < \text{capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU)} \leq 60\%$;</p> <p>d. apabila $20% < \text{capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU)} \leq 40\%$;</p> <p>e. apabila capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU) $\leq 20\%$.</p>	
		<p>IKU yang disajikan harus mengacu kepada kriteria IKU yang baik yaitu SMART dan menggambarkan kinerja utama yang seharusnya, dengan mengacu pada kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> - sesuai dengan tugas dan fungsi - menggambarkan core business - mempertimbangkan isu strategis yang berkembang - menggambarkan hubungan kausalitas (antara outcome - output - process - input) - mengacu pada praktik2 terbaik 	
II. PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (8%)			
4	LAKIP bukan merupakan kompilasi dari Unit Kerja di bawahnya	<p>a. apabila informasi kinerja dalam LAKIP menggambarkan Kinerja Utama sesuai tingkatnya;</p> <p>b. apabila LAKIP sudah menggambarkan kinerja utama sesuai tingkatnya, namun masih dijumpai informasi yang sifatnya supporting, yang jika tidak disajikanpun tidak berpengaruh;</p> <p>c. apabila informasi yang disajikan semata-mata gabungan dari kegiatan (output) unit-unit kerja dibawahnya.</p>	
5	LAKIP menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome	<p>a. apabila lebih dari 95% sasaran yang disampaikan dalam LAKIP berorientasi outcome;</p> <p>b. apabila $80% < \text{sasaran outcome dalam LAKIP} \leq 95\%$;</p> <p>c. apabila $40% < \text{sasaran outcome dalam LAKIP} \leq 80\%$;</p> <p>d. apabila $20% < \text{sasaran outcome dalam LAKIP} \leq 40\%$;</p> <p>e. apabila sasaran outcome dalam LAKIP $\leq 20\%$.</p> <p>Sasaran yang diinformasikan dalam LAKIP berorientasi outcome artinya:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informasi yang disajikan dalam LAKIP menggambarkan hasil2 (termasuk output2 penting) yang telah dicapai sampai dengan saat ini - LAKIP tidak berfokus pada informasi tentang kegiatan atau proses yang telah dilaksanakan pada tahun ybs - LAKIP tidak berorientasi pada informasi tentang realisasi seluruh anggaran yang telah digunakan 	

6	LAKIP menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan	<p>a. apabila lebih dari 95% capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan/disepakati dalam Penetapan/Perjanjian Kinerja (PK);</p> <p>b. apabila 80% < capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK ≤ 95%;</p> <p>c. apabila 40% < capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK ≤ 80%;</p> <p>d. apabila 20% < capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK ≤ 40%;</p> <p>e. apabila capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam PK ≤ 20%</p>	
7	LAKIP menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja	<p>a. apabila LAKIP menyajikan lebih dari 95% sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses;</p> <p>b. apabila 80% < sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses ≤ 95%;</p> <p>c. apabila 40% < sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses ≤ 80%;</p> <p>d. apabila 20% < sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses ≤ 40%;</p> <p>e. apabila sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses ≤ 20%.</p> <p>menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja, artinya: LAKIP menguraikan hasil evaluasi dan analisis tentang capaian2 kinerja outcome atau output penting (sasaran yang bersifat outcome atau output penting), bukan hanya proses atau hanya realisasi kegiatan2 yang ada di dokumen anggaran (DIPA)</p>	
8	LAKIP menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan	<p>a. apabila LAKIP menyajikan seluruh perbandingan sebagaimana yang tercakup dalam kriteria dibawah;</p> <p>b. LAKIP menyajikan seluruh perbandingan sebagaimana yang tercakup dalam kriteria dibawah, kecuali perbandingan dengan standar nasional;</p> <p>c. apabila LAKIP hanya menyajikan perbandingan Realisasi vs Target dan Kinerja tahun berjalan vs kinerja tahun sebelumnya;</p> <p>d. apabila LAKIP hanya menyajikan perbandingan Realisasi vs Target;</p> <p>e. apabila tidak ada perbandingan data kinerja (capaian sasaran).</p> <p>Pembandingan yang memadai, mencakup:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Target vs Realisasi; - Realisasi tahun berjalan vs realisasi tahun sebelumnya; - Realisasi sampai dengan tahun berjalan vs target jangka menengah; - Realisasi atau capaian tahun berjalan dibanding standar nasional atau RPJMN - Realisasi atau capaian organisasi/instansi dibanding realisasi atau capaian organisasi/instansi sejenis yang setara atau sekelas 	

9	LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja	<p>a. apabila LAKIP mampu menyajikan informasi keuangan yang terkait langsung dengan sasaran atau terdapat informasi keuangan yang dapat mengidentifikasi jumlah biaya yang dibutuhkan untuk mewujudkan sasaran tertentu (<i>cost per outcome</i>);</p> <p>b. apabila LAKIP hanya menyajikan informasi keuangan per program;</p> <p>c. apabila tidak ada informasi keuangan yang dapat dikaitkan dengan sasaran atau kinerja tertentu.</p>	
10	Informasi kinerja dalam LAKIP dapat diandalkan	<p>a. apabila lebih dari 95% realisasi kinerja dapat diandalkan;</p> <p>b. apabila $80\% < \text{keandalan data realisasi kinerja} \leq 95\%$;</p> <p>c. apabila $40\% < \text{keandalan data realisasi kinerja} \leq 80\%$;</p> <p>d. apabila $20\% < \text{keandalan data realisasi kinerja} \leq 40\%$;</p> <p>e. apabila keandalan data realisasi kinerja $\leq 20\%$.</p> <p>Dapat diandalkan dengan kriteria:</p> <ul style="list-style-type: none"> - datanya valid - dapat ditelusuri kesumber datanya - diperoleh dari sumber yang kompeten - dapat diverifikasi - konsisten 	
III.	PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4%)	Jawaban tentang pemanfaatan informasi kinerja harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan Pelaporan dan Penyajian Informasi Kinerja	
11	Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan	<p>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan. Sebagai ilustrasi:</p> <p>a. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh</p> <p>b. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian)</p> <p>c. apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian</p> <p>d. apabila kurang dimanfaatkan</p> <p>e. apabila tidak ada pemanfaatan</p> <p>telah digunakan dalam perbaikan perencanaan, artinya: LAKIP yang disusun sampai dengan saat ini telah berdampak kepada perbaikan perencanaan, baik perencanaan jangka menengah, tahunan maupun dalam penetapan atau perjanjian kinerja yang disusun.</p>	
12	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi	<p>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan. Sebagai ilustrasi:</p> <p>a. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh;</p> <p>b. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian);</p> <p>c. apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian;</p> <p>d. apabila kurang dimanfaatkan;</p> <p>e. apabila tidak ada pemanfaatan.</p> <p>telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan, artinya: informasi yang disajikan dalam LAKIP telah mengakibatkan perbaikan dalam pengelolaan program dan kegiatan dan dapat menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program secara terukur</p>	

13	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja	<p>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan. Sebagai ilustrasi:</p> <p>a. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh;</p> <p>b. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian);</p> <p>c. apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian;</p> <p>d. apabila kurang dimanfaatkan;</p> <p>e. apabila tidak ada pemanfaatan.</p> <p>telah digunakan untuk peningkatan kinerja, artinya: informasi dalam LAKIP (termasuk LAKIP tahun sebelumnya) benar-benar telah digunakan untuk perbaikan capaian kinerja organisasi yang lebih baik periode berikutnya.</p>	
14	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja	<p>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan. Sebagai ilustrasi:</p> <p>a. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh;</p> <p>b. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian);</p> <p>c. apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian;</p> <p>d. apabila kurang dimanfaatkan;</p> <p>e. apabila tidak ada pemanfaatan.</p> <p>telah digunakan untuk penilaian kinerja, artinya: informasi capaian kinerja yang disajikan dalam LAKIP dijadikan dasar untuk menilai dan menyimpulkan kinerja serta dijadikan dasar reward dan punishment</p>	
D. EVALUASI KINERJA (10%)			
I. PEMENUHAN EVALUASI (2%)			
1	Terdapat pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya	<p>Ya, apabila terdapat pemantauan kemajuan kinerja dan hambatan yang ekstensif dan memenuhi kriteria sebagaimana disebutkan dibawah;</p> <p>Tidak, apabila pemantauan hanya melalui pertemuan-pertemuan yang tidak terdokumentasi;</p> <p>pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya, artinya:</p> <ul style="list-style-type: none"> - mengidentifikasi, mencatat (membuat catatan), mencari tahu, mengadministrasikan kemajuan (progress) kinerja; - dapat menjawab atau menyimpulkan posisi (prestasi atau capaian) kinerja terakhir; - mengambil langkah yang diperlukan untuk mengatasi hambatan pencapaian kinerja; - melaporkan hasil pemantauan tersebut kepada pimpinan. 	

2	Evaluasi program telah dilakukan	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila terdapat simpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan program yang dievaluasi dan terdapat bukti yang cukup rekomendasi telah (akan) ditindaklanjuti; b. apabila terdapat simpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan program yang dievaluasi ; c. apabila evaluasi program telah dilaksanakan namun belum menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program (karena ukuran keberhasilan program masih belum jelas); d. apabila evaluasi telah dilakukan sebatas pelaksanaan program dan kegiatan serta penyerapan anggaran; e. belum dilakukan evaluasi program. 	
3	Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan	Ya, apabila hasil evaluasi telah disampaikan atau dibahas dengan pihak yang dievaluasi (yang berkepentingan) dan terjadi kesepakatan untuk menindaklanjuti rekomendasi hasil evaluasi;	
II. KUALITAS EVALUASI (5%)			
4	Evaluasi program dilaksanakan oleh SDM yang berkompeten	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila evaluasi telah dilakukan oleh SDM yang sudah terlatih dan kompeten dibidangnya dan hasil atau simpulannya tidak memiliki perbedaan yg signifikan dengan hasil evaluasi eksternal serta dapat ditindaklanjuti; b. apabila evaluasi telah dilakukan oleh SDM yang sudah terlatih dan kompeten dibidangnya, namun tidak ada informasi yang memadai atas tindak lanjut rekomendasi yang (pernah) disarankan; c. apabila simpulan hasil evaluasi tidak menggambarkan kondisi yang sesungguhnya 	
5	Pelaksanaan evaluasi <u>program</u> telah disupervisi dengan baik melalui pembahasan-pembahasan yang reguler dan bertahap	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila telah dilakukan kegiatan supervisi dan terdapat dokumentasi komunikasi yang reguler (teratur); b. apabila telah dilakukan kegiatan supervisi, namun belum terdokumentasi; c. terdapat supervisi namun tidak regular; d. supervisi sangat minimal; e. tdk disupervisi . 	
6	Evaluasi <u>program</u> dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila terdapat simpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan program yang dievaluasi dan terdapat bukti yang cukup rekomendasi telah (akan) ditindaklanjuti; b. apabila terdapat simpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan program yang dievaluasi; c. apabila evaluasi program telah dilaksanakan namun belum menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program (karena ukuran keberhasilan program masih belum jelas); d. apabila evaluasi telah dilakukan sebatas pelaksanaan program dan kegiatan serta penyerapan anggaran; e. belum dilakukan evaluasi program. 	
7	Evaluasi program telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan	<ul style="list-style-type: none"> a. apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan perencanaan kinerja dan rekomendasi tsb telah (disetujui untuk) dilaksanakan; b. apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan perencanaan kinerja dan rekomendasi tsb belum dilaksanakan; c. apabila evaluasi program tidak disertai 	

		rekomendasi perbaikan perencanaan atau rekomendasi tersebut tidak dapat dilaksanakan.	
8	Evaluasi program telah memberikan rekomendasi-rekomendasi peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan	<p>a. apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan peningkatan kinerja dan rekomendasi tsb telah (disetujui untuk) dilaksanakan;</p> <p>b. apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan peningkatan kinerja dan rekomendasi tsb belum dilaksanakan;</p> <p>c. apabila evaluasi program tidak disertai rekomendasi ppeningkatan kinerja atau rekomendasi tersebut tidak dapat dilaksanakan</p>	
III.	PEMANFAATAN EVALUASI (3%)	Jawaban tentang pemanfaatan evaluasi harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan Evaluasi dan Kualitas Evaluasi	
9	Hasil evaluasi Program/ <u>akuntabilitas kinerja</u> telah ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan	<p>a. Jika > 95% rekomendasi yang terkait dengan perencanaan telah ditindaklanjuti</p> <p>b. Jika 80% < rekomendasi yang terkait dengan perencanaan yang ditindaklanjuti ≤ 95%;</p> <p>c. Jika 40% < rekomendasi yang terkait dengan perencanaan yang ditindaklanjuti ≤ 80%;</p> <p>d. Jika 20% < rekomendasi yang terkait dengan perencanaan yang ditindaklanjuti ≤ 40%;</p> <p>e. Jika rekomendasi yang terkait dengan perencanaan yang ditindaklanjuti ≤ 20%</p>	
10	Hasil evaluasi Program telah ditindaklanjuti untuk perbaikan kinerja	<p>a. Jika > 95% rekomendasi yang terkait dengan penerapan manajemen kinerja telah ditindaklanjuti</p> <p>b. Jika 80% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 95%</p> <p>c. Jika 40% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 80%</p> <p>d. Jika 20% < rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 40%</p> <p>e. Jika rekomendasi yang ditindaklanjuti ≤ 20%</p>	
E. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI (20%)			
KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (5%)			
1	Target dapat dicapai	<p>a. apabila rata2 capaian kinerja lebih dari 95%;</p> <p>b. apabila 80% < rata2 capaian kinerja ≤ 95%;</p> <p>c. apabila 40% < rata2 capaian kinerja ≤ 80%;</p> <p>d. apabila 20% < rata2 capaian kinerja ≤ 40%;</p> <p>e. apabila rata2 capaian kinerja ≤ 20%.</p>	
2	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	<p>a. apabila lebih dari 95% rata2 capaian kinerja tahun berjalan melebihi capaian tahun sebelumnya;</p> <p>b. apabila 80% < rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya ≤ 95%;</p> <p>c. apabila 40% < rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya ≤ 80%;</p> <p>d. apabila 20% < rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya ≤ 40%;</p> <p>e. apabila rata2 capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya ≤ 20%.</p>	

3	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	<p>a. apabila informasi capaian output memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan;</p> <p>b. apabila informasi capaian output memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan, namun tidak mudah memverifikasinya;</p> <p>c. apabila sebagian besar informasi capaian output sangat diragukan validitas datanya.</p>	
		<p>Informasi kinerja dapat diandalkan, dengan kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diperoleh dari dasar perhitungan (formulasi) yang valid; - Dihasilkan dari sumber2 atau basis data yang dapat dipercaya (kompeten); - Dapat ditelusuri sumber datanya; - dapat diverifikasi; - up to date 	
	KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (5%)		
4	Target dapat dicapai	<p>a. apabila rata2 capaian kinerja > 100%;</p> <p>b. apabila rata2 capaian kinerja = 100%;</p> <p>c. apabila $80% < \text{rata2 capaian kinerja} < 100%$;</p> <p>d. apabila $50\% \leq \text{rata2 capaian kinerja} \leq 80%$;</p> <p>e. apabila rata2 capaian kinerja < 50%.</p> <p>(Jawaban ditulis pada lembar KKE1-I Capaian)</p>	
5	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	<p>a. apabila rata2 capaian kinerja tahun berjalan > 150% dibanding tahun sebelumnya;</p> <p>b. apabila $120\% < \text{rata2 peningkatan kinerja} \leq 150\%$;</p> <p>c. apabila $80\% < \text{rata2 peningkatan kinerja} \leq 120\%$;</p> <p>d. apabila $50\% \leq \text{rata2 peningkatan kinerja} \leq 80%$;</p> <p>e. apabila rata2 peningkatan kinerja < 50%.</p> <p>(Jawaban ditulis pada lembar KKE1-I Capaian)</p>	
6	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	<p>a. apabila informasi capaian outcome memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan;</p> <p>b. apabila informasi capaian outcome memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan, namun tidak mudah memverifikasinya;</p> <p>c. apabila sebagian besar informasi capaian outcome sangat diragukan validitas datanya</p> <p>Informasi kinerja dapat diandalkan, dengan kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Diperoleh dari dasar perhitungan (formulasi) yang valid; - Dihasilkan dari sumber2 atau basis data yang dapat dipercaya (kompeten); - Dapat ditelusuri sumber datanya; - dapat diverifikasi; - up to date <p>(Jawaban ditulis pada lembar KKE1-I Capaian)</p>	

WALIKOTA BATAM

AHMAD DAHLAN

**TEMPLATE KERTAS KERJA EVALUASI
 AKUNTABILITAS KINERJA SKPD/UNIT KERJA**

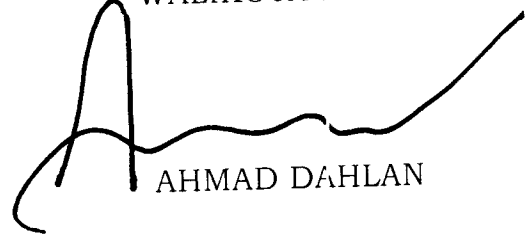
NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	Y/T	NILAI	TOTAL
1	2	3	4	5
A.	PERENCANAAN KINERJA (35%)			
I.	PERENCANAAN STRATEGIS (12.5%)			
a.	PEMENUHAN RENSTRA (2.5%)			
1	Dokumen Renstra telah ada	y/t		
2	Dokumen Renstra telah memuat visi, misi, tujuan, sasaran, program, indikator kinerja sasaran, target tahunan, indikator kinerja tujuan dan target jangka menengah	a/b/c/d/e		
3	Renstra telah menyajikan IKU	a/b/c/d/e		
b.	KUALITAS RENSTRA (6.25%)			
4	Tujuan dan sasaran telah berorientasi hasil	a/b/c/d/e		
5	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program/hasil kegiatan	a/b/c/d/e		
6	Indikator kinerja tujuan (outcome) dan sasaran (outcome dan output) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a/b/c/d/e		
7	Target kinerja ditetapkan dengan baik	a/b/c/d/e		
8	Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMD	a/b/c/d/e		
9	Dokumen Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi/latar belakang pendirian)	a/b/c/d/e		
c.	IMPLEMENTASI RENSTRA (3.75%)			
10	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan dalam penyusunan dokumen perencanaan tahunan	a/b/c/d/e		
11	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen Rencana Kerja dan Anggaran	a/b/c/d/e		
12	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala	a/b/c/d/e		
II.	PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (22,5%)			
a.	PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (4,5%)			
1	Dokumen perencanaan kinerja tahunan telah ada	y/t		
2	Dokumen perencanaan kinerja telah memuat sasaran, program, indikator kinerja sasaran, dan target kinerja tahunan	a/b/c/d/e		
3	Dokumen PK telah ada	y/t		
4	Dokumen PK disusun segera setelah anggaran disetujui	y/t		

5	Dokumen PK telah memuat sasaran, program, indikator kinerja, dan target jangka pendek	a/b/c/d/e		
6	PK telah menyajikan IKU	a/b/c/d/e		
b. KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (11.25%)				
7	Sasaran telah berorientasi hasil	a/b/c/d/e		
8	Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran	a/b/c/d/e		
9	Indikator kinerja sasaran telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	a/b/c/d/e		
10	Target kinerja ditetapkan dengan baik	a/b/c/d/e		
11	Dokumen PK telah selaras dengan dokumen PK atasannya dan Dokumen Renstra	a/b/c/d/e		
12	Dokumen PK telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)	a/b/c/d/e		
c. IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (6.75%)				
13	Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan	a/b/c/d/e		
14	Penetapan Kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala	a/b/c/d/e		
15	Penetapan Kinerja telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan	a/b/c/d/e		
B. PENGUKURAN KINERJA (20%)				
I. PEMENUHAN PENGUKURAN (4%)				
1	Telah terdapat indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal	y/t		
2	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja	a/b/c/d/e		
II. KUALITAS PENGUKURAN (10%)				
3	IKU telah dapat diukur secara obyektif	a/b/c/d/e		
4	IKU telah menggambarkan hasil	a/b/c/d/e		
5	IKU telah relevan dengan kondisi yang akan diukur	a/b/c/d/e		
6	IKU telah cukup untuk mengukur kinerja	a/b/c/d/e		
7	IKU telah diukur realisasinya	a/b/c/d/e		
8	IKU unit kerja telah selaras dengan IKU IP	a/b/c/d/e		
9	Indikator kinerja sasaran dapat diukur secara obyektif	a/b/c/d/e		
10	Indikator kinerja sasaran menggambarkan hasil	a/b/c/d/e		
11	Indikator kinerja sasaran relevan dengan sasaran yang akan diukur	a/b/c/d/e		
12	Indikator kinerja sasaran cukup untuk mengukur sasarnya	a/b/c/d/e		
13	Indikator kinerja sasaran telah diukur realisasinya	a/b/c/d/e		
14	Indikator kinerja unit kerja telah selaras dengan indikator kinerja IP	a/b/c/d/e		
15	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan	a/b/c/d/e		

III.	IMPLEMENTASI PENGUKURAN (6%)			
16	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran	a/b/c/d/e		
17	IKU telah dimanfaatkan untuk penilaian kinerja	a/b/c/d/e		
18	IKU telah direviu secara berkala	a/b/c/d/e		
19	Pengukuran kinerja digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala	a/b/c/d/e		
	C. PELAPORAN KINERJA (15%)			
I.	PEMENUHAN PELAPORAN (3%)			
1	LAKIP telah disusun	a/b/c		
2	LAKIP telah disampaikan tepat waktu	y/t		
3	LAKIP menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU	a/b/c/d/e		
II.	PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (7.5%)			
4	LAKIP bukan merupakan kompilasi dari Unit Kerja di bawahnya	a/b/c/d/e		
5	LAKIP menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi outcome	a/b/c/d/e		
6	LAKIP menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan	a/b/c/d/e		
7	LAKIP menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja	a/b/c/d/e		
8	LAKIP menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan	a/b/c/d/e		
9	LAKIP menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian kinerja	a/b/c/d/e		
10	Informasi kinerja dalam LAKIP dapat diandalkan	a/b/c/d/e		
III.	PEMANFAATAN INFORMASI KINERJA (4.5%)			
11	Informasi yang disajikan telah digunakan dalam perbaikan perencanaan	a/b/c/d/e		
12	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi	a/b/c/d/e		
13	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja	a/b/c/d/e		
14	Informasi yang disajikan telah digunakan untuk penilaian kinerja	a/b/c/d/e		
	D. EVALUASI INTERNAL (10%)			
I.	PEMENUHAN EVALUASI (2%)			
1	Terdapat pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya	a/b/c/d/e		
2	Evaluasi program telah dilakukan	a/b/c/d/e		
3	Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan	y/t		
II.	KUALITAS EVALUASI (5%)			

4	Evaluasi <u>program</u> dilaksanakan oleh SDM yang berkompotensi	a/b/c/d/e		
5	Pelaksanaan evaluasi <u>program</u> telah disupervisi dengan baik melalui pembahasan-pembahasan yang reguler dan bertahap	a/b/c/d/e		
6	Evaluasi <u>program</u> dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program	a/b/c/d/e		
7	Evaluasi <u>program</u> telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan	a/b/c/d/e		
8	Evaluasi <u>program</u> telah memberikan rekomendasi-rekomendasi peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan	a/b/c/d/e		
III. PEMANFAATAN EVALUASI (3%)				
9	Hasil evaluasi <u>program/akuntabilitas kinerja</u> telah ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan	a/b/c/d/e		
10	Hasil evaluasi <u>program</u> telah ditindaklanjuti untuk perbaikan kinerja	a/b/c/d/e		
E. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI (20%)				
KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (10%)				
1	Target dapat dicapai			
2	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya			
3	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan			
KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (10%)				
4	Target dapat dicapai			
5	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya			
6	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan			
HASIL EVALUASI AKUNTABILITAS KINERJA (100%)				

WALIKOTA BATAM



AHMAD DAHLAN

