

LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH
REPUBLIK INDONESIA

SURAT EDARAN
NOMOR 16 TAHUN 2019

TENTANG
PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI SISTEM
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH
DI LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA PEMERINTAH

A. Latar Belakang

Pelaksanaan evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah harus dilakukan dengan sebaik-baiknya pada setiap instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Untuk itu diperlukan suatu petunjuk evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah yang dapat dijadikan panduan bagi evaluator. Petunjuk evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Instansi Pemerintah mengacu Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

B. Maksud dan Tujuan

Surat Edaran ini dimaksud untuk mendukung pelaksanaan implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah. Surat Edaran ini ditujukan sebagai petunjuk bagi pelaksana evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah.

C. Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam Surat Edaran ini adalah pelaksanaan evaluasi implementasi atas Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah.

D. Dasar

1. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
2. Peraturan Presiden Nomor 106 Tahun 2007 tentang Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah sebagaimana diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 157 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 106 Tahun 2007 tentang Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 314);
3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 986); dan
4. Peraturan Kepala Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Nomor 4 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1372).

E. Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah

Evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah terhadap 5 (lima) Unit Kerja Eselon I, dan 2 (dua) Unit Kerja Eselon II Mandiri, serta evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah terhadap Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah. Dalam penerapannya, lingkup evaluasi atas implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah mencakup:

1. Perencanaan Kinerja
Pemenuhan perencanaan kinerja meliputi pemenuhan, kualitas dan implementasi terhadap Rencana Strategis dan Perencanaan Kinerja Tahunan.
2. Pengukuran Kinerja
Pemenuhan pengukuran kinerja meliputi pemenuhan, kualitas dan implementasi terhadap pengukuran kinerja.

3. Pelaporan Kinerja

Pemenuhan pelaporan kinerja meliputi pemenuhan, kualitas dan pemanfaatan terhadap pelaporan (Laporan Kinerja).

4. Evaluasi Kinerja

Pemenuhan evaluasi kinerja meliputi pemenuhan, kualitas dan pemanfaatan terhadap proses evaluasi dan hasil evaluasi.

5. Pencapaian sasaran/capaian kinerja.

Pemenuhan capaian kinerja meliputi kinerja yang dilaporkan berupa output dan outcome.

Evaluasi terhadap perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, pelaporan kinerja dan evaluasi kinerja, dilakukan terhadap realisasi pelaksanaan/implementasi kinerja selama tahun berjalan, sedangkan evaluasi terhadap pencapaian sasaran/capaian kinerja didasarkan akuntabilitas pencapaian kinerja, sebagaimana telah disajikan pada Laporan Kinerja, dan dokumen pendukung lainnya.

F. Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah

Ketentuan lebih lanjut mengenai Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah di Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Surat Edaran ini.

Dengan disampaikan, untuk menjadi perhatian dan agar dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Jakarta

Pada Tanggal 27 September 2019

KEPALA LEMBAGA KEBIJAKAN

PENGADAAN BARANG/JASA

PEMERINTAH,

ttd

RONI DWI SUSANTO

LAMPIRAN
SURAT EDARAN KEPALA LEMBAGA
KEBIJAKAN PENGADAAN BARANG/JASA
PEMERINTAH
NOMOR 16 TAHUN 2019
TENTANG
PETUNJUK PELAKSANAAN EVALUASI ATAS
IMPLEMENTASI SISTEM AKUNTABILITAS
KINERJA INSTANSI PEMERINTAH DI
LEMBAGA KEBIJAKAN PENGADAAN
BARANG/JASA PEMERINTAH

BAB I
PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Akuntabilitas kinerja adalah perwujudan kewajiban suatu instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan seluruh kegiatan yang telah dilakukan dalam mencapai visi dan misi organisasi, sebagai salah satu prasyarat terciptanya pemerintah yang baik dan terpercaya. Untuk mendorong terciptanya akuntabilitas kinerja instansi pemerintah tersebut, maka dibentuklah Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah.

Implementasi SAKIP menggunakan Pedoman Evaluasi Atas Implementasi SAKIP yang ditetapkan oleh Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah sebagai acuan pelaksanaan evaluasi. Hasil evaluasi merupakan umpan balik obyektif untuk perbaikan Sistem Akuntabilitas Kinerja Unit Kerja di lingkungan Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (LKPP).

Pelaksanaan evaluasi atas implementasi SAKIP harus dilakukan dengan sebaik-baiknya. Untuk itu diperlukan suatu pedoman evaluasi atas implementasi SAKIP di LKPP yang dapat dijadikan panduan bagi evaluator. Pedoman evaluasi atas implementasi SAKIP ini, disusun sebagai

pelaksanaan dari Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi Atas Implementasi SAKIP.

B. Dasar Hukum

Penyusunan petunjuk pelaksanaan ini didasarkan pada peraturan sebagai berikut:

1. Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 80);
2. Peraturan Presiden Nomor 106 Tahun 2007 tentang Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Presiden Nomor 157 Tahun 2014 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 106 Tahun 2007 tentang Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 314);
3. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 1842);
4. Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 986); dan
5. Peraturan Kepala Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Nomor 4 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2017 Nomor 1372).

C. Maksud dan Tujuan

Petunjuk Pelaksanaan Evaluasi Implementasi SAKIP dimaksudkan sebagai panduan bagi evaluator dalam hal:

1. memahami tujuan evaluasi dan penetapan ruang lingkup evaluasi;
2. memahami strategi evaluasi dan metodologi yang digunakan dalam evaluasi;

3. menetapkan langkah kerja dalam proses evaluasi; dan
4. menyusun Laporan Hasil Evaluasi (LHE), mekanisme pelaporan LHE, termasuk proses pengolahan datanya.

D. Ruang Lingkup

Ruang lingkup evaluasi atas implementasi SAKIP terhadap 5 (lima) Unit Kerja Eselon I, 2 (dua) Unit Kerja Eselon II Mandiri dan LKPP. Dalam penerapannya, lingkup evaluasi atas implementasi SAKIP mencakup:

1. Perencanaan Kinerja;
2. Pengukuran Kinerja;
3. Pelaporan Kinerja;
4. Evaluasi Kinerja; dan
5. Pencapaian sasaran/capaian kinerja.

Informasi kinerja yang dipertanggungjawabkan dalam laporan kinerja bukanlah satu-satunya lingkup yang digunakan dalam menentukan nilai dalam evaluasi, akan tetapi juga termasuk berbagai hal (*knowledge*) yang dapat dihimpun guna mengukur keberhasilan.

BAB II

PERENCANAAN EVALUASI

1. Merancang Evaluasi

Sebelum melakukan evaluasi atas implementasi SAKIP, perlu dilakukan pengumpulan data/informasi yang akan dievaluasi dan jenis perbandingan yang akan dilakukan terhadap evaluasi terhadap informasi tersebut.

Perolehan data/informasi dapat dilakukan melalui survei pendahuluan untuk memahami dan mendapatkan gambaran umum mengenai kegiatan unit kerja yang akan dievaluasi, yaitu;

- a. Pemahaman menyeluruh mengenai bisnis proses (arah kinerja) Unit Kerja Eselon I/Unit Kerja Eselon II Mandiri/LKPP yang dievaluasi, dengan mendapatkan data/informasi meliputi:
 - 1) Tugas, fungsi, dan kewenangan Unit Kerja Eselon I/Unit Kerja Eselon II Mandiri/LKPP;
 - 2) Peraturan perundangan yang berkaitan dengan Unit Kerja Eselon I/Unit Kerja Eselon II Mandiri/LKPP;
 - 3) Kegiatan utama Unit Kerja Eselon I/Unit Kerja Eselon II Mandiri/LKPP;
 - 4) Sumber pembiayaan Unit Kerja Eselon I/Unit Kerja Eselon II Mandiri/LKPP;
 - 5) Sistem informasi yang digunakan;
 - 6) Keterkaitan Unit Kerja Eselon I/Unit Kerja Eselon II Mandiri/LKPP;
 - 7) Perencanaan Strategis, Rencana Kinerja, Rencana Kerja dan Anggaran, serta Perjanjian Kinerja yang dimiliki Unit Kerja Eselon I/Unit Kerja Eselon II Mandiri/LKPP;
 - 8) Laporan Kinerja (LKj) Unit Kerja Eselon I/Unit Kerja Eselon II Mandiri/LKPP;
 - 9) Sistem pengukuran kinerja dan manajemen kinerja pada umumnya;
 - 10) Laporan Keuangan dan pengendalian; dan
 - 11) Hasil evaluasi SAKIP dan reвью LKj periode sebelumnya.

- b. Penekanan fokus kepada hal-hal yang memerlukan perhatian dalam evaluasi; dan
- c. Dasar merencanakan dan mengorganisasikan pelaksanaan evaluasi.

Kegiatan survei pendahuluan dapat dilakukan melalui:

- 1) Kuesioner, yang dipandu daftar pertanyaan yang terarah pada tujuan perolehan data/informasi;
- 2) Wawancara, dengan panduan daftar pertanyaan standar yang dapat disesuaikan dengan kondisi kebutuhan data/informasi; dan/atau
- 3) Observasi atau peninjauan fisik, yaitu melakukan pengamatan terhadap kegiatan yang akan di evaluasi untuk membuat suatu simpulan, berdasarkan perolehan data/informasi sebelumnya.

2. Strategi Evaluasi dan Teknik Evaluasi

Evaluasi implementasi SAKIP dapat dilakukan dengan 2 (dua) jenis strategi evaluasi, yaitu:

- a. Evaluasi Sederhana merupakan evaluasi yang dilakukan tanpa menguji kebenaran dan pembuktian (antara lain pengujian fisik, konfirmasi, dan lain-lain). Evaluasi ini disebut dengan *desk evaluation* (Evaluasi Sederhana), contohnya evaluasi dengan membandingkan dokumen yang satu dengan dokumen lainnya (melihat keselarasan tujuan rencana strategis dengan indikator kunci atau indikator utama) atau melihat keselarasan komponen rencana strategis dengan komponen pada LKj.
- b. Evaluasi Mendalam, adalah evaluasi yang dilakukan untuk mendapatkan keyakinan (*assurance*) terhadap data/informasi yang diperoleh dari *desk evaluation* (Evaluasi Sederhana). *Assurance* dapat dilakukan dengan konfirmasi, penilaian (analisis) atas kinerja program tertentu. termasuk melakukan uji petik (*sampling*) atas program/kegiatan yang dievaluasi.

Untuk dapat melakukan strategi evaluasi, diperlukan teknik evaluasi yang pada dasarnya adalah cara/alat/metode yang digunakan untuk pengumpulan dan analisis data/informasi untuk dapat mendukung penggunaan metode evaluasi, sehingga dapat menjawab tujuan dilakukannya evaluasi.

Dalam melakukan evaluasi dengan strategi dan teknik evaluasi, yang menggunakan berbagai analisis, antara lain:

- 1) Telaahan sederhana, yaitu penelaahan dokumen (data/informasi) dan membuat simpulan adanya analisis/ perbandingan;
- 2) Analisis pengukuran, yaitu penyimpulan dari analisis berdasarkan kriteria yang sudah ditetapkan;
- 3) Perbandingan, yaitu penyimpulan dari analisis yang dilakukan dengan membandingkan data dari sumber berbeda namun terkait/berhubungan atau antar periode; dan
- 4) Analisis logika program, yaitu penyimpulan dari analisis ketercapaian program berdasarkan tujuan sasaran program dengan indikator kinerja terukur.

3. Tahapan Evaluasi

Evaluasi implementasi SAKIP dilaksanakan bertahap, dimulai dari:

- a. Evaluasi implementasi SAKIP Unit Kerja Eselon I dan Eselon II Mandiri di LKPP
 - 1) Hasil Evaluasi Implementasi SAKIP Unit Kerja Eselon I dan Eselon II Mandiri diselesaikan paling lambat akhir bulan Januari tahun berikutnya; dan
 - 2) Hasil Evaluasi Implementasi SAKIP LKPP diselesaikan paling lambat awal Maret tahun berikutnya.
- b. Evaluasi harus dilakukan secara terstruktur dengan mengedepankan prinsip keterbukaan dan keadilan, sehingga memberi kesempatan diskusi antara evaluator dan evaluasi (pihak yang dievaluasi).

4. Penyiapan Personil.

Evaluasi dilakukan oleh personil yang telah mendapatkan pelatihan tentang implementasi SAKIP.

5. Pengumpulan Data/informasi implementasi SAKIP

Data/informasi yang akan dikumpulkan adalah data/informasi terkait dengan perencanaan kinerja, pengukuran, pelaporannya/informasi perencanaan kinerja dan capaian kinerja.

- a. Rencana Strategis (Renstra), meliputi Renstra LKPP, Renstra Unit Kerja Eselon I dan Unit Kerja Eselon II Mandiri.
- b. Dokumen Hasil Reviu Renstra.

- c. Dokumen Hasil Reviu Indikator Kinerja Utama (IKU).
- d. Dokumen LKj Unit Kerja Eselon I dan LKPP.
- e. Dokumen Hasil Evaluasi Program.
- f. Perjanjian Kinerja (PK) Kepala LKPP, PK Eselon I dan PK seluruh Eselon II.

Setiap PK, baik Kepala LKPP, Eselon I dan Eselon II disertakan Lampiran PK yang berisi Sasaran Program/Kegiatan yang diperjanjikan dengan menunjukkan indikator kinerja termasuk target pencapaian kinerja tersebut, termasuk jenis kegiatan dan besaran anggarannya.

Format PK dan Lampirannya sesuai format Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah.

PK dan lampirannya dapat dilakukan revisi, apabila dalam tahun berjalan apabila terdapat pergantian/mutasi pejabat atau perubahan strategi atau prioritas serta asumsi signifikan yang mempengaruhi penjangcaiaan tujuan organisasi.

Format Perjanjian Kinerja tercantum pada Lampiran-1.

- g. Laporan Kinerja (LKj) LKPP.

Laporan Kinerja (LKj) merupakan bentuk akuntabilitas atas pelaksanaan tugas dan fungsi instansi pemerintah terhadap penggunaan anggaran.

LKj dibuat secara tahunan oleh Pimpinan Unit Kerja, berjenjang sejak unit kerja terkecil sampai dengan tingkat LKPP, berdasarkan PK yang telah disepakati (ditetapkan).

LKj LKPP harus dilakukan reviu sesuai Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah, sehingga dapat diberikan pernyataan reviu, sebagai bagian dari LKj LKPP.

Reviu atas LKj dilakukan paralel dengan pelaksanaan kinerja dan penyusunan LKj LKPP, untuk memastikan secara terbatas mengenai: akurasi, keandalan dan keabsahan data/informasi kinerja LKPP.

Format Laporan Kinerja (LKj), sesuai dengan Format Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja Dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah tercantum pada Lampiran-2.

- h. Surat/Nota Dinas/Memo dari Eselon II tentang Penyampaian Capaian Kinerja.
- i. Laporan Biro Perencanaan Organisasi dan Tata Laksana (BPOT) terhadap atas hasil Monitoring dan Evaluasi atas triwulanan Unit Kerja Eselon II.
- j. Data/dokumen pendukung lainnya yang diperlukan, antara lain:
 - 1) DIPA/POK LKPP, dan seluruh DIPA/POK Unit Kerja Eselon II; dan
 - 2) Laporan Keuangan Berkala per semesteran dan tahunan.
- k. Hasil Reviu Laporan Kinerja (LKj).

LKj merupakan bentuk akuntabilitas atas pelaksanaan tugas dan fungsi instansi pemerintah terhadap penggunaan anggaran.

LKj dibuat secara tahunan oleh Pimpinan Unit Kerja, berjenjang sejak unit kerja terkecil sampai dengan tingkat LKPP, berdasarkan Perjanjian Kinerja yang telah disepakati (ditetapkan).
- l. Hasil evaluasi kinerja sebelumnya.

6. Menentukan Metodologi Evaluasi

Metodologi yang digunakan dalam evaluasi atas implementasi SAKIP adalah metodologi yang disesuaikan dengan tujuan evaluasi yang telah ditetapkan dan mempertimbangkan kendala yang ada serta dilakukan secara bertahap untuk:

- a. Setiap langkah yang dilakukan dalam proses pencapaian kinerja, mulai dari perencanaan sampai dengan tercapainya kinerja; dan
- b. Setiap sub komponen yang ada dalam manajemen kinerja.

7. Jadwal Kegiatan Evaluasi

Sistem akuntabilitas kinerja merupakan kegiatan yang inheren dengan kegiatan unit kerja di LKPP, yang merupakan kegiatan/program yang dilaksanakan sesuai dengan Daftar Isian Petunjuk Anggaran (DIPA)/Petunjuk Operasional Kegiatan (POK) tahun yang bersangkutan. Oleh

karena itu, sesuai dengan konsep manajemen, maka pengendalian kegiatan/program ada pada masing-masing Unit Kerja.

Dengan mengacu pada Peraturan Kepala Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah Nomor 4 Tahun 2017 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah, bahwa Biro Perencanaan Organisasi dan Tata Laksana (BPOT) melakukan fungsi mengendalikan/memantau pelaksanaan program dan anggaran LKPP dan melakukan evaluasi melalui fungsi pengolahan data dan informasi kinerja, program dan anggaran LKPP. Pelaporan hasil evaluasinya disampaikan kepada pimpinan dengan mekanisme Peraturan Kepala Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah No. 19 Tahun 2013 Tentang Petunjuk Pelaksanaan Pelaporan di Lembaga Kebijakan Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah.

Berdasarkan uraian di atas, evaluasi implementasi SAKIP dilakukan secara tahunan.

Jadwal evaluasi implementasi SAKIP tahunan.

- a. Evaluasi oleh Inspektorat terhadap Unit Kerja Eselon I dan Eselon II Mandiri dimulai pada akhir triwulan III atau awal Oktober tahun berjalan sampai dengan akhir Januari tahun berikutnya.
- b. Evaluasi oleh Inspektorat terhadap LKPP dimulai dari bulan Januari tahun berikutnya sampai dengan akhir Februari.
- c. Evaluasi implementasi SAKIP, termasuk di dalamnya reviu terhadap LKj LKPP.
- d. Laporan Hasil Evaluasi (LHE) Unit Kerja Eselon I dan Eselon II Mandiri harus diselesaikan paling lambat akhir Januari Tahun berikutnya, dan disampaikan kepada Kepala LKPP, dengan tembusan kepada Sekretaris Utama.
- e. LHE LKPP harus diselesaikan paling lambat awal Maret Tahun berikutnya, dan disampaikan kepada Kepala LKPP, dengan tembusan kepada Sekretaris Utama.

Jadwal kegiatan evaluasi implementasi SAKIP tercantum pada Lampiran-3.

8. Lembar Kerja Evaluasi (LKE).

Lembar kerja adalah alat/bukti bahwa prosedur/langkah kerja evaluasi telah dilaksanakan dan akan menjadi alat pertanggung jawaban (akuntabilitas) bila di kemudian hari dilakukan audit/evaluasi oleh Aparat

Pengawasan Intern Pemerintah (APIP) sejawat atau oleh Badan Pemeriksa Keuangan (BPK)/Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP).

Oleh karena itu, atas semua kegiatan evaluasi, sejak pengumpulan data, survei, evaluasi sederhana, dan evaluasi mendalam yang di dalamnya termasuk analisis wajib dituangkan dalam Lembar Kerja Evaluasi (LKE) sesuai Format pada Lampiran 4.

LKE menyajikan komponen, bobot, sub-komponen dan butir-butir penilaian. LKE ini juga dilengkapi dengan kriteria penilaian untuk setiap butir penilaian.

BAB III

PELAKSANAAN EVALUASI ATAS IMPLEMENTASI SAKIP

1. Evaluasi Atas Implementasi SAKIP

Evaluasi implementasi SAKIP tahunan dilakukan oleh Inspektorat, dengan mekanisme sebagai berikut:

- a. Pelaksanaan evaluasi yang dimulai awal Oktober tahun berjalan, dilakukan melalui pengumpulan data kinerja dalam kegiatan survei pendahuluan.
- b. Pelaksanaan evaluasi secara keseluruhan untuk Unit Kerja harus diselesaikan paling lambat akhir Januari Tahun berikutnya dan untuk LKPP harus diselesaikan paling lambat akhir Februari Tahun berikutnya.
- c. LHE disampaikan kepada Kepala LKPP, dengan tembusan kepada seluruh Eselon I LKPP.

2. Isu Penting Yang Menjadi Fokus Implementasi SAKIP

Fokus evaluasi implementasi SAKIP pada beberapa hal:

- a. LKPP dalam menyusun, mereviu dan menyempurnakan perencanaan kinerja berfokus: hasil (*outcome*).
- b. Pembangunan sistem pengukuran dan pengumpulan data kinerja.
- c. Pengungkapan informasi pencapaian kinerja.
- d. Monitoring dan evaluasi terhadap pencapaian kinerja pelaksanaan program, khususnya program strategis.
- e. Keterkaitan antar komponen perencanaan kinerja, anggaran dan kebijakan pelaksanaan dan pengendalian, serta pelaporannya.
- f. Capaian kinerja utama dari Unit Kerja dan LKPP.
- g. Tingkat implementasi SAKIP Unit Kerja dan LKPP.
- h. Telah disusunnya rencana aksi terhadap rekomendasi hasil evaluasi yang belum ditindaklanjuti.
- i. Hasil evaluasi program yang dilakukan secara berkala.

3. Langkah Kerja Evaluasi Implementasi SAKIP

Evaluasi implementasi SAKIP yang dilakukan baik, pada tingkat Unit Kerja maupun pada tingkat LKPP meliputi evaluasi terhadap setiap komponen akuntabilitas kinerja dan langkah kerja.

a. Evaluasi atas komponen SAKIP

Dalam melakukan evaluasi, terdapat tiga variabel yaitu: (i) komponen; (ii) sub-komponen; dan (iii) kriteria.

Evaluasi komponen SAKIP terdiri dari beberapa sub komponen dengan kriteria yang ditetapkan, dengan memperhatikan hasil evaluasi atas implementasi SAKIP tahun sebelumnya.

Evaluasi dilakukan sesuai prosedur evaluasi yang dirancang untuk memenuhi setiap tujuan evaluasi, yang disusun sesuai dengan unsur komponen dan sub komponen.

Prosedur evaluasi Lembaga (LKPP) tercantum di Lampiran-5, sedangkan untuk prosedur evaluasi Unit Kerja Eselon I dan Unit Kerja Eselon II Mandiri tercantum di Lampiran-6

Setiap komponen dan sub komponen pada poin penilaian SAKIP telah mempunyai nilai dan bobot dari kriteria dengan alokasi nilai/bobot tercantum di pada Tabel -1

Tabel -1 : Nilai Bobot Komponen/Sub Komponen SAKIP

No	Komponen	Nilai	Sub Komponen	Nilai
1	Perencanaan Kinerja	30%	a. Rencana Strategis, yang meliputi	10%
			1) Pemenuhan Renstra	2%
			2) Kualitas Renstra	5%
			3) Implementasi Renstra	3%
			b. Perencanaan Kinerja Tahunan, yang meliputi	20%
			1) Pemenuhan RKT	4%
			2) Kualitas RKT	10%
3) Implementasi RKT	6%			
2	Pengukuran Kinerja	25%	a. Pemenuhan pengukuran	5%
			b. Kualitas Pengukuran	12,5%
			c. Implementasi pengukuran	7,5%
3	Pelaporan Kinerja	15%	a. Pemenuhan pelaporan	3%
			b. Kualitas pelaporan	7,5%
			c. Pemanfaatan pelaporan	4,5%
4	Evaluasi Internal	10%	a. Pemenuhan evaluasi	2%
			b. Kualitas evaluasi	5%
			c. Pemanfaatan hasil evaluasi	3%
5	Capaian Kinerja	20%	a. Kinerja yang dilaporkan/output	7,5%
			b. Kinerja yang dilaporkan/outcome	12,5%
		100%		100%

Evaluasi komponen 1 s/d komponen 4, dilakukan terhadap realisasi pelaksanaan/implementasi kinerja selama tahun berjalan, sedangkan evaluasi terhadap komponen 5 didasarkan akuntabilitas pencapaian kinerja, sebagaimana telah disajikan pada LKj, dan dokumen pendukung lainnya.

Evaluasi terhadap komponen dan sub komponen, dilakukan melalui proses sebagai berikut:

- 1) Kriteria pemenuhan setiap sub-komponen terdapat pada beberapa pernyataan/pertanyaan, dengan alternatif jawaban “ya/tidak” dan “a/b/c/d/e”, yang kriterianya sudah terdapat dalam penjelasan *template* sehingga menjadi acuan dalam menentukan jawaban.
- 2) Setiap jawaban “ya” akan bernilai 1, sedangkan jawaban “tidak” akan bernilai 0. Sedangkan untuk jawaban “a/b/c/d/e”, dilakukan pemilihan sesuai dengan kriteria yang tersedia pada setiap pernyataan/pertanyaan, bervariasi mulai dari 0, 0,20, 0,25, dst dengan nilai maksimal 1.
- 3) Penentuan “ya/tidak” dan “a/b/c/d/e” didasarkan pada data/informasi dan pembuktian lainnya yang diperoleh evaluator mengenai hasil implementasi SAKIP Unit Kerja atau LKPP, berdasarkan data/informasi yang diperoleh dan dituangkan dalam Lembar Kerja Evaluasi (LKE) dengan menggunakan *professional judgement* dari evaluator.

Sebagai contoh menilai renstra.

Dalam Renstra terdapat 3 (tiga) tujuan strategis dengan masing-masing 2 indikator keberhasilan. Setiap indikator mempunyai ukuran keberhasilan yang berbeda, yaitu:

- Indikator 1 tujuan 1, mempunyai 3 ukuran keberhasilan (%)
- Indikator 2 tujuan 1, mempunyai 2 ukuran keberhasilan (%)
- Indikator 1 tujuan 2, mempunyai 1 ukuran keberhasilan (%)
- Indikator 2 tujuan 2, tdk ada ukuran keberhasilan
- Indikator 1 tujuan 3, mempunyai 3 ukuran keberhasilan (%)
- Indikator 2 tujuan 3, tdk ada ukuran keberhasilan.

Atas pernyataan “Renstra telah mempunyai tujuan” akan dijawab “ya” Sedangkan untuk pernyataan bahwa” tujuan/hasil program

telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan” harus dijawab dengan pilihan a sampai e.

Untuk itu harus dilakukan identifikasi berapa banyak ukuran yang ada, tanpa melihat relevansinya, dengan pertimbangan *professional judgement* antara lain:

- (1) Menetapkan asumsi, misalnya untuk setiap indikator harus ada ukuran keberhasilan;
 - (2) Setiap satu ukuran keberhasilan dari satu indikator, dinilai dengan nilai 1, atau setiap satu indikator berapapun banyaknya ukuran keberhasilan tetap dinilai 1;
 - (3) Indikator yang tidak mempunyai keberhasilan, dinilai tidak ada (nilai 0);
 - (4) Sehingga, dalam contoh di atas, dengan asumsi yang ada terhadap 3 (tiga) tujuan dengan 6 (enam) indikator, seharusnya mempunyai 11 (sebelas) ukuran keberhasilan, atau 6 (enam) ukuran keberhasilan.;
 - (5) Atas 11 ukuran keberhasilan (6 indikator) ternyata hanya 9 (sembilan) ukuran keberhasilan yang ada, sehingga mendapat nilai 0,82;
 - (6) Sedangkan atas 6 ukuran keberhasilan (6 indikator) hanya ada 4 (empat) ukuran keberhasilan, sehingga mendapat nilai 0,67;
 - (7) Simpulan 0,82 dengan 0,62 akan berbeda, untuk itu ketika akan merencanakan evaluasi, harus disepakati lebih dahulu, cara/metode melakukan *judgement*, yang ditunangkan dalam prosedur evaluasi yang lebih detil atau dituangkan dalam kertas kerja. Perbedaan ini, dapat juga dilakukan pada saat pembahasan penyimpulan.
- 4) Demikian juga, bila penilaian atau penyimpulan atas pertanyaan yang terdiri dari beberapa sub-kriteria.
Penilaian didasarkan pada banyaknya jawaban “ya” atau “tidak” pada masing-masing sub kriteria tersebut.
Misalnya, untuk menyimpulkan kondisi sasaran atau indikator kinerja, dimana berhubungan dengan lebih dari satu sasaran atau lebih dari satu indikator kinerja, maka penilaian ‘ya” atau “tidak” dilakukan atas masing-masing sasaran dan/atau masing-

masing indikator kinerja, baru kemudian ditarik simpulan secara menyeluruh, dengan cara *professional judgement*.

b. Penyimpulan atas hasil penilaian.

Penyimpulan dilakukan setelah seluruh pernyataan/pertanyaan dari suatu komponen atau sub komponen telah terjawab, dengan tahapan sebagai berikut:

Langkah penilaian dilakukan sebagai berikut:

- 1) Menjawab setiap pernyataan/pertanyaan untuk setiap sub komponen, kemudian menjumlahkan nilai setiap pernyataan /pertanyaan per sub komponen, dan membuat penilaian berdasarkan alokasi nilai yang tersedia per sub komponen.

Misalnya: sub-komponen indikator kinerja mempunyai alokasi nilai 10% dan memiliki 10 (sepuluh) pertanyaan. Dari 10 pertanyaan tersebut, apabila terdapat 3 (tiga) jawaban “ya” maka nilai untuk sub-komponen tersebut adalah: $[3/10] \times 10 = 3$

Untuk kriteria yang berhubungan dengan kondisi yang memerlukan penyimpulan, karena terdiri dari beberapa sub-kriteria, penyimpulan tentang kriteria dilakukan melalui nilai rata-rata.

- 2) Melakukan penjumlahan seluruh nilai sub-komponen yang ada sehingga diperoleh suatu angka tertentu (nilai/angka) dengan range nilai antara angka 0 s/d angka 100. Nilai ini akan menjadi nilai per komponen.
- 3) Menyampaikan permasalahan/temuan sementara terhadap hasil evaluasi (*tentative finding*) kepada pimpinan Unit Kerja Eselon I/Unit Kerja Eselon II Mandiri/LKPP yang di evaluasi guna mendapatkan tanggapan dari evaluasi atau rencana aksi untuk melakukan perbaikan atas penyelesaian permasalahan yang ada.
- 4) Pembahasan dengan Unit Kerja yang dievaluasi, dan dengan pimpinan di lingkungan LKPP.
- 5) Melaksanakan reviu secara berjenjang dan/atau secara panel.
Reviu berjenjang dari tim sampai dengan tingkat pengendali teknis/pengendali mutu.
Reviu secara panel dapat dilakukan untuk pemeringkatan nilai dan kategori hasil evaluasi. Dalam kegiatan ini dapat dilakukan pembahasan pimpinan, terutama untuk menyimpulkan hasil

evaluasi tingkat Unit Kerja Eselon I, Unit Kerja Eselon II Mandiri dan LKPP.

- 6) Melakukan penyimpulan hasil evaluasi, dengan mekanisme sebagai berikut:
 - a) Menjumlahkan angka tertimbang dari masing-masing komponen, untuk membuat simpulan hasil evaluasi terhadap akuntabilitas kinerja Unit Kerja Eselon I/Unit Kerja Eselon II Mandiri/LKPP.
 - b) Nilai (hasil) akhir atas jumlah nilai seluruh komponen adalah nilai untuk menentukan tingkat akuntabilitas Unit Kerja Eselon I/Unit Kerja Eselon II Mandiri/LKPP terhadap kinerjanya.
 - c) Kategori nilai akhir dapat diklasifikasikan sebagaimana pada Tabel-2.

Tabel 2 : Kategori Nilai Akuntabilitas Kinerja

No	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
1	AA	>90 - 100	Sangat Memuaskan.
2	A	>80 - 90	Memuaskan, Memimpin perubahan, berkinerja tinggi, dan sangat akuntabel.
3	BB	>70 - 80	Sangat Baik, Akuntabel, berkinerja baik, memiliki sistem manajemen kinerja yang andal.
4	B	>60 - 70	Baik, Akuntabilitas kinerjanya sudah baik, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk manajemen kinerja, dan perlu sedikit perbaikan.
5	CC	>50 - 60	Cukup (Memadai), Akuntabilitas kinerjanya cukup baik, taat kebijakan, memiliki sistem yang dapat digunakan untuk memproduksi informasi kinerja untuk pertanggung jawaban,

No	Kategori	Nilai Angka	Interpretasi
			perlu banyak perbaikan tidak mendasar.
6	C	>30 - 50	Kurang, Sistem dan tatanan kurang dapat diandalkan, memiliki sistem untuk manajemen kinerja tapi perlu banyak perbaikan minor dan perbaikan yang mendasar.
7	D	0 - 30	Sangat Kurang, Sistem dan tatanan tidak dapat diandalkan untuk penerapan manajemen kinerja; Perlu banyak perbaikan, sebagian perubahan yang sangat mendasar.

c. Reviu Laporan Kinerja (LKj) LKPP

Reviu LKj LKPP (tahunan) untuk tahun berjalan (yang bersangkutan) adalah penelaahan atas LKj LKPP untuk memastikan bahwa LKj telah menyajikan informasi kinerja yang andal, akurat dan berkualitas.

Reviu LKJ bertujuan untuk:

- 1) Mendukung implementasi SAKIP; dan
- 2) Memberikan keyakinan terbatas mengenai akurasi, keandalan, dan keabsahan data/informasi kinerja LKPP.

Pelaksanaan reviu dapat dilakukan secara paralel dengan pelaksanaan pengelolaan kinerja dan penyusunan laporan kinerja LKPP. Dengan demikian, apabila diketahui adanya kelemahan dalam implementasi SAKIP atau kesalahan penyajian data/informasi, maka unit kerja harus segera melakukan perbaikan atau koreksi atas kelemahan/kesalahan secara berjenjang.

Oleh karena reviu LKj merupakan bagian dari Evaluasi SAKIP, maka ruang lingkup dan tahapan reviu LKj, meliputi:

- 1) Pengumpulan data, bersamaan dengan pengumpulan data Evaluasi implementasi SAKIP LKPP, khususnya data/informasi untuk dapat menguji keandalan dan akurasi data/informasi yang disajikan dalam Laporan Kinerja.

- 2) Penelaahan penyelenggaraan SAKIP secara ringkas untuk menilai keselarasan antara perencanaan strategis di tingkat LKPP dengan perencanaan strategis unit di bawahnya (keselarasan sasaran, indikator kinerja, program dan kegiatannya).
- 3) Atas langkah/tahapan reviu yang sudah dilaksanakan, Kertas Kerja Reviu harus disusun untuk mendukung pernyataan reviu oleh Inspektur LKPP, setidaknya mencakup hal-hal sebagai berikut:
 - Hasil pengujian atas keandalan dan akuransi data/informasi kinerja dalam laporan kinerja
 - Telaahan atas aktivitas implementasi SAKIP
 - Hasil yang perlu direviu dan langkah reviu yang dilaksanakan
 - Simpulan hasil reviu dari setiap langkah reviu.
- 4) Penyusunan Ikhtisar Hasil Reviu dan Pernyataan Hasil Reviu.
Sebelum menyusun Ikhtisar Hasil Reviu perlu dilakukan konfirmasi apakah seluruh data/informasi telah tersedia, melalui langkah prosedur yang dilakukan, menggunakan Daftar Uji (*Checklist*) sebagaimana tercantum pada Lampiran-7.
Dalam hal ini masih terdapat perbaikan penyelenggaraan SAKIP dan koreksi atas penyajian Laporan Kinerja yang belum selesai dilakukan oleh unit kerja. Pernyataan Hasil Reviu disajikan pada Lampiran-8.

BAB IV PELAPORAN HASIL EVALUASI

A. Umum

1. Akuntabilitas pelaksanaan evaluasi implementasi SAKIP tingkat Unit Kerja dan tingkat LKPP harus dibuat dalam bentuk Kertas Kerja Evaluasi (KKE) atau Lembar Kerja Evaluasi (LKE) dan Laporan Hasil Evaluasi (LHE). KKE atau LKE merupakan langkah kerja evaluasi yang telah dilaksanakan berdasarkan kriteria yang ditetapkan, melalui pengumpulan data dan fakta dengan telaahan/analisis yang dilakukan termasuk simpulan dari hasil telaah/analisis. Sedangkan LHE disusun berdasarkan hasil evaluasi yang telah dituangkan dalam KKE atau LKE.
2. Penyusunan LHE didasarkan prinsip kehati-hatian pengungkapan yang cukup (*disclosure*), terutama hal-hal penting untuk dapat memperbaiki implementasi kinerja Unit Kerja/LKPP. Permasalahan atau temuan hasil evaluasi (*tentative finding*) yang belum dapat diselesaikan dan saran perbaikannya harus diungkapkan secara jelas, termasuk rencana aksi dari pihak yang dievaluasi.
3. Penulisan LHE harus mengikuti kaidah umum penulisan Laporan yang baik, antara lain:
 - a) Menggunakan kalimat yang jelas dan bersifat persuasif untuk perbaikan, dan tidak menggunakan ungkapan yang ambivalen atau membingungkan dalam proses penyimpulan dan kompilasi data; dan
 - b) Menggunakan prinsip kehati-hatian dalam menginterpretasikan data hasil penyimpulan dan menuangkannya dalam LHE.
4. Informasi yang disajikan dalam LHE hasil analisis/telaahan dan simpulan sesuai dengan KKE dan LKE, termasuk di dalamnya adalah tindak lanjut dari rekomendasi pada periode/tahun sebelumnya, sehingga dapat diketahui data yang dapat diperbandingkan dan perbaikan yang telah dilakukan atas rekomendasi tersebut.

B. Mekanisme Pelaporan Hasil Evaluasi Implementasi SAKIP

Evaluasi implementasi SAKIP yang dilakukan oleh Inspektorat (penilaian mandiri), dengan mekanisme sebagai berikut:

Laporan Hasil Evaluasi Implementasi SAKIP LKPP (tahunan)

- 1) Hasil reuiu LKj oleh Inspektorat disampaikan kepada Kepala LKPP paling lambat Akhir Bulan Januari tahun berikutnya.
- 2) Hasil Evaluasi Implementasi SAKIP Unit Kerja oleh Inspektorat disampaikan kepada Eselon I (Unit Kerja terkait) paling lambat Akhir Februari tahun berikutnya.
- 3) Hasil Evaluasi Implementasi SAKIP LKPP oleh Inspektorat disampaikan kepada Kepala LKPP paling lambat Akhir Maret tahun berikutnya.

C. Format dan Isi Laporan Hasil Evaluasi (LHE)

Format LHE, selain bentuk surat (*short-form*), juga dapat berbentuk bab yang dikenal dengan bentuk penyajian yang panjang (*long-form*).

Format LHE tercantum pada Lampiran-9.

Lampiran-1 Format Perjanjian Kinerja

- Format Perjanjian Kinerja Lembaga

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 20... (TINGKAT LEMBAGA)

No	Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)

Program

Anggaran

1

Rp

2

Rp

3

Rp

4

Rp

Jakarta, 20..

Kepala LKPP

Nama/NIP

- Format Perjanjian Kinerja Unit Kerja

PERJANJIAN KINERJA TAHUN 20..... (UNIT KERJA)

No	Sasaran Program/Kegiatan	Indikator Kinerja	Target
(1)	(2)	(3)	(4)

Program

Anggaran

1

Rp

2

Rp

3

Rp

4

Rp

Jakarta, 20..

Atasan Pimpinan Unit Kerja

Pimpinan Unit Kerja

Nama/NIP

Nama/NIP

Lampiran-2 Format Laporan Kinerja (LKj)

Format Laporan Kinerja (LKj)

Bab I Pendahuluan	Penjelasan umum unit kerja/organisasi, penekanan aspek strategis dan permasalahan utama (<i>strategic issued</i>) yang dihadapi unit kerja/organisasi.
Bab II PK	Uraian ringkasan/ikhtisar Perjanjian Kinerja (PK) tahun ini.
Bab III Akuntabilitas Kinerja	Uraian : A. Capaian Kinerja Unit Kerja/Organisasi 1. Membandingkan Target dengan Realisasi Kinerja tahun ini. 2. Membandingkan Realisasi/Capaian kinerja tahun ini dengan tahun lalu dan beberapa tahun terakhir. 3. Membandingkan realisasi kinerja s/d tahun ini dengan target jangka menengah pada dokumen renstra. 4. Membandingkan realisasi kinerja tahun ini dengan standar nasional (jika ada). 5. Analisis penyebab keberhasilan/kegagalan atau peningkatan/penurunan kinerja, serta alternatif solusi yang telah dilakukan. 6. Analisis atas efisiensi penggunaan sumber daya. 7. Analisis program/kegiatan yang menunjang keberhasilan atau kegagalan pencapaian PK. B. Realisasi Anggaran Uraian realisasi anggaran yang digunakan untuk mewujudkan kinerja sesuai dengan dokumen PK.
Bab IV Penutup	Uraian: Simpulan umum atas capaian kinerja unit kerja/organisasi serta langkah di masa mendatang untuk meningkatkan kinerja.
Lampiran: 1) Perjanjian Kinerja (PK); 2) Lain-lain yang dianggap perlu.	

Lampiran-4 Lembar Kerja Evaluasi (LKE)

- LKE Lembaga

RENSTRA

Renstra LKPP 2015 -2019 dipublikasikan di www.lkpp.go.id tanggal 11 August 2015

Visi Menjadi pembaharu yang kredibel untuk mewujudkan pengadaan yang menghasilkan Value for Money dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan daya saing bangsa

A	TUJUAN	No	INDIKATOR KINERJA	No	Ukuran (keberhasilan)	SMART dan Cukup						Ukuran (keberhasilan)	Target					
						Spesifik	Dapat Diukur	Achievable	Timebound	Relevan	Cukup		2015	2016	2017	2018	2019	
	Misi :																	

- LKE Unit Kerja

Simpulan Antara (Deputi ...)

RENSTRA

Renstra ...

Visi ...

Misi ...

A	TUJUAN	No	INDIKATOR KINERJA	No	Ukuran (keberhasilan)	SMART dan Cukup						Ukuran (keberhasilan)	Target					
						Spesifik	Dapat Diukur	Achievable	Timebound	Relevan	Cukup		2015	2016	2017	2018	2019	
	Misi :																	

Lampiran-5 Prosedur Evaluasi

LEMBAR KRITERIA EVALUASI
AKUNTABILITAS KINERJA INSTANSI PEMERINTAH PUSAT

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
A. PERENCANAAN KINERJA (30%)			
I.	PERENCANAAN STRATEGIS (10%)		
a.	PEMENUHAN RENSTRA (2%)		
1	Rencana Strategis (Renstra) telah disusun	Dapatkan Renstra LKPP	<i>cukup jelas</i>
2	Renstra telah memuat tujuan	Lihat pelajari dan yakinkan bahwa didalam Renstra terdapat tujuan LKPP	<i>cukup jelas</i>
3	Tujuan/hasil program yang ditetapkan telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan (dapat diidentifikasi ukuran keberhasilannya).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifikasi tujuan/hasil program renstra dan indikator serta ukuran keberhasilan dengan cara mengisi kertas kerja (KKE 1.1), sehingga diperoleh jumlah tujuan renstra LKPP dan indikator pencapaian tujuan indikator; 2. Yakinkan bahwa setiap tujuan telah mempunyai indikator ukuran 	<ol style="list-style-type: none"> a. <i>apabila seluruh tujuan/ hasil program/kondisi akhir periode renstra, telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan;</i> b. <i>apabila 80% < tujuan/hasil program yang telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan < 100%;</i> c. <i>apabila 40% < tujuan/hasil program yang telah dilengkapi dengan ukuran</i>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
		<p>keberhasilan, sehingga diperoleh jumlah ukuran keberhasilan dari setiap indikator;</p> <p>3. Hitung indikator yang memiliki ukuran keberhasilan dibandingkan dengan total indikator (dengan asumsi berapapun ukuran keberhasilan dalam setiap indikator dihitung satu);</p> <p>4. Tentukan nilai a, b, c, d, e berdasarkan perhitungan angka 3 sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.</p>	<p><i>keberhasilan $\leq 80\%$;</i></p> <p>d. <i>apabila $20\% < \text{tujuan/hasil program yang telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan} \leq 40\%$</i></p> <p>e. <i>apabila tujuan/hasil program yang telah dilengkapi dengan ukuran keberhasilan $\leq 20\%$</i></p>
			<p><i>ukuran keberhasilan tujuan adalah ukuran atau parameter terukur yang merepresentasikan tercapai/terwujud atau tidaknya tujuan yang ditetapkan</i></p> <p><i>catatan:</i></p> <p><i>Dalam kondisi tertentu. ukuran keberhasilan tujuan dapat direpresentasikan oleh indikator sasaran tahun terakhir dari periode Renstra</i></p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
4	Tujuan/Hasil Program telah disertai target keberhasilannya (dapat diidentifikasi target keberhasilannya)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifikasi adanya target dari ukuran keberhasilan setiap indikator dari setiap tujuan. dengan cara mengisi kertas kerja (KKE 1.1) sehingga dapat diketahui ukuran keberhasilan yang ada targetnya; 2. Jumlahkan ukuran keberhasilan yang mempunyai target dari setiap ukuran keberhasilan; 3. Hitung ukuran keberhasilan yang mempunyai target dibandingkan dengan total ukuran keberhasilan; 4. Tentukan nilai a, b, c, d, e berdasarkan perhitungan angka 3 sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. 	<ol style="list-style-type: none"> a. <i>apabila seluruh tujuan/ hasil program telah dilengkapi dengan target</i> b. <i>pencapaiannya;</i> <i>apabila 80% < tujuan/hasil program yang telah dilengkapi dengan target</i> c. <i>pencapaiannya < 100%;</i> <i>apabila 40% < tujuan/hasil program yang telah dilengkapi dengan target</i> d. <i>pencapaiannya ≤ 80%;</i> <i>apabila 20% < tujuan/hasil program yang telah dilengkapi dengan target</i> e. <i>pencapaiannya ≤ 40%</i> <i>apabila tujuan/hasil program yang telah dilengkapi dengan target</i> <i>pencapaiannya ≤ 20%</i>
			<p><i>Catatan:</i></p> <p><i>Dalam kondisi tertentu. target tujuan dapat</i></p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
			<i>direpresentasikan oleh target sasaran tahun terakhir dari periode Renstra</i>
5	Dokumen Renstra telah memuat sasaran	Lihat dan yakinkan bahwa didalam Renstra telah memuat sasaran LKPP	<i>ya. jika dokumen renstra memuat kondisi atau keadaan yang menggambarkan hasil atau manfaat di setiap akhir tahun (sasaran), baik pada tingkat K/L maupun tingkat Unit Kerja</i>
6	Dokumen Renstra telah memuat indikator kinerja sasaran	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifikasi indikator kinerja sasaran dengan cara mengisi kertas kerja (KKE 2.1) Sehingga diperoleh jumlah indikator kinerja sasaran; 2. Yakinkan bahwa setiap sasaran kinerja telah dilengkapi dengan indikator; 3. Hitung indikator yang memiliki sasaran kinerja dibandingkan dengan total indikator (dengan asumsi berapapun ukuran keberhasilan dalam setiap indikator dihitung satu); 	<ol style="list-style-type: none"> a. <i>apabila seluruh sasaran telah dilengkapi dengan indikatornya;</i> b. <i>apabila 80% < sasaran yang telah dilengkapi dengan indikatornya < 100%;</i> c. <i>apabila 40% < sasaran yang telah dilengkapi dengan indikatornya ≤ 80%;</i> d. <i>apabila 20% < sasaran yang telah dilengkapi dengan indikatornya ≤ 40%</i> e. <i>apabila sasaran yang telah dilengkapi dengan indikatornya ≤ 20%</i>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
		4. Tentukan nilai a, b, c, d, e berdasarkan perhitungan angka 3 sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.	
7	Dokumen Renstra telah memuat target tahunan	<ol style="list-style-type: none">1. Identifikasi adanya target tahunan dari pencapaian keberhasilan setiap indikator dari setiap dokumen renstra. Dengan cara mengisi kertas kerja (KKE 2.1) sehingga dapat diketahui pencapaian keberhasilan yang ada targetnya;2. Jumlahkan pencapaian keberhasilan yang mempunyai target tahunan dari setiap pencapaian keberhasilan;3. Hitung pencapaian keberhasilan yang mempunyai target tahunan dibandingkan dengan total pencapaian keberhasilan;	<ol style="list-style-type: none">a. <i>apabila seluruh sasaran telah dilengkapi dengan target pencapaiannya;</i>b. <i>apabila 80% < sasaran yang telah dilengkapi dengan target pencapaiannya < 100%;</i>c. <i>apabila 40% < sasaran yang telah dilengkapi dengan target pencapaiannya ≤ 80%;</i>d. <i>apabila 20% < sasaran yang telah dilengkapi dengan target pencapaiannya ≤ 40%</i>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
		4. Tentukan nilai a, b, c, d, e berdasarkan perhitungan angka 3 sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.	e. <i>apabila sasaran yang telah dilengkapi dengan target pencapaiannya $\leq 20\%$</i>
8	Renstra telah menyajikan IKU	Lihat pelajari dan yakinkan bahwa didalam Renstra telah menyajikan IKU LKPP	a. <i>apabila lebih dari 95% indikator yang ada di Renstra telah menggambarkan Kinerja Utama K/L;</i> b. <i>apabila $80\% <$ indikator yang menggambarkan Kinerja Utama K/L $\leq 95\%$;</i> c. <i>apabila $40\% <$ indikator yang menggambarkan Kinerja Utama K/L $\leq 80\%$;</i> d. <i>apabila $20\% <$ indikator yang menggambarkan Kinerja Utama K/L</i> e. <i>$\leq 40\%$ apabila indikator yang menggambarkan Kinerja Utama K/L $\leq 20\%$</i>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
			<p><i>*) Renstra dikatakan menyajikan (memanfaatkan) IKU jika tujuan/ hasil program dan atau sasaran yang ada dapat direpresentasikan (relevan) dengan IKU yang sudah diformalkan.</i></p> <p><i>*) Kriteria ini berlaku dengan asumsi IKU yang diformalkan telah memenuhi kriteria IKU yang baik seperti Spesifik, Dapat Diukur dan Relevan dengan Kinerja Utama K/L atau Unit Kerja</i></p>
b.	KUALITAS RENSTRA (5%)		
9	Tujuan/Hasil program telah berorientasi hasil	<p>1. Identifikasi hasil program target tahunan dari pencapaian program setiap indikator dari setiap dokumen renstra. Dengan cara mengisi kertas kerja sehingga dapat diketahui pencapaian program;</p> <p>2. Jumlahkan pencapaian program yang mempunyai target tahunan dari setiap pencapaian keberhasilan;</p>	<p>a. <i>apabila lebih dari 95% tujuan yang ditetapkan telah berorientasi hasil;</i></p> <p>b. <i>apabila 80% < tujuan yang berorientasi hasil ≤ 95%;</i></p> <p>c. <i>apabila 40% < tujuan yang berorientasi hasil ≤ 80%;</i></p> <p>d. <i>apabila 20% < tujuan yang berorientasi hasil ≤ 40%</i></p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
		<p>3. Hitung pencapaian program yang mempunyai target tahunan dibandingkan dengan total pencapaian program;</p> <p>4. Tentukan nilai a, b, c, d, e berdasarkan perhitungan angka 3 sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.</p>	<p>e. <i>apabila tujuan yang ditetapkan berorientasi hasil $\leq 20\%$</i></p>
			<p><i>Kriteria berorientasi 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 atau seharusnya terwujud</i>- <i>terkait dengan isu strategis organisasi</i>- <i>sesuai dengan tugas dan fungsi organisasi</i>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
10	Ukuran keberhasilan tujuan (outcome)/Hasil Program telah memenuhi kriteria ukuran keberhasilan yang baik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifikasi ukuran keberhasilan dengan cara mengisi kertas kerja sehingga diperoleh kriteria ukuran keberhasilan yang baik; 2. Yakinkan bahwa setiap ukuran keberhasilan telah memenuhi kriteria ukuran keberhasilan yang baik; 3. Hitung ukuran keberhasilan yang telah memenuhi kriteria ukuran keberhasilan dibandingkan dengan total ukuran keberhasilan; 4. Tentukan nilai a, b, c, d, e berdasarkan perhitungan angka 3 sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. 	<ol style="list-style-type: none"> a. <i>apabila lebih dari 95% ukuran keberhasilan tujuan dalam Renstra telah memenuhi kriteria SMART dan Cukup;</i> b. <i>apabila 80% < ukuran keberhasilan SMART ≤ 95%;</i> c. <i>apabila 40% < ukuran keberhasilan SMART ≤ 80%;</i> d. <i>apabila 20% < ukuran keberhasilan SMART ≤ 40%</i> e. <i>apabila ukuran keberhasilan yang SMART ≤ 20%</i>
			<i>Kriteria ukuran keberhasilan yang baik; SMART</i>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
			<ul style="list-style-type: none"> - <i>Spesific: Tidak berdwimakna</i> - <i>Measureable: Dapat diukur, dapat diidentifikasi satuan atau parameternya</i> - <i>Achievable: Dapat dicapai, relevan dengan tugas fungsinya (domainnya) dan dalam kendalinya (controllable)</i> - <i>Relevance: Terkait langsung dengan (merekpresentasikan) apa yang akan diukur</i> <i>Timebound: Mengacu atau menggambarkan kurun waktu tertentu Cukup, dari segi jumlah, ukuran keberhasilan yang ada harus cukup mengindikasikan tercapainya tujuan, sasaran dan hasil program</i>
11	Sasaran telah <i>berorientasi hasil</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifikasi target pencapaian dari setiap sasaran pada dokumen renstra; 2. Jumlahkan setiap sasaran yang telah mencapai target pencapaian; 	a. <i>apabila lebih dari 95% sasaran dalam renstra/ hasil program telah berorientasi hasil;</i>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
		<p>3. Hitung sasaran yang telah mencapai target pencapaian dibandingkan dengan total sasaran;</p> <p>4. Tentukan nilai a, b, c, d, e berdasarkan perhitungan angka 3 sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.</p>	<p>b. <i>apabila 80% < berorientasi hasil < 95%;</i></p> <p>c. <i>apabila 40% < berorientasi hasil ≤ 80%;</i></p> <p>d. <i>apabila 20% < berorientasi hasil ≤ 40%</i></p> <p>e. <i>apabila sasaran yg berorientasi hasil ≤ 20%</i></p>
12	Indikator kinerja sasaran (outcome dan output) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	<p>1. Identifikasi adanya indikator kinerja sasaran dari setiap indikator dari setiap sasaran, dengan cara mengisi kertas kerja sehingga dapat diketahui indikator kinerja yang baik dari setiap sasaran;</p> <p>2. Jumlahkan indikator kinerja sasaran yang memenuhi kriteria indikator yang baik;</p> <p>3. Hitung indikator kinerja sasaran yang mempunyai memenuhi kriteria indikator yang baik dibandingkan dengan total indikator kinerja sasaran;</p>	<p>a. <i>apabila lebih dari 90% indikator sasaran dalam Renstra telah memenuhi kriteria SMART dan Cukup;</i></p> <p>b. <i>apabila 80% < Indikator SMART ≤ 95%;</i></p> <p>c. <i>apabila 40% < Indikator SMART ≤ 80%;</i></p> <p>d. <i>apabila 20% < Indikator SMART ≤ 40%</i></p> <p>e. <i>apabila indikator yang SMART ≤ 20%</i></p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
		4. Tentukan nilai a, b, c, d, e berdasarkan perhitungan angka 3 sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan	
13	Target kinerja ditetapkan dengan baik	<ol style="list-style-type: none">1. Identifikasi adanya target kinerja dari kinerja sasaran setiap indikator, dengan cara mengisi kertas kerja sehingga dapat diketahui target kinerja.2. Jumlahkan target kinerja;3. Hitung target kinerja yang telah memenuhi kriteria yang baik dibandingkan dengan total target kinerja;4. Tentukan nilai a, b, c, d, e berdasarkan perhitungan angka 3 sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.	<ol style="list-style-type: none">a. apabila > 95% target yang ditetapkan memenuhi seluruh kriteria target yang baik;b. apabila 80% < target yang memenuhi seluruh kriteria \leq 95%;c. apabila 40% < target yang memenuhi seluruh kriteria \leq 80%;d. apabila 20% < target yang memenuhi seluruh kriteria \leq 40%;e. apabila target yang memenuhi seluruh kriteria \leq 20%;

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
			<p><i>Kriteria Target yg baik</i></p> <ul style="list-style-type: none">- <i>Menggambarkan suatu tingkatan tertentu yang seharusnya dicapai (termasuk tingkatan yang standar, generally accepted)</i>- <i>Selaras dengan RPJMN/Renstra;</i>- <i>Berdasarkan (relevan dgn) indikator yg SMART;</i>- <i>Berdasarkan basis data yang memadai</i>- <i>Berdasarkan argumen dan perhitungan yang logis</i>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
14	Program/kegiatan merupakan cara untuk mencapai tujuan/sasaran/hasil program/hasil kegiatan	<ol style="list-style-type: none">1. Identifikasi adanya program/kegiatan dari setiap program/kegiatan, dengan cara mengisi kertas kerja (Simpulan Antara LKPP);2. Yakinkan bahwa setiap program/kegiatan telah memenuhi kriteria;3. Tentukan nilai a, b, c, d, e berdasarkan perhitungan angka 2 sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan	<ol style="list-style-type: none">a. <i>apabila program/kegiatan yang ditetapkan telah memenuhi seluruh kriteria;</i>b. <i>apabila program/kegiatan yang ditetapkan telah memenuhi sebagian besar kriteria;</i>c. <i>apabila program/kegiatan yang ditetapkan menjadi penyebab tidak langsung terwujudnya tujuan/hasil program dan sasaran;</i>d. <i>apabila program/kegiatan yang ditetapkan dianggap tidak cukup untuk mencapai tujuan/hasil program dan sasaran;</i>e. <i>apabila penetapan program/kegiatan mendahului (atau tidak disertai dengan) penetapan tujuan/hasil program dan sasaran</i>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
			<p><i>Program/Kegiatan dikatakan merupakan cara untuk mencapai (selaras dengan) tujuan/hasil program dan sasaran jika memenuhi kriteria sbb:</i></p> <ul style="list-style-type: none"><i>- Menjadi penyebab langsung terwujudnya tujuan/hasil program dan sasaran;</i><i>- Relevan;</i><i>- Memiliki hubungan sebab akibat (kausalitas)</i><i>- Cukup untuk mewujudkan tujuan/hasil program dan sasaran dalam Renstra</i>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
15	Dokumen Renstra telah selaras dengan Dokumen RPJMN/Dokumen Renstra atasannya	<ol style="list-style-type: none">1. Identifikasi tujuan/hasil program dan sasaran dokumen renstra telah selaras dengan tujuan/hasil program dan sasaran dokumen RPJMN;2. Yakinkan bahwa tujuan/hasil program dan sasaran dalam dokumen renstra telah selaras dengan dokumen RPJMN;3. Hitung keselarasan tujuan/hasil program dan sasaran dokumen renstra dengan total tujuan/hasil program dan sasaran dokumen RPJMN;4. Tentukan nilai a, b, c, d, e berdasarkan perhitungan angka 3 sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.	<ol style="list-style-type: none">a. <i>apabila > 90% tujuan/hasil program dan sasaran yg ditetapkan telah selaras;</i>b. <i>apabila 75% < tujuan/hasil program dan sasaran yg selaras < 90%;</i>c. <i>apabila 40% < tujuan/hasil program dan sasaran yg selaras < 75%;</i>d. <i>apabila 10% < tujuan/hasil program dan sasaran yg selaras < 40%;</i>e. <i>apabila tujuan/hasil program dan sasaran yg selaras < 10%</i>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
			<p><i>Kriteria keselarasan mengacu pada kondisi-kondisi berikut:</i></p> <ul style="list-style-type: none">- <i>tujuan/hasil program dan Sasaran-sasaran yang ada di Renstra merupakan tujuan/hasil program dan sasaran-sasaran yang akan diwujudkan dalam RPJMN/Renstra atasannya;</i>- <i>Target-target kinerja Renstra merupakan breakdown (turunan) dari target-target kinerja dalam RPJMN/Renstra atasannya;</i>- <i>Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam Renstra menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan/hasil program dan sasaran yang ada di RPJMN/Renstra atasannya</i>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
16	Dokumen Renstra telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi/latar belakang pendirian)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dapatkan perjanjian kinerja 2. Membandingkan kontrak kinerja Kepala dengan sasaran strategis yang ada di renstra 3. Identifikasi tujuan/hasil program dan sasaran telah menetapkan kontrak kinerja/tugas fungsi/latar belakang pendirian; 4. Yakinkan bahwa setiap tujuan/hasil program dan sasaran telah dilengkapi dengan kriteria yang ditetapkan; 5. Hitung setiap tujuan/hasil program dan sasaran yang dilengkapi dengan kriteria yang ditetapkan dengan total tujuan/hasil program dan sasaran; 6. Tentukan nilai a, b, c, d, e berdasarkan perhitungan angka 3 sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. 	<ol style="list-style-type: none"> a. <i>apabila lebih dari 95% tujuan/hasil program, Sasaran dan indikator Renstra telah mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan;</i> b. <i>apabila 80% < tujuan/hasil program, Sasaran dan indikator Renstra telah mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan ≤ 95%;</i> c. <i>apabila tujuan/hasil program, Sasaran dan indikator Renstra tidak mengacu pada isu strategis atau praktik terbaik;</i> d. <i>apabila tujuan/hasil program, Sasaran dan indikator Renstra yang mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan tidak lebih dari 10%</i> e. <i>apabila lebih dari 75% tujuan/hasil program, Sasaran dan indikator Renstra yang ditetapkan tidak menggambarkan core business dan isu strategis yang berkembang</i>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
			<p><i>Penetapan hal-hal yg seharusnya mengacu pada kriteria sbb:</i></p> <ul style="list-style-type: none">- <i>Mengacu / selaras dengan RPJMN</i>- <i>Mengacu / selaras dengan kontrak</i>- <i>kinerja (jika ada)</i>- <i>Mengacu / selaras dengan tugas dan fungsi</i>- <i>menggambarkan core business</i>- <i>menggambarkan isu strategis yang berkembang</i>- <i>menggambarkan hubungan kausalitas mengacu pada praktik2 terbaik</i>
c.	IMPLEMENTASI RENSTRA (3%)		Jawaban tentang Implemetasi Renstra harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas Renstra

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
17	Dokumen Renstra digunakan sebagai acuan penyusunan Dokumen rencana kinerja tahunan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifikasi indikator tujuan/hasil program dan sasaran yang ada di Renstra telah selaras dengan indikator rencana kinerja tahunan; 2. Yakinkan bahwa setiap indikator tujuan/hasil program dan sasaran selaras dan dijadikan acuan dalam rencana kinerja tahunan; 3. Hitung indikator yang memiliki tujuan/hasil program dan sasaran dengan total rencana kinerja tahunan; 4. Tentukan nilai a, b, c, d, e berdasarkan perhitungan angka 3 sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. 	<ol style="list-style-type: none"> a. <i>apabila lebih dari 95% indikator tujuan/hasil program dan sasaran yang ada di Renstra telah selaras dengan indikator hasil/capaian program yang ada dalam rencana kinerja tahunan;</i> b. <i>apabila 80% < keselarasan indikator tujuan/hasil program dan sasaran Renstra dengan indikator hasil/capaian program dalam rencana kinerja tahunan ≤ 95%;</i> c. <i>apabila 40% < keselarasan indikator tujuan/hasil program dan sasaran Renstra dengan indikator hasil/capaian program dalam rencana kinerja tahunan ≤ 80%;</i> d. <i>apabila 20% < keselarasan indikator tujuan/hasil program dan sasaran Renstra dengan indikator hasil/capaian program dalam rencana kinerja tahunan ≤ 40%</i>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
			<p>e. apabila keselarasan indikator tujuan/hasil program dan sasaran Renstra dengan indikator hasil/capaian program dalam rencana kinerja tahunan $\leq 20\%$</p>
			<p><i>Kriteria Selaras atau (dapat) dijadikan acuan:</i></p>
			<ul style="list-style-type: none">- Target kinerja jangka menengah dalam Renstra telah di-breakdown dalam (selaras dengan) target kinerja tahunan dalam rencana kinerja tahunan- Sasaran yang ada di Renstra dijadikan outcome atau hasil program yang akan diwujudkan dalam rencana kinerja tahunan- Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam perencanaan unit kerja menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya outcome atau hasil program yang ada di

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
			<p><i>rencana kinerja tahunan</i></p> <p><i>Catatan:</i> <i>pemilihan a/b/c/d/e dengan asumsi indikator tujuan/hasil program dan sasaran di Renstra telah memenuhi kriteria SMART</i></p>
18	<p>Target jangka menengah dalam Renstra telah dimonitor pencapaiannya sampai dengan tahun berjalan</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifikasi adanya target jangka menengah dalam renstra dari pencapaian tahun berjalan dari setiap dokumen renstra; 2. Jumlahkan target jangka menengah dengan pencapaian target tahun berjalan dari setiap target; 3. Hitung terget jangka menengah yang telah tercapai dalam tahun berjalan dengan total pencapaian tahun berjalan; 	<ol style="list-style-type: none"> a. <i>apabila target jangka menengah (JM) telah dimonitor dan memenuhi seluruh kriteria yang disebutkan dibawah;</i> b. <i>apabila target JM telah dimonitor berdasarkan kriteria yang disebutkan dibawah, namun belum seluruh rekomendasi ditindaklanjuti;</i> c. <i>apabila target JM telah dimonitor dengan kriteria tersebut namun tidak ada tindak lanjut terhadap rekomendasi yang diberikan</i>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
		4. Tentukan nilai a, b, c, d, e berdasarkan perhitungan angka 3 sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.	d. <i>apabila monitoring target JM dilakukan secara insidental, tidak terjadual, tanpa SOP atau mekanisme yang jelas;</i> e. <i>Target JM tidak dimonitor</i>
			<i>Monitoring target (kinerja) jangka menengah mengacu pada kriteria sbb:</i> <ul style="list-style-type: none">- <i>Terdapat breakdown target kinerja jangka menengah kedalam target tahunan dan periodik yang selaras dan terukur;</i>- <i>Terdapat pihak atau bagian yang bertanggungjawab untuk melaporkan dan yang memonitor kinerja secara periodik;</i>- <i>Terdapat jadual, mekanisme atau SOP yang jelas tentang mekanisme monitoring Renstra secara periodik;</i>- <i>Terdapat dokumentasi hasil monitoring</i>- <i>Terdapat tindak lanjut atas hasil monitoring</i>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
19	Dokumen Renstra telah direviu secara berkala	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dapatkan dokumen hasil reviu Renstra; 2. Yakinkan bahwa dokumen renstra telah direviu secara berkala; 3. Identifikasi perbaikan apa saja mengenai hasil reviu renstra yang telah dilakukan tindak lanjut; 4. Tentukan nilai a, b, c, d, e berdasarkan perhitungan angka 2 sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. 	<ol style="list-style-type: none"> a. <i>apabila Renstra telah direviu dan hasilnya menunjukkan kondisi yang lebih baik (terdapat inovasi);</i> b. <i>apabila ada perbaikan tapi masih terdapat kesalahan dalam perumusan sasaran dan Indikator Kinerja (IK);</i> c. <i>apabila ada perbaikan tapi belum signifikan;</i> d. <i>apabila Renstra telah direviu namun tidak ada perbaikan;</i> e. <i>apabila Renstra tidak direviu</i>
II.	PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (20%)		
a.	PEMENUHAN PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (4%)		

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
1	Dokumen perencanaan kinerja tahunan telah disusun	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dapatkan dokumen perencanaan kinerja 2. Lihat dan yakinkan bahwa dokumen perencanaan kinerja tahunan telah disusun 	<p>ya. <i>apabila secara formal ada dokumen atau media yang memuat sasaran (kinerja/hasil), indikator dan target kinerja (bukan kerja) tahunan yang akan dicapai serta strategi (program dan kegiatan) untuk mencapai sasaran tersebut dan dibuat sebelum mengajukan anggaran. Jika rencana kinerja dimaksud <u>tidak</u> menjadi prasyarat dalam pengajuan anggaran, maka jawaban harus "Tidak"</i></p>
2	Perjanjian Kinerja (PK) telah disusun	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dapatkan dokumen Perjanjian Kinerja 2. Lihat dan yakinkan bahwa Perjanjian Kinerja telah disusun. 	<p>ya. <i>apabila terdapat dokumen PK yang secara formal telah ditandatangani oleh (para) pihak yang berkepentingan (Sesuai Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan</i></p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
			<i>Kinerja Dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah)</i>
3	PK telah menyajikan IKU	Lihat pelajari dan yakinkan bahwa didalam PK telah menyajikan IKU LKPP	<ul style="list-style-type: none"> a. <i>apabila lebih dari 95% IKU telah diperjanjikan dalam PK K/L/Unit Kerja</i> b. <i>apabila 80% < IKU yang telah diperjanjikan dalam PK K/L/Unit Kerja ≤ 95%;</i> c. <i>apabila 40% ≤ IKU yang telah diperjanjikan dalam PK K/L/Unit Kerja ≤ 80%;</i> d. <i>apabila 20% ≤ IKU yang telah diperjanjikan dalam PK K/L/Unit Kerja ≤ 20%</i> e. <i>apabila IKU yang telah diperjanjikan dalam PK K/L/Unit Kerja ≤ 20%</i>
			*) <i>PK dikatakan menyajikan (memanfaatkan) IKU jika tujuan/ hasil program dan atau sasaran yang ada dapat direpresentasikan (relevan) dengan IKU yang sudah diformalkan.</i>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
			*) <i>Kriteria ini berlaku dengan asumsi IKU yang diformalkan telah memenuhi kriteria IKU yang baik seperti Spesifik, Dapat Diukur dan Relevan dengan Kinerja Utama K/L atau Unit Kerja</i>
4	Rencana Aksi atas Kinerja sudah ada	Lihat dan yakinkan bahwa Rencana Aksi atas Kinerja sudah ada dalam perjanjian kinerja.	ya. <i>jika Rencana Aksi (RA) yang dimaksud merupakan penjabaran lebih lanjut dari target kinerja yang ada di Perjanjian Kinerja (PK)</i>
b.	KUALITAS PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (10%)		
5	Sasaran telah <i>berorientasi hasil</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifikasi target pencapaian dari setiap sasaran pada perjanjian kinerja; 2. Jumlahkan setiap sasaran yang telah mencapai target pencapaian; 3. Hitung sasaran yang telah mencapai target pencapaian dibandingkan dengan total sasaran; 	<ol style="list-style-type: none"> a. <i>apabila lebih dari 95% sasaran yang ada di dokumen rencana kinerja tahunan dan di dokumen perjanjian kinerja telah berorientasi hasil;</i> b. <i>apabila 80% < sasaran telah berorientasi hasil \leq 95%;</i> c. <i>apabila 40% < sasaran telah berorientasi hasil \leq 80%;</i> d. <i>apabila 20% < sasaran telah</i>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
		4. Tentukan nilai a, b, c, d, e berdasarkan perhitungan angka 3 sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.	<p><i>berorientasi hasil $\leq 40\%$</i></p> <p>e. <i>apabila sasaran telah berorientasi hasil $\leq 20\%$</i></p>
			<p><i>sasaran dikatakan berorientasi hasil dengan kriteria sbb:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>berkualitas outcome atau output penting</i> - <i>bukan proses/kegiatan</i> - <i>menggambarkan kondisi yang seharusnya atau output penting yang ingin diwujudkan</i> <p><i>terkait dengan isu strategis organisasi</i></p>
6	Indikator kinerja sasaran dan hasil program (outcome) telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik	1. Identifikasi adanya indikator kinerja sasaran dan hasil program dari setiap indikator dari setiap sasaran yang memenuhi ukuran keberhasilan yang baik;	<p>a. <i>apabila lebih dari 95% indikator sasaran dan hasil program dalam rencana kinerja tahunan dan PK telah memenuhi kriteria SMART dan Cukup;</i></p> <p>b. <i>apabila $80\% < \text{Indikator SMART} \leq 95\%$;</i></p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
		<p>2. Jumlahkan indikator kinerja sasaran yang memenuhi kriteria indikator yang baik;</p> <p>3. Hitung indikator kinerja sasaran yang mempunyai memenuhi kriteria indikator yang baik dibandingkan dengan total indikator kinerja sasaran;</p> <p>4. Tentukan nilai a, b, c, d, e berdasarkan perhitungan angka 3 sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan</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 $\text{SMART} \leq 20\%$</p>
			<p><i>Kriteria ukuran keberhasilan yang baik; SMART</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Spesific: Tidak berdwimakna</i> - <i>Measureable: Dapat diukur, dapat diidentifikasi satuan atau parameternya</i> - <i>Achievable: Dapat dicapai, relevan dengan tugas fungsinya (domainnya) dan dalam kendalinya (contollable)</i> - <i>Relevance: Terkait langsung dengan (merepresentasikan) apa yang akan</i>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
			<p><i>diukur</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Timebound: Mengacu atau menggambarkan kurun waktu tertentu</i> <p><i>Cukup, dari segi jumlah, ukuran keberhasilan yang ada harus cukup mengindikasikan tercapainya tujuan, sasaran dan hasil program</i></p>
7	Target kinerja ditetapkan dengan baik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifikasi adanya target kinerja dari kinerja sasaran setiap indikator yang memenuhi kriteria target; 2. Jumlahkan target kinerja yang memenuhi kriteria target; 3. Hitung target kinerja yang telah memenuhi kriteria yang baik dibandingkan dengan total target kinerja; 4. Tentukan nilai a, b, c, d, e berdasarkan perhitungan angka 3 sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. 	<ol style="list-style-type: none"> a. <i>apabila > 95% target yang ditetapkan dalam rencana kinerja tahunan dan di PK memenuhi seluruh kriteria target yang baik;</i> b. <i>apabila 80% < target yang memenuhi seluruh kriteria ≤ 95%;</i> c. <i>apabila 40% < target yang memenuhi seluruh kriteria ≤ 80%;</i> d. <i>apabila 20% < target yang memenuhi seluruh kriteria ≤ 40%;</i> e. <i>apabila target yang memenuhi seluruh kriteria ≤ 20%;</i>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
			<i>Kriteria Target yg baik:</i>
			<ul style="list-style-type: none"> - <i>Menggambarkan suatu tingkatan tertentu yang seharusnya dicapai (termasuk tingkatan yang standar, generally accepted)</i> - <i>Selaras dengan RPJMN/Renstra; Berdasarkan (relevan dgn) indikator yg SMART;</i> - <i>Berdasarkan basis data yang memadai</i> - <i>Berdasarkan argumen dan perhitungan yang logis</i>
8	Kegiatan merupakan cara untuk mencapai sasaran	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifikasi adanya program/kegiatan dari setiap program/kegiatan, dengan cara mengisi kertas kerja; 2. Yakinkan bahwa setiap program/kegiatan telah memenuhi kriteria; 3. Tentukan nilai a, b, c, d, e berdasarkan perhitungan angka 2 sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan 	<ol style="list-style-type: none"> a. <i>apabila kegiatan yang ditetapkan memenuhi seluruh kriteria</i> b. <i>apabila kegiatan yang ditetapkan telah memenuhi sebagian besar kriteria;</i> c. <i>apabila kegiatan yang ditetapkan menjadi penyebab tidak langsung terwujudnya sasaran;</i> d. <i>apabila kegiatan yang ditetapkan dianggap tidak cukup untuk mencapai</i>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
			<p>sasaran; apabila kegiatan yang ditetapkan tidak e. relevan dengan pencapaian sasaran</p>
			<p>Kegiatan dikatakan merupakan cara untuk mencapai (selaras dengan) sasaran jika memenuhi kriteria sbb:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Menjadi penyebab langsung terwujudnya sasaran; - Relevan; - Memiliki hubungan sebab akibat (kausalitas) - Cukup untuk mewujudkan sasaran dalam rencana kinerja tahunan <p>Pengertian kegiatan juga mencakup sub kegiatan/ komponen kegiatan</p>
9	Dokumen rencana kinerja tahunan telah selaras dengan dokumen pengajuan anggaran	1. Identifikasi tujuan/hasil program dan sasaran dokumen renstra telah selaras dengan dokumen pengajuan anggaran;	a. Jika untuk seluruh sasaran (hasil) yang ditetapkan dalam dokumen rencana kinerja tahunan dapat diidentifikasi dengan kegiatan dan anggaran dalam

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
		2. Yakinkan bahwa tujuan/hasil program dan sasaran dalam dokumen rencana kinerja telah selaras dengan dokumen pengajuan anggaran; 3. Hitung keselarasan dokumen rencana kinerja dengan total dokumen rencana; 4. Tentukan nilai a, b, c, d, e berdasarkan perhitungan angka 3 sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan	<p><i>dokumen pengajuan anggaran, baik yang bersifat langsung maupun tidak langsung.</i></p> <p>b. <i>Jika $80\% < \text{sasaran yang teridentifikasi sampai kepada anggarannya (langsung dan tidak langsung)} \leq 100\%$</i></p> <p>c. <i>Jika sasaran hanya dapat dikaitkan dengan anggaran yang bersifat langsung saja.</i></p> <p>d. <i>Jika sasaran yang terkait dengan anggaran langsung $\leq 50\%$</i></p> <p>e. <i>Jika sasaran atau hasil tidak menjadi prasyarat alokasi anggaran</i></p>
10	Dokumen PK telah selaras dengan Renstra	1. Identifikasi sasaran dalam PK telah selaras dengan tujuan/sasaran renstra; 2. Yakinkan bahwa sasaran dalam PK telah selaras dengan tujuan/sasaran renstra;	<p>a. <i>apabila lebih dari 95% sasaran dalam PK telah selaras dengan tujuan/sasaran Renstra/RKP;</i></p> <p>b. <i>apabila $80\% < \text{keselarasan sasaran PK dengan Renstra/RKP} \leq 95\%$;</i></p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
		<p>3. Hitung keselarasan sasaran dalam PK dengan total dokumen renstra;</p> <p>4. Tentukan nilai a, b, c, d, e berdasarkan perhitungan angka 3 sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan</p>	<p><i>apabila 40% < keselarasan sasaran PK</i></p> <p><i>c. dengan Renstra/RKP ≤ 80%;</i></p> <p><i>apabila 20% < keselarasan sasaran PK</i></p> <p><i>d. dengan Renstra/RKP ≤ 40%</i></p> <p><i>apabila keselarasan sasaran PK dengan</i></p> <p><i>e. Renstra/RKP ≤ 20%</i></p>
			<p><i>kriteria selaras:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Sasaran yang ada di PK merupakan sasaran yang akan diwujudkan dalam Renstra;</i> - <i>Target kinerja PK merupakan breakdown dari target kinerja dalam Renstra/RKP;</i> - <i>Sasaran, indikator dan target yang ditetapkan dalam PK menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra/RKP</i>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
11	Dokumen PK telah menetapkan hal-hal yang seharusnya ditetapkan (dalam kontrak kinerja/tugas fungsi)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifikasi sasaran dan indikator PK telah ditetapkan dalam kontrak kinerja/tugas fungsi yang telah ditetapkan; 2. Yakinkan bahwa setiap sasaran dan indikator PK yang telah mempunyai indikator PK, sehingga diperoleh jumlah sasaran dan indikator PK dari setiap indikator; 3. Hitung setiap sasaran dan indikator yang telah mempunyai indikator PK dengan total indikator; 4. Tentukan nilai a, b, c, d, e berdasarkan perhitungan angka 3 sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. 	<ol style="list-style-type: none"> a. apabila lebih dari 95% Sasaran dan indikator PK telah mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan; b. apabila $80\% < \text{Sasaran dan indikator PK yang telah mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan} \leq 95\%$; c. apabila $40\% < \text{Sasaran dan indikator PK yang telah mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan} \leq 80\%$; d. apabila $20\% < \text{Sasaran dan indikator PK yang telah mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan} \leq 40\%$ e. apabila Sasaran dan indikator PK yang telah mengacu pada seluruh kriteria yang ditetapkan $\leq 20\%$
			<p><i>Penetapan hal-hal yg seharusnya mengacu pada kriteria sbb:</i></p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
			<ul style="list-style-type: none">- Mengacu / selaras dengan RPJMN/RKP/Renstra- Mengacu / selaras dengan kontrak kinerja atau kontrak lain yang pernah dibuat (jika ada)- Mengacu / selaras dengan tugas dan fungsi- Menggambarkan core business- Menggambarkan isu strategis yang berkembang dan menjawab permasalahan yang teridentifikasi saat proses perencanaan- Menggambarkan hubungan kausalitas, (menjadi penyebab terwujudnya tujuan dan sasaran yang ada di Renstra/RKP)- Mengacu pada praktik terbaik- Menggambarkan keadaan yang seharusnya terwujud pada tahun itu (memperhitungkan outcome yang

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
			<i>seharusnya terwujud dalam tahun ybs akibat kegiatan tahun sebelumnya</i>
12	Rencana Aksi atas Kinerja telah mencantumkan target secara periodik atas kinerja	<ol style="list-style-type: none">1. Identifikasi rencana aksi atas kinerja telah mencantumkan target secara periodik atas kinerja;2. Yakinkan bahwa setiap rencana aksi atas kinerja telah mencantumkan target secara periodik atas kinerja;3. Hitung setiap rencana aksi atas kinerja telah mencantumkan target secara periodik atas kinerja dengan total indikator;	<ol style="list-style-type: none">a. <i>apabila lebih dari 95% target kinerja dalam rencana/perjanjian kinerja tahunan telah (dapat) dijabarkan lebih lanjut menjadi target periodik dalam Rencana Aksi (RA);</i>b. <i>apabila 80% < keselarasan target PK dengan target periodik dalam RA ≤ 95%;</i>c. <i>apabila 40% < keselarasan target PK dengan target periodik dalam RA ≤ 80%;</i>d. <i>apabila 20% < keselarasan target PK dengan target periodik dalam RA ≤ 40%</i>e.

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
		4. Tentukan nilai a, b, c, d, e berdasarkan perhitungan angka 3 sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan	<i>apabila keselarasan target PK dengan target periodik dalam RA ≤ 20%</i>
			<i>Rencana atau Perjanjian Kinerja Tahunan harus dapat dimanfaatkan dalam (selaras dengan) Rencana Aksi yang lebih detail. Keselarasan tersebut terwujud jika capaian target RKT/PK terkait dengan (disebabkan oleh) capaian target RA. Atau antara RKT/PK memiliki hubungan kausalitas dengan RA</i>
13	Rencana Aksi atas kinerja telah mencantumkan sub kegiatan/ komponen rinci setiap periode yang akan dilakukan dalam rangka mencapai kinerja	Lihat dan yakinkan bahwa rencana aksi atas kinerja telah mencantumkan sub kegiatan/ komponen rinci setiap periode yang akan dilakukan dalam rangka mencapai kinerja	<i>Cukup jelas (Y/T)</i>
c.	IMPLEMENTASI PERENCANAAN KINERJA TAHUNAN (6%)		Jawaban tentang Implementasi perencanaan kinerja tahunan harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
			oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas perencanaan kinerja tahunan
14	Dokumen rencana kinerja tahunan dimanfaatkan dalam penyusunan anggaran	Lihat dan yakinkan bahwa dokumen rencana kinerja tahunan dimanfaatkan dalam penyusunan anggaran	<p><i>Ya. Jika target-target kinerja sasaran dalam rencana kinerja tahunan menjadi prasyarat dalam pengajuan dan pengalokasian anggaran</i></p> <p><i>Jika target-target kinerja sasaran dalam rencana kinerja dimaksud tidak menjadi prasyarat dalam pengajuan anggaran, maka jawaban harus "Tidak"</i></p>
15	Target kinerja yang diperjanjikan telah digunakan untuk mengukur keberhasilan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifikasi adanya target kinerja yang diperjanjikan telah memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan; 2. Jumlahkan target kinerja yang digunakan untuk mengukur keberhasilan; 3. Hitung target kinerja dengan total pencapaian keberhasilan kinerja; 	<ol style="list-style-type: none"> a. <i>apabila terdapat bukti yang cukup bahwa pemanfaatan PK yang telah di tanda tangani memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan;</i> b. <i>apabila terdapat bukti yang cukup bahwa PK yang telah di tanda tangani dijadikan dasar untuk mengukur dan menyimpulkan keberhasilan maupun</i>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
		4. Tentukan nilai a, b, c, d, e berdasarkan perhitungan angka 3 sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.	<p><i>kegagalan ;</i></p> <p><i>apabila terdapat bukti yang cukup</i></p> <p><i>c. bahwa PK yang telah di tanda tangani telah diukur dan hasil pengukuran telah diketahui oleh atasan (pemberi amanah);</i></p> <p><i>apabila PK yang telah di tanda tangani</i></p> <p><i>d. sebatas telah dilakukan monitoring apabila terhadap PK yang</i></p> <p><i>e. ditandatangani tidak dilakukan pengukuran atau monitoring</i></p>
			<p><i>Kriteria Pemanfaatan target kinerja untuk mengukur keberhasilan;</i></p> <ul style="list-style-type: none"><i>- (Capaian) target kinerja dijadikan dasar untuk memberikan penghargaan</i><i>- (reward);</i><i>(Capaian) target kinerja dijadikan dasar untuk memilih dan memilah yang berkinerja dengan yang kurang (tidak)</i><i>- berkinerja;</i>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
			<i>(Capaian) target kinerja digunakan sebagai cara untuk menyimpulkan atau memberikan predikat (baik, cukup, kurang, tercapai, tidak tercapai, berhasil, gagal, dan lain-lain) suatu kondisi atau keadaan</i>
16	Rencana Aksi atas Kinerja telah dimonitor pencapaiannya secara berkala	<ol style="list-style-type: none">1. Yakinkan bahwa rencana akasi atas kinerja telah dimonitor secara berkala;2. Identifikasi perbaikan apa saja mengenai hasil reuiu rencana aksi yang telah dilakukan tindak lanjut;3. Tentukan nilai a, b, c, d, e berdasarkan perhitungan angka 2 sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan	<ol style="list-style-type: none">a. <i>apabila monitoring kinerja telah memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan;</i>b. <i>apabila monitoring dilakukan sesuai kriteria, kecuali penerapan reward and punishment;</i>c. <i>apabila monitoring dilakukan terbatas pada penyerahan atau pengumpulan hasil pengukuran capaian kinerja;</i>d. <i>apabila pengukuran capaian kinerja periodik tidak lebih dari 80%;</i>e. <i>apabila monitoring atau pengukuran capaian target periodik $\leq 50\%$</i>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
			<p><i>Monitoring pencapaian target periodik dengan kriteria sbb:</i></p> <ul style="list-style-type: none">- <i>Capaian target dalam rencana aksi secara periodik (minimal setiap 3 bulan) dipantau kemajuannya;</i>- <i>Setiap ada deviasi segera dilakukan analisis dan dicarikan alternatif solusinya;</i> <p><i>Terdapat mekanisme yang memungkinkan pimpinan untuk mengetahui progress kinerja yang terbaru (up dated performance)</i></p> <p><i>Terdapat mekanisme dan implementasi reward and punishment terhadap keberhasilan atau kegagalan pencapaian target kinerja</i></p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
17	Rencana Aksi telah dimanfaatkan dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifikasi rencana aksi telah memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan; 2. Yakinkan bahwa rencana aksi telah memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan; 3. Hitung setiap rencana aksi yang telah memenuhi kriteria dengan total indikator; 4. Tentukan nilai a, b, c, d, e berdasarkan perhitungan angka 3 sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. 	<ol style="list-style-type: none"> a. <i>apabila pemanfaatan RA telah memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan;</i> b. <i>apabila pemanfaatan RA memenuhi kriteria yang ditetapkan kecuali hal terkait dengan otorisasi dan eksekusi pelaksanaan atau penundaan kegiatan;</i> c. <i>apabila pemanfaatan RA terbatas pada pelaporan atau dokumentasi semata tanpa ada tindakan nyata selanjutnya;</i> d. <i>apabila capaian RA tidak berpengaruh terhadap penilaian atau penyimpulan capaian kinerja;</i> e. <i>apabila target-target dalam RA yang disusun memiliki keselarasan < 50% dari target kinerja dalam PK</i>
			<p><i>Pemanfaatan rencana aksi dalam pengarahan dan pengorganisasian kegiatan meliputi kriteria sbb:</i></p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
			<ul style="list-style-type: none"> - <i>Target dalam rencana aksi dijadikan dasar (acuan) untuk (memulai) pelaksanaan setiap kegiatan;</i> - <i>Target kinerja dalam rencana aksi dijadikan acuan untuk mengevaluasi capaian output kegiatan;</i> - <i>Target kinerja dalam rencana aksi dijadikan alasan untuk memberikan otorisasi dan eksekusi diteruskan atau ditundanya suatu kegiatan</i> - <i>Terdapat hubungan yang logis antara setiap output kegiatan dengan sasaran (outcome) yang akan dicapai;</i>
18	Perjanjian Kinerja telah dimanfaatkan untuk penyusunan (identifikasi) kinerja sampai kepada tingkat eselon III dan IV	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifikasi perjanjian kinerja telah dijabarkan lebih lanjut menjadi target kinerja eselon III dan IV; 2. Yakinkan bahwa PK keselarasan target telah selaras dengan target kinerja eselon III dan IV; 	<ol style="list-style-type: none"> a. <i>apabila lebih dari 95% target kinerja dalam rencana/perjanjian kinerja tahunan telah (dapat) dijabarkan lebih lanjut menjadi target kinerja eselon III dan IV;</i> b. <i>apabila 80% < keselarasan target PK dengan target kinerja eselon III dan IV ≤</i>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
		<p>3. Hitung setiap PK keselarasan target dengan target kinerja eselon III dan IV;</p> <p>4. Tentukan nilai a, b, c, d, e berdasarkan perhitungan angka 3 sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.</p>	<p>95%;</p> <p>c. apabila $40\% < \text{keselarasan target PK dengan target kinerja eselon III dan IV} \leq 80\%$;</p> <p>d. apabila $20\% < \text{keselarasan target PK dengan target kinerja eselon III dan IV} \leq 40\%$</p> <p>e. apabila $\text{keselarasan target PK dengan target kinerja eselon III dan IV} \leq 20\%$</p>
			<p><i>Kriteria keselarasan perjanjian kinerja atasan dengan bawahan:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Target kinerja dalam PK atasan telah di-breakdown dalam (selaras dengan) target-target kinerja bawahan (eselon III dan IV)</i> - <i>Sasaran, indikator dan target kinerja bawahan (eselon III dan IV) menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya outcome atau hasil-hasil program yang ada di PK</i>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
			<p><i>atasan</i></p> <p>-</p> <p><i>Catatan:</i> <i>pemilihan a/b/c/d/e dengan asumsi indikator sasaran/ hasil program di PK atasan telah memenuhi kriteria SMART</i></p>
B. PENGUKURAN KINERJA (25%)			
I.	PEMENUHAN PENGUKURAN (5%)		
1	Telah terdapat <i>indikator kinerja utama (IKU) sebagai ukuran kinerja secara formal</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dapatkan dokumen yang mencantumkan IKU LKPP; 2. Lihat pelajari dan yakinkan bahwa IKU dijadikan sebagai ukuran kinerja secara formal. 	<p><i>Ya apabila Kem/LPND/unit kerja telah memiliki Indikator Kinerja Utama (IKU) level Kem/LPND dan level unit kerja yang telah ditetapkan secara formal dalam suatu keputusan pimpinan.</i></p>
2	Telah terdapat ukuran kinerja tingkat eselon III dan IV	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifikasi adanya ukuran kinerja yang terukur di tingkat eselon III dan IV; 	<p><i>a. apabila lebih dari 95% eselon III dan IV telah memiliki ukuran kinerja yang terukur;</i></p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
	sebagai turunan kinerja atasannya	2. Yakinkan bahwa ukuran kinerja yang terukur sebagai turunan kinerja atasannya dengan target kinerja eselon III dan IV; 3. Hitung setiap ukuran kinerja yang terukur PK keselarasan target dengan target kinerja eselon III dan IV; 4. Tentukan nilai a, b, c, d, e berdasarkan perhitungan angka 3 sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.	b. <i>apabila 80% < eselon III dan IV yang memiliki ukuran kinerja yang terukur ≤ 95%;</i> c. <i>apabila 40% < eselon III dan IV yang memiliki ukuran kinerja yang terukur ≤ 80%;</i> d. <i>apabila 20% < eselon III dan IV yang memiliki ukuran kinerja yang terukur ≤ 40%</i> e. <i>apabila eselon III dan IV yang memiliki ukuran kinerja yang terukur ≤ 20%</i>
3	Terdapat mekanisme pengumpulan data kinerja	1. Identifikasi adanya mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan; 2. Yakinkan bahwa mekanisme pengumpulan data kinerja telah memenuhi kriteria yang ditetapkan; 3. Hitung setiap ukuran kriteria yang mengatur mengenai mekanisme	a. <i>apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi seluruh kriteria yang ditetapkan;</i> b. <i>apabila mekanisme pengumpulan data kinerja memenuhi kriteria yang ditetapkan kecuali penanggung jawab yang jelas;</i> c. <i>apabila > 50% capaian (realisasi) kinerja dapat diyakini validitas datanya;</i>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
		<p>pengumpulan data kinerja dengan total ukuran kriteria;</p> <p>4. Tentukan nilai a, b, c, d, e berdasarkan perhitungan angka 3 sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.</p>	<p><i>apabila realisasi data kinerja kurang</i></p> <p>d. <i>dapat diyakini validitasnya (validitas sumber data diragukan)</i></p> <p><i>apabila realisasi data kinerja tidak</i></p> <p>e. <i>dapat diverifikasi</i></p>
			<p><i>Mekanisme pengumpulan data yang memadai dengan kriteria sbb:</i></p> <ul style="list-style-type: none">- <i>Terdapat pedoman atau SOP tentang pengumpulan data kinerja yang terbaru;</i>- <i>Ada kemudahan untuk menelusuri sumber datanya yang valid;</i>- <i>Ada kemudahan untuk mengakses data bagi pihak yang berkepentingan;</i>- <i>Terdapat penanggungjawab yang jelas;</i>- <i>Jelas waktu penyampaiannya;</i>- <i>Terdapat SOP yang jelas jika terjadi kesalahan data</i>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
II.	KUALITAS PENGUKURAN (12,5%)		
4	IKU telah memenuhi kriteria indikator yang baik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifikasi adanya IKU telah memenuhi kriteria indikator yang baik; 2. Jumlahkan IKU yang telah memenuhi kriteria indikator yang baik; 3. Hitung IKU yang telah memenuhi kriteria indikator yang baik dibandingkan dengan total IKU; 4. Tentukan nilai a, b, c, d, e berdasarkan perhitungan angka 3 sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. 	<ol style="list-style-type: none"> a. <i>apabila lebih dari 95% IKU telah memenuhi kriteria;</i> b. <i>apabila 80% < IKU yang telah memenuhi kriteria \leq 95%;</i> c. <i>apabila 40% < IKU yang telah memenuhi kriteria \leq 80%;</i> d. <i>apabila 20% < IKU yang telah memenuhi kriteria \leq 40%</i> e. <i>apabila IKU yang telah memenuhi kriteria \leq 20%</i>
			<p><i>Kinerja utama merupakan hasil kerja yang menggambarkan mandat dari instansi yang bersangkutan. menggambarkan prioritas instansi serta menjadi alasan keberadaan instansi tersebut</i></p> <p><i>Kriteria minimal IKU yang baik adalah relevan dan dapat diukur (measureable)</i></p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
			<p><i>Indikator dikategorikan relevan apabila:</i></p> <ul style="list-style-type: none">- <i>terkait langsung dengan kinerja (sasaran) utama atau kondisi yang akan diukur</i>- <i>Mewakili (representatif) kinerja (sasaran) utama atau kondisi yang akan diwujudkan</i>- <i>IKU mengindikasikan (mencerminkan) terwujudnya Kinerja Utama atau sasaran strategis yang ditetapkan</i>
			<p><i>Indikator dikategorikan dapat diukur apabila:</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>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
5	IKU telah <i>cukup untuk mengukur kinerja</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifikasi kecukupan IKU dalam mengukur kinerja; 2. Yakinkan bahwa IKU telah cukup dijadikan sebagai pengukur kinerja; 3. Tentukan nilai a, b, c, d, e berdasarkan perhitungan angka 2 sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. 	<ol style="list-style-type: none"> a. <i>apabila lebih dari 95% IKU yang ditetapkan telah cukup untuk mengukur atau menggambarkan sasaran atau kondisi yang akan diwujudkan;</i> b. <i>apabila $80% < IKU \text{ yang cukup } \leq 95%$;</i> c. <i>apabila $40% < IKU \text{ yang cukup } \leq 80%$;</i> d. <i>apabila $20% < IKU \text{ yang cukup } \leq 40%$</i> e. <i>apabila $IKU \text{ yang cukup } \leq 20%$</i>
			<p><i>kriteria cukup:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Representatif (alat ukur yg mewakili) untuk mengukur kinerja yang</i> - <i>seharusnya</i> <p><i>Jumlahnya memadai utk menyimpulkan tercapainya kondisi yang seharusnya (kinerja utamanya)</i></p> <p><i>Kinerja (kondisi) yang seharusnya mengacu pada kriteria sbb:</i></p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
			<ul style="list-style-type: none">- Mengacu / selaras dengan tugas dan fungsi- menggambarkan aktifitas bisnis utama (sesuai karakteristik organisasi)- menggambarkan keunikan/ sifat khas yang membedakannya dengan organisasi/ unit kerja lain- menggambarkan isu strategis yang berkembang- menjawab permasalahan yang teridentifikasi (di organisasi/ daerah)- menggambarkan kearifan lokal mengacu pada praktik terbaik
6	IKU unit kerja telah selaras dengan IKU IP	-	<ul style="list-style-type: none">a apabila lebih dari 95% IKU telah selaras dengan IKU IP;b apabila 80% < IKU telah selaras dengan IKU IP < 95%;c apabila 40% < IKU telah selaras dengan IKU IP < 80%;d

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
			<p><i>apabila 20% < IKU telah selaras dengan</i></p> <p><i>e IKU IP < 40%</i></p> <p><i>apabila IKU yang telah selaras dengan</i></p> <p><i>IKU IP < 20%</i></p>
7	<p>Ukuran (Indikator) kinerja eselon III dan IV telah memenuhi kriteria indikator kinerja yang baik</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifikasi indikator kinerja eselon telah memenuhi kinerja indikator yang baik; 2. Yakinkan bahwa setiap indikator kinerja telah memenuhi kriteria indikator yang baik; 3. Hitung setiap indikator yang memiliki indikator kinerja dibandingkan dengan total indikator kinerja; 4. Tentukan nilai a, b, c, d, e berdasarkan perhitungan angka 3 sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. 	<ol style="list-style-type: none"> a. <i>apabila lebih dari 95% indikator yang ditetapkan telah memenuhi kriteria;</i> b. <i>apabila 80% < indikator yang ditetapkan yang telah memenuhi kriteria ≤ 95%;</i> c. <i>apabila 40% < indikator yang ditetapkan yang telah memenuhi kriteria ≤ 80%;</i> d. <i>apabila 20% < indikator yang ditetapkan yang telah memenuhi kriteria ≤ 40%</i> e. <i>telah memenuhi kriteria ≤ 20%</i>
			<p><i>Kriteria minimal indikator kinerja yang baik adalah relevan dan dapat diukur (measureable)</i></p> <p><i>Indikator dikategorikan relevan apabila:</i></p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
			<ul style="list-style-type: none">- <i>Menggambarkan kinerja atau hasil sesuai dengan levelnya terkait langsung dengan kinerja (sasaran) atau kondisi yang akan diukur</i>- <i>Mewakili (representatif) kinerja (sasaran) atau kondisi yang akan diwujudkan</i>- <i>Indikator tersebut mengindikasikan (mencerminkan) terwujudnya kinerja atau sasaran yang ditetapkan</i>
			<p><i>Indikator dikategorikan dapat diukur apabila:</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>
8	Indikator kinerja eselon III dan IV telah selaras dengan indikator kinerja atasannya	-	<p><i>Tidak ada penilaian</i></p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
9	Sudah terdapat ukuran (indikator) kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi/atasannya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifikasi ukuran kinerja individu yang mengacu pada IKU unit kerja organisasi/atasannya; 2. Yakinkan bahwa setiap ukuran kinerja individu telah mengacu pada IKU unit kerja; 3. Hitung indikator yang memiliki ukuran kinerja individu dibandingkan dengan total ukuran kinerja (dengan asumsi berapapun ukuran indikator dalam setiap indikator dihitung satu); 4. Tentukan nilai a, b, c, d, e berdasarkan perhitungan angka 3 sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. 	<ol style="list-style-type: none"> a. apabila lebih dari 95% individu telah memiliki indikator (alat ukur) yang menggambarkan keselarasan kinerja dengan IKU atasannya; b. apabila 80% < individu yang telah memiliki keselarasan indikator (alat ukur) kinerja \leq 95%; c. apabila 40% < individu yang telah memiliki keselarasan indikator (alat ukur) kinerja \leq 80%; d. apabila 20% < individu yang telah memiliki keselarasan indikator (alat ukur) kinerja \leq 40% e. apabila individu yang telah memiliki keselarasan indikator (alat ukur) kinerja \leq 20%
			<p>Keselarasan IKU:</p> <ul style="list-style-type: none"> - IKU individu merupakan breakdown dari IKU atasannya;

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
			<i>Indikator Kinerja Utama individu menjadi penyebab (memiliki hubungan kausalitas) terwujudnya kinerja utama atasannya</i>
10	Pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang	<ol style="list-style-type: none">1. Identifikasi pengukuran kinerja sudah dilakukan sesuai dengan pengukuran berjenjang dan telah memenuhi kriter2. Yakinkan bahwa pengukuran kinerja sudah dilakukan secara berjenjang telah memenuhi kriteria yang telah ditetapkan;3. Tentukan nilai a, b, c, d, e berdasarkan perhitungan angka 2 sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.	<ol style="list-style-type: none">a. <i>apabila pengukuran kinerja sudah dilakukan sampai ke tingkat individu dengan memenuhi kriteria sebagaimana disebutkan dibawah;</i>b. <i>apabila pengukuran kinerja sudah dilakukan terhadap seluruh pejabat struktural dengan memenuhi kriteria sebagaimana disebutkan;</i>c. <i>apabila pengukuran kinerja sudah dilakukan sampai kepada eselon II dengan memenuhi kriteria sebagaimana disebutkan;</i>d. <i>apabila pengukuran kinerja dilakukan hanya sampai ke eselon I yang menyusun PK;</i>e. <i>apabila tidak ada pengukuran kinerja</i>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
			<p><i>yang berjenjang atau pengukuran kinerja setiap jenjang tidak menggambarkan relevansi atau tidak ada hubungan kausalitas antara tiap jenjangnya</i></p>
			<p><i>Pengukuran berjenjang memenuhi kriteria sbb:</i></p> <ul style="list-style-type: none"><i>- Indikator-indikator yang ada sudah SMART dan cukup</i><i>- terdapat alur penjenjangan kinerja yang jelas mulai dari pimpinan sampai dengan staf operasional (individu);</i><i>- Setiap jenjang atau tingkatan memiliki indikator kinerja SMART yang formal setiap jenjang atau tingkatan memiliki target-target terukur</i><i>- terdapat hubungan kausalitas antara</i>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
			<p><i>setiap jenjang atau tingkatan</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Terdapat pengukuran kinerja pada setiap jenjangnya</i> - <i>Hasil pengukuran dapat diverifikasi atau ditelusuri sampai ke sumbernya</i> - <i>Hasil pengukuran berjenjang tersebut sudah divalidasi</i>
11	Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifikasi pengumpulan data pencapaian kinerja yang dapat diandalkan; 2. Yakinkan bahwa setiap data pencapaian kinerja yang dapat diandalkan; 3. Hitung pencapaian kinerja yang dapat diandalkan dengan total pencapaian kinerja; 4. Tentukan nilai a, b, c, d, e berdasarkan perhitungan angka 3 sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. 	<ol style="list-style-type: none"> a. <i>apabila lebih dari 95% data (capaian) kinerja yang dihasilkan dapat diandalkan;</i> b. <i>apabila 80% < data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan ≤ 95%;</i> c. <i>apabila 40% < data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan ≤ 80%;</i> d. <i>apabila 20% < data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan ≤ 40%</i> e. <i>apabila data (capaian) kinerja yang dapat diandalkan ≤ 20%</i>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
			<p><i>Pengumpulan data kinerja dapat diandalkan;</i></p> <ul style="list-style-type: none">- <i>Informasi capaian kinerja berdasarkan fakta sebenarnya atau bukti yang memadai dan dapat dipertanggungjawabkan;</i>- <i>Data yang dikumpulkan didasarkan suatu mekanisme yang memadai atau terstruktur (jelas mekanisme pengumpulan datanya, siapa yg mengumpulkan data, mencatat, dan siapa yg mensupervisi, serta sumber data valid);</i>- <i>Data kinerja yang diperoleh tepat waktu;</i>- <i>Data yang dikumpulkan memiliki tingkat kesalahan yang minimal;</i>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
12	Pengumpulan data kinerja atas Rencana Aksi dilakukan secara berkala (bulanan/triwulan/semester)	Lihat pelajari dan yakinkan bahwa pengumpulan data kinerja atas rencana aksi dilakukan secara berkala	ya. apabila seluruh target yang ada dalam Rencana Aksi telah diukur realisasinya secara berkala (bulanan/triwulan/semester)
13	Pengukuran kinerja sudah dikembangkan menggunakan teknologi informasi	Lihat pelajari dan yakinkan bahwa pengukuran kinerja sudah dikembangkan menggunakan teknologi informasi	ya. apabila Kem/LPND telah melakukan pengukuran kinerja secara berjenjang mulai dari staf, manajerial sampai kepada pimpinan tertinggi dan tingkat instansi dan pengukuran tersebut menggunakan bantuan teknologi sehingga capaian atau progres kinerja dapat diidentifikasi secara lebih tepat dan cepat
III.	IMPLEMENTASI PENGUKURAN (7,5%)		Jawaban tentang Implementasi Pengukuran harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan dan Kualitas Pengukuran

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
14	IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifikasi IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran; 2. Yakinkan bahwa setiap IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran; 3. Hitung IKU telah dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen perencanaan dan penganggaran dengan total IKU yang dimanfaatkan dalam dokumen-dokumen; 4. Tentukan nilai a, b, c, d, e berdasarkan perhitungan angka 3 sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan 	<ol style="list-style-type: none"> a. apabila lebih dari 95% IKU yang ditetapkan telah dimanfaatkan sesuai dengan kriteria yang ditetapkan; b. apabila $80\% < IKU$ yang telah dimanfaatkan $\leq 95\%$; c. apabila $40\% < IKU$ yang telah dimanfaatkan $\leq 80\%$; d. apabila $20\% < IKU$ yang telah dimanfaatkan $\leq 40\%$; e. apabila IKU yang telah dimanfaatkan $\leq 20\%$; <p><i>Kriteria dimanfaatkan dalam dokumen perencanaan dan penganggaran:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - dijadikan alat ukur pencapaian kondisi jangka menengah/sasaran utama dalam dokumen Rencana Kinerja Jangka Menengah, Rencana Kinerja Tahunan, Penganggaran dan Perjanjian

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
			<p><i>Kinerja dijadikan alat ukur tercapainya outcome atau hasil-hasil program yang ditetapkan dalam dokumen anggaran (RKA)</i></p>
15	IKU <u>telah</u> dimanfaatkan untuk penilaian kinerja	-	Tidak ada penilaian
16	Target kinerja eselon III dan IV telah dimonitor pencapaiannya	-	Tidak ada penilaian
17	Hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai dari setingkat eselon IV keatas telah dikaitkan dengan (dimanfaatkan sebagai dasar pemberian) <i>reward & punishment</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifikasi Hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai dari setingkat eselon IV keatas telah dikaitkan dengan <i>reward & punishment</i>; 2. Yakinkan bahwa Hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai dari setingkat eselon IV keatas telah dikaitkan dengan <i>reward & punishment</i>; 3. Hitung Hasil pengukuran (capaian) kinerja mulai dari setingkat eselon IV keatas telah dikaitkan <i>reward &</i> 	<ol style="list-style-type: none"> a. <i>Jika seluruh jabatan setingkat eselon IV keatas telah menerima reward & punishment yang sebanding (terkait) dengan hasil pengukuran (capaian) kinerjanya</i> b. <i>Jika 80% < pejabat yg memiliki keterkaitan capaian dengan reward & punishmentnya ≤ 100%</i> c. <i>Jika 40% < pejabat yg memiliki keterkaitan capaian dengan reward & punishmentnya ≤ 80%</i>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
		<p><i>punishment</i> dengan total Hasil pengukuran (capaian) kinerja;</p> <p>4. Tentukan nilai a, b, c, d, e berdasarkan perhitungan angka 3 sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan</p>	<p>d. <i>Jika 20% < pejabat yg memiliki keterkaitan capaian dengan reward & punishmentnya ≤ 40%</i></p> <p>e. <i>Jika capaian kinerja tidak memiliki keterkaitan dengan reward & punishmentnya</i></p>
			<p><i>hasil pengukuran dikatakan terkait dengan reward & punishment apabila terdapat perbedaan (dapat diidentifikasi) tingkat reward & punishment antara:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>pejabat/pegawai yang berkinerja dengan yang tidak berkinerja (tidak jelas kinerjanya)</i> - <i>pejabat/pegawai yang mencapai target dengan yang tidak mencapai target</i> - <i>pejabat/pegawai yang selesai tepat waktu dengan yang tidak tepat waktu (tidak selesai)</i> - <i>pejabat/pegawai dengan capaian diatas standar dengan yang standar</i>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
18	IKU telah <i>direviu secara berkala</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Yakinkan bahwa IKU telah direviu secara berkala; 2. Identifikasi perbaikan apa saja mengenai hasil reviu IKU yang telah dilakukan tindak lanjut; 3. Tentukan nilai a, b, c, d, e berdasarkan perhitungan angka 2 sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. 	<ol style="list-style-type: none"> a. <i>apabila IKU telah direvisi dan hasilnya menunjukkan kondisi yang lebih baik (inovatif);</i> b. <i>apabila IKU telah direviu secara berkala dan hasilnya masih relevan dengan kondisi saat ini;</i> c. <i>apabila IKU telah direviu, ada upaya perbaikan namun belum ada perbaikan yang signifikan ;</i> d. <i>apabila IKU telah direviu</i> e. <i>Tidak ada reviu</i>
19	Pengukuran kinerja atas Rencana Aksi digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifikasi Pengukuran kinerja atas Rencana Aksi digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala; 2. Yakinkan bahwa Hasil Pengukuran kinerja atas Rencana Aksi digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala; 	<ol style="list-style-type: none"> a. <i>apabila seluruh hasil pengukuran Rencana Aksi (RA) telah dimanfaatkan sebagaimana kriteria yang ditetapkan</i> b. <i>apabila (rekomendasi) hasil pengukuran rencana aksi telah ditindaklanjuti minimal 80%</i> c. <i>apabila (rekomendasi) hasil pengukuran rencana aksi telah ditindaklanjuti minimal 40%</i>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
		<p>3. Hitung Hasil pengukuran Hasil Pengukuran kinerja atas Rencana Aksi digunakan untuk pengendalian dan pemantauan kinerja secara berkala dengan total Pengukuran kinerja atas Rencana Aksi;</p> <p>4. Tentukan nilai a, b, c, d, e berdasarkan perhitungan angka 3 sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan</p>	<p>d. <i>apabila hasil pengukuran sebatas hanya untuk menyimpulkan (tidak sampai mempengaruhi strategi)</i></p> <p>e. <i>apabila hasil pengukuran RA tidak ditindaklanjuti</i></p>
			<p><i>Kriteria digunakan untuk pengendalian dan pemantauan:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Hasil pengukuran RA menjadi dasar untuk menyimpulkan kemajuan (progress) kinerja</i> - <i>Hasil pengukuran RA menjadi dasar (ditindaklanjuti) untuk mengambil tindakan (action) dalam rangka mencapai target kinerja yang ditetapkan</i> - <i>Hasil pengukuran RA menjadi dasar (ditindaklanjuti) untuk menyesuaikan</i>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
			<i>strategi untuk mencapai tujuan dan sasaran</i>
C. PELAPORAN KINERJA (15%)			
I.	PEMENUHAN PELAPORAN (3%)		
1	Laporan Kinerja telah disusun	1. Dapatkan Laporan Kinerja LKPP 2. Lihat pelajari dan yakinkan bahwa laporan kinerja telah disusun	<i>Cukup Jelas</i>
2	Laporan Kinerja telah disampaikan tepat waktu	Lihat pelajari dan yakinkan bahwa laporan kinerja telah disampaikan tepat waktu	<i>ya. jika laporan kinerja disampaikan sesuai dengan batas waktu yang ditetapkan</i>
3	Laporan Kinerja telah disertai pernyataan telah direviu oleh APIP	Lihat pelajari dan yakinkan bahwa laporan kinerja telah disertai pernyataan telah direviu oleh APIP, dimana APIP di LKPP adalah Inspektorat	<i>Cukup Jelas</i>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
4	Laporan Kinerja menyajikan informasi mengenai pencapaian IKU	<p>3. Identifikasi laporan kinerja menyajikan informasi mengenai pencapaian kinerja utama;</p> <p>4. Yakinkan bahwa setiap laporan kinerja mengacu telah sesuai dengan kriteria SMART;</p> <p>5. Hitung indikator yang memiliki informasi mengenai pencapaian kinerja utama dibandingkan dengan total pencapaian kinerja utama (dengan asumsi berapapun ukuran indikator dalam setiap indikator dihitung satu);</p> <p>6. Tentukan nilai a, b, c, d, e berdasarkan perhitungan angka 3 sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.</p>	<p>a. apabila lebih dari 95% capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU);</p> <p>b. apabila $80% < \text{capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU)} \leq 95\%$;</p> <p>c. apabila $40% < \text{capaian yang disajikan bersifat Kinerja Utama (IKU)} \leq 80\%$;</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><i>IKU yang disajikan harus mengacu kepada kriteria IKU yang baik yaitu SMART dan menggambarkan kinerja utama yang seharusnya. dengan mengacu pada kriteria sbb:</i></p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
			<ul style="list-style-type: none"> - sesuai dengan tugas dan fungsi - menggambarkan aktifitas bisnis utama - mempertimbangkan isu strategis yang berkembang - menggambarkan hubungan kausalitas (antara outcome - output - process - input) <p style="text-align: center;"><i>mengacu pada praktik terbaik</i></p>
II.	PENYAJIAN INFORMASI KINERJA (7,5%)		
5	Laporan Kinerja menyajikan informasi pencapaian sasaran yang berorientasi <i>outcome</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifikasi laporan kinerja menyajikan informasi yang berorientasi outcome; 2. Hitung indikator yang memiliki informasi yang berorientasi outcome dengan dengan total informasi yang berorientasi outcome; 3. Tentukan nilai a, b, c, d, e berdasarkan perhitungan angka 2 sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. 	<ol style="list-style-type: none"> a. apabila lebih dari 95% sasaran yang disampaikan dalam Laporan Kinerja berorientasi outcome; b. apabila $80\% < \text{sasaran outcome dalam Laporan Kinerja} \leq 95\%$; c. apabila $40\% < \text{sasaran outcome dalam Laporan Kinerja} \leq 80\%$; d. apabila $20\% < \text{sasaran outcome dalam Laporan Kinerja} \leq 40\%$

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
			<i>e. apabila sasaran outcome dalam Laporan Kinerja \leq 20%</i>
			<i>Informasi Laporan Kinerja berorientasi outcome artinya:</i> <ul style="list-style-type: none">- <i>Informasi yang disajikan dalam Laporan Kinerja menggambarkan hasil (termasuk output penting) yang telah dicapai dan seharusnya tercapai sampai dengan saat ini</i>- <i>Laporan Kinerja tidak hanya berfokus pada informasi tentang kegiatan atau proses yang telah dilaksanakan pada tahun yang bersangkutan</i>- <i>Laporan Kinerja tidak berorientasi hanya pada informasi tentang realisasi seluruh anggaran yang telah digunakan</i>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
6	Laporan Kinerja menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifikasi laporan kinerja menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan; 2. Yakinkan bahwa setiap laporan kinerja menyajikan informasi mengenai kinerja yang telah diperjanjikan dalam perjanjian kinerja; 3. Hitung setiap laporan kinerja yang telah menyajikan informasi mengenai kinerja dengan total laporan kinerja yang telah menyajikan informasi mengenai kinerja 4. Tentukan nilai a, b, c, d, e berdasarkan perhitungan angka 3 sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. 	<ol style="list-style-type: none"> a. apabila lebih dari 95% capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan/ disepakati dalam Perjanjian Kinerja (PK); b. apabila $80\% < \text{capaian yang disajikan}$ bersifat kinerja yang dijanjikan dalam $PK \leq 95\%$; c. apabila $40\% < \text{capaian yang disajikan}$ bersifat kinerja yang dijanjikan dalam $PK \leq 80\%$; d. apabila $20\% < \text{capaian yang disajikan}$ bersifat kinerja yang dijanjikan dalam $PK \leq 40\%$ e. apabila capaian yang disajikan bersifat kinerja yang dijanjikan dalam $PK \leq 20\%$
7	Laporan Kinerja menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifikasi laporan kinerja telah menyajikan informasi mengenai capaian kinerja; 	<ol style="list-style-type: none"> a. apabila Laporan Kinerja menyajikan lebih dari 95% sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses;

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
		<p>2. Yakinkan bahwa setiap laporan kinerja menyajikan informasi mengenai capaian kinerja;</p> <p>3. Hitung setiap laporan kinerja yang telah menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja dengan total laporan kinerja yang menyajikan evaluasi dan analisis capaian kinerja;</p> <p>4. Tentukan nilai a, b, c, d, e berdasarkan perhitungan angka 3 sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.</p>	<p>b. apabila $80\% <$ sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses $\leq 95\%$;</p> <p>c. apabila $40\% <$ sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses $\leq 80\%$;</p> <p>d. apabila $20\% <$ sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses $\leq 40\%$</p> <p>e. apabila sasaran yang dievaluasi dan dianalisis capaiannya bersifat kinerja (outcome), bukan proses $\leq 20\%$</p>
			<p>menyajikan evaluasi dan analisis mengenai capaian kinerja. artinya: Laporan Kinerja menguraikan hasil evaluasi dan analisis tentang capaian kinerja outcome atau output penting, bukan hanya proses atau realisasi kegiatan-kegiatan yang ada di dokumen anggaran (DIPA)</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
8	Laporan Kinerja menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan	<ol style="list-style-type: none">1. Identifikasi laporan kinerja telah menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan;2. Yakinkan bahwa setiap laporan kinerja telah menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai;3. Hitung setiap laporan kinerja yang telah menyajikan telah menyajikan perbandingan data kinerja yang memadai dengan total data kinerja yang memadai antara realisasi tahun ini dengan realisasi tahun sebelumnya dan perbandingan lain yang diperlukan;4. Tentukan nilai a, b, c, d, e berdasarkan perhitungan angka 3 sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.	<ol style="list-style-type: none">a. <i>apabila Laporan Kinerja menyajikan seluruh perbandingan sebagaimana yang tercakup dalam kriteria dibawah;</i>b. <i>Laporan Kinerja menyajikan seluruh perbandingan sebagaimana yang tercakup dalam kriteria dibawah, kecuali perbandingan dengan standar nasional;</i>c. <i>apabila Laporan Kinerja hanya menyajikan perbandingan Realisasi dibandingkan dengan Target dan Kinerja tahun berjalan dibandingkan dengan kinerja tahun sebelumnya;</i>d. <i>apabila Laporan Kinerja hanya menyajikan perbandingan Realisasi dibandingkan dengan Target;</i>e. <i>apabila tidak ada perbandingan data kinerja (capaian sasaran)</i>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
			<p><i>Pembandingan yang memadai. mencakup:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Target dibandingkan dengan Realisasi; Realisasi tahun berjalan dibandingkan dengan realisasi tahun sebelumnya;</i> - <i>Realisasi sampai dengan tahun berjalan dibandingkan dengan target jangka menengah;</i> - <i>Realisasi atau capaian tahun berjalan dibanding standar nasional atau RPJMN</i> - <i>Realisasi atau capaian organisasi/instansi dibanding realisasi atau capaian organisasi/instansi sejenis yang setara atau sama</i>
9	Laporan Kinerja menyajikan informasi tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifikasi laporan kinerja telah menyajikan informasi tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya; 2. Yakinkan bahwa setiap laporan kinerja telah informasi tentang analisis efisiensi penggunaan sumber daya; 	<ol style="list-style-type: none"> a. <i>Jika besaran efisiensi yang terjadi dapat dikuantifikasikan</i> b. <i>Jika hanya berupa info tentang efisiensi yang telah dilakukan</i> c. <i>Jika hanya berupa info tentang upaya efisiensi yang dilakukan</i>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
		3. Tentukan nilai a, b, c, d, e berdasarkan perhitungan angka 2 sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.	<i>Jika tidak ada informasi tentang efisiensi.</i> d.
10	Laporan Kinerja menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian sasaran kinerja instansi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifikasi laporan kinerja telah menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian sasaran kinerja instansi; 2. Yakinkan bahwa setiap laporan kinerja telah menyajikan informasi keuangan yang terkait dengan pencapaian sasaran kinerja instansi; 3. Hitung setiap laporan kinerja yang telah menyajikan informasi keuangan terkait dengan pencapaian sasaran kinerja instansi yang dapat diandalkan dengan total informasi keuangan terkait dengan pencapaian sasaran kinerja; 4. Tentukan nilai a, b, c, d, e berdasarkan perhitungan angka 3 sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. 	<ol style="list-style-type: none"> a. apabila Laporan Kinerja mampu menyajikan informasi keuangan yang terkait langsung dengan seluruh pencapaian sasaran (outcome); b. apabila Laporan Kinerja mampu menyajikan informasi keuangan atas \geq 80% sasaran c. apabila Laporan Kinerja hanya menyajikan informasi keuangan atas \geq 50% sasaran; d. apabila Laporan Kinerja hanya menyajikan realisasi keuangan atas $<$ 50% sasaran e. apabila tidak ada informasi keuangan yang dapat dikaitkan dengan sasaran atau kinerja tertentu

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
11	Informasi kinerja dalam Laporan Kinerja dapat diandalkan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifikasi laporan kinerja dalam Laporan Kinerja dapat diandalkan; 2. Yakinkan bahwa laporan kinerja dalam Laporan Kinerja dapat diandalkan; 3. Tentukan nilai a, b, c, d, e berdasarkan perhitungan angka 2 sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. 	<ol style="list-style-type: none"> a. apabila lebih dari 95% realisasi kinerja dapat diandalkan sesuai dengan kriteria; b. apabila $80\% < \text{keandalan data realisasi kinerja} \leq 95\%$; c. apabila $40\% < \text{keandalan data realisasi kinerja} \leq 80\%$; d. apabila $20\% < \text{keandalan data realisasi kinerja} \leq 40\%$ e. apabila keandalan data realisasi kinerja $\leq 20\%$
			<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 (4,5%)		<p>Jawaban tentang pemanfaatan informasi kinerja harus selalu dikaitkan dengan</p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
			<i>(dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan Pelaporan dan Penyajian Informasi Kinerja</i>
12	Informasi kinerja telah digunakan dalam pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja	Lihat pelajari dan yakinkan bahwa Informasi kinerja telah digunakan dalam pelaksanaan evaluasi akuntabilitas kinerja	<p>ya. <i>jika informasi kinerja dalam laporan kinerja dapat dimanfaatkan dalam evaluasi AKIP</i></p> <p>Istilah dapat dimanfaatkan sangat terkait dengan kualitas informasi kinerja. Jika capaian bobot kualitas informasi kinerja (C.II) kurang dari 60%. maka informasi kinerja dianggap tidak dapat dimanfaatkan (tidak bermanfaat)</p>
13	Informasi yang disajikan <i>telah digunakan dalam perbaikan perencanaan</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifikasi laporan kinerja telah <i>digunakan dalam perbaikan perencanaan;</i> 2. Yakinkan bahwa setiap laporan kinerja telah <i>telah digunakan dalam perbaikan perencanaan;</i> 	<p><i>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan.</i></p> <p><i>Sebagai ilustrasi:</i></p> <p>a. <i>apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh</i></p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
		<p>3. Tentukan nilai a, b, c, d, e berdasarkan perhitungan angka 2 sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.</p>	<p><i>b. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian)</i> <i>c. apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian</i> <i>d. apabila kurang dimanfaatkan</i> <i>e. apabila tidak ada pemanfaatan</i></p>
			<p><i>telah digunakan dalam perbaikan perencanaan. artinya:</i> <i>Laporan Kinerja yang disusun sampai dengan saat ini telah berdampak kepada perbaikan perencanaan, baik perencanaan jangka menengah, tahunan maupun dalam penetapan atau perjanjian kinerja yang disusun.</i></p>
14	<p><i>Informasi yang disajikan telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi</i></p>	<p>1. Identifikasi laporan kinerja telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi; 2. Yakinkan bahwa setiap laporan kinerja telah digunakan untuk menilai dan</p>	<p><i>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan.</i> <i>Sebagai ilustrasi:</i> <i>a. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif</i></p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
		<p><i>memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan organisasi;</i></p> <p>3. Tentukan nilai a, b, c, d, e berdasarkan perhitungan angka 2 sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.</p>	<p><i>dan menyeluruh</i></p> <p><i>b. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian)</i></p> <p><i>c. apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian</i></p> <p><i>d. apabila kurang dimanfaatkan</i></p> <p><i>e. apabila tidak ada pemanfaatan</i></p>
			<p><i>telah digunakan untuk menilai dan memperbaiki pelaksanaan program dan kegiatan. artinya:</i></p>
			<p><i>informasi yang disajikan dalam Laporan Kinerja telah mengakibatkan perbaikan dalam pengelolaan program dan kegiatan dan dapat menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program secara terukur</i></p>
15	<p><i>Informasi yang disajikan telah digunakan untuk peningkatan kinerja</i></p>	<p>1. Identifikasi laporan kinerja telah digunakan untuk peningkatan kinerja;</p>	<p><i>Pemilihan a, b, c, d, atau e didasarkan pada professional judgement evaluator, dengan tetap memperhatikan kriteria yang ditetapkan.</i></p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
		<p>2. Yakinkan bahwa setiap laporan kinerja telah digunakan untuk peningkatan kinerja;</p> <p>3. Tentukan nilai a, b, c, d, e berdasarkan perhitungan angka 2 sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.</p>	<p><i>Sebagai ilustrasi:</i></p> <ul style="list-style-type: none"><i>a. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif dan menyeluruh</i><i>b. apabila pemanfaatan bersifat ekstensif namun belum menyeluruh (sebagian)</i><i>c. apabila pemanfaatan hanya bersifat sebagian</i><i>d. apabila kurang dimanfaatkan</i><i>e. apabila tidak ada pemanfaatan</i>
			<p>telah digunakan untuk peningkatan kinerja. artinya:</p> <p><i>terdapat bukti yang cukup bahwa informasi dalam Laporan Kinerja (termasuk Laporan Kinerja tahun sebelumnya) telah digunakan untuk perbaikan capaian kinerja organisasi yang lebih baik periode berikutnya</i></p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
D. EVALUASI KINERJA (10%)			
I.	PEMENUHAN EVALUASI (2%)		
1	<i>Terdapat pemantauan kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya</i>	Lihat pelajari dan yakinkan bahwa <i>Terdapat pemantauan kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya</i>	<p><i>Ya. apabila terdapat pemantauan kemajuan kinerja dan hambatan yang ekstensif dan memenuhi kriteria sebagaimana disebutkan dibawah;</i></p> <p><i>Tid apabila pemantauan hanya melalui ak. pertemuan-pertemuan yang tidak terdokumentasi;</i></p>
			<p><i>pemantauan mengenai kemajuan pencapaian kinerja beserta hambatannya. artinya:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>- mengidentifikasikan, mencatat (membuat catatan), mencari tahu, mengadministrasikan kemajuan (progress) kinerja;</i> <i>- dapat menjawab atau menyimpulkan posisi (prestasi atau capaian) kinerja terakhir;</i> <i>- mengambil langkah yang diperlukan untuk mengatasi hambatan pencapaian</i>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
			<i>kinerja;</i> <i>- melaporkan hasil pemantauan tersebut kepada pimpinan</i>
2	<i>Evaluasi program telah dilakukan</i>	<i>Lihat pelajari dan yakinkan bahwa Evaluasi program telah dilakukan</i>	<i>Ya. apabila seluruh program telah dievaluasi dan mampu menjawab seluruh kriteria sebagaimana Tid ditetapkan; ak. apabila evaluasi program hanya menginformasikan pelaksanaan program serta kegiatannya, tanpa menginformasikan atau menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program;</i>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
			<p><i>Program telah dievaluasi:</i></p> <ul style="list-style-type: none">- <i>Terdapat informasi tentang capaian hasil-hasil program;</i>- <i>Terdapat simpulan keberhasilan atau ketidakberhasilan program;</i>- <i>Terdapat analisis dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu program;</i>- <i>Terdapat analisis tentang perubahan target grup yang dituju oleh program tersebut;</i>- <i>Terdapat ukuran yang memadai tentang keberhasilan program</i>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
3	Evaluasi atas pelaksanaan Rencana Aksi telah dilakukan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifikasi Evaluasi atas pelaksanaan Rencana Aksi telah dilakukan; 2. Yakinkan bahwa setiap Evaluasi atas pelaksanaan Rencana Aksi telah dilakukan; 3. Tentukan nilai a, b, c, d, e berdasarkan perhitungan angka 2 sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan 	<ol style="list-style-type: none"> a. apabila kemajuan rencana aksi dapat diketahui setiap saat dibutuhkan b. pemantauan rencana aksi dilakukan periodik minimal triwulan c. pemantauan rencana aksi dilakukan periodik semesteran d. pemantauan rencana aksi dilakukan e. periodik tahunan <p><i>tidak dilakukan evaluasi rencana aksi</i></p>
			<p>Rencana Aksi telah dievaluasi. dengan kriteria:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Terdapat informasi tentang capaian hasil-hasil rencana atau agenda; - Terdapat simpulan keberhasilan atau ketidakberhasilan rencana atau agenda; - Terdapat analisis dan simpulan tentang kondisi sebelum dan sesudah dilaksanakannya suatu rencana atau agenda;

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
			<i>Terdapat ukuran yang memadai tentang - keberhasilan rencana atau agenda</i>
4	<i>Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan</i>	<ol style="list-style-type: none">1. Identifikasi Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan;2. Yakinkan bahwa setiap Hasil evaluasi telah disampaikan dan dikomunikasikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan;3. Tentukan nilai a, b, c, d, e berdasarkan perhitungan angka 2 sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.	<ol style="list-style-type: none">a. apabila hasil evaluasi telah disampaikan atau dibahas dengan pihak yang dievaluasi (yang berkepentingan), terjadi kesepakatan dengan pihak yang terkait dan sebagian rekomendasi telah ditindaklanjuti;b. apabila hasil evaluasi telah disampaikan atau dibahas dengan pihak yang dievaluasi (yang berkepentingan) dan terjadi kesepakatan mengenai tindak lanjutnya (namun belum ditindaklanjuti);c. apabila hasil evaluasi telah disampaikan atau dibahas dengan pihak yang dievaluasi (yang berkepentingan) namun belum

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
			<p><i>disepakati;</i> <i>apabila hasil evaluasi disampaikan,</i> d. <i>tanpa ada pembahasan pendahuluan</i> <i>dengan pihak yang dievaluasi</i> <i>apabila hasil evaluasi tidak</i> e. <i>dikomunikasikan atau pihak yang</i> <i>dievaluasi tidak menerima simpulan</i> <i>hasil evaluasi</i></p>
II.	KUALITAS EVALUASI (5%)		

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
5	Evaluasi <u>program</u> dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program	<ol style="list-style-type: none">1. Identifikasi Evaluasi program dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program;2. Yakinkan bahwa setiap Evaluasi program dilaksanakan dalam rangka menilai keberhasilan program;3. Tentukan nilai a, b, c, d, e berdasarkan perhitungan angka 2 sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan	<ol style="list-style-type: none">a. <i>apabila terdapat simpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan program yang dievaluasi dan terdapat bukti yang cukup rekomendasi telah (akan) ditindaklanjuti</i>b. <i>apabila terdapat simpulan mengenai keberhasilan atau kegagalan program yang dievaluasi</i>c. <i>apabila evaluasi program telah dilaksanakan namun belum menyimpulkan keberhasilan atau kegagalan program (karena ukuran keberhasilan program masih belum jelas)</i>d. <i>apabila evaluasi telah dilakukan sebatas pelaksanaan program dan</i>e. <i>kegiatan serta penyerapan anggaran. belum dilakukan evaluasi program</i>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
6	Evaluasi <u>program</u> telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan	<ol style="list-style-type: none">1. Identifikasi Evaluasi program telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan;2. Yakinkan bahwa setiap Evaluasi program telah memberikan rekomendasi-rekomendasi perbaikan perencanaan kinerja yang dapat dilaksanakan;3. Tentukan nilai a, b, c, d, e berdasarkan perhitungan angka 2 sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan	<ol style="list-style-type: none">a. <i>apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan perencanaan kinerja dan rekomendasi tsb telah (disetujui untuk) dilaksanakan</i>b. <i>apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan perencanaan kinerja dan 80% rekomendasi tsb disetujui untuk dilaksanakan</i>c. <i>apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan perencanaan kinerja dan 60% rekomendasi tsb disetujui untuk dilaksanakan;</i>d. <i>apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan perencanaan kinerja dan rekomendasi yang disetujui untuk dilaksanakan tidak lebih dari 50%</i>e. <i>apabila evaluasi program tidak disertai</i>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
			<p><i>rekomendasi perbaikan perencanaan atau rekomendasi tersebut tidak dapat dilaksanakan</i></p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
7	Evaluasi <u>program</u> telah memberikan rekomendasi-rekomendasi peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan	<ol style="list-style-type: none">1. Identifikasi Evaluasi program telah memberikan rekomendasi-rekomendasi peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan;2. Yakinkan bahwa setiap Evaluasi program telah memberikan rekomendasi-rekomendasi peningkatan kinerja yang dapat dilaksanakan;3. Tentukan nilai a, b, c, d, e berdasarkan perhitungan angka 2 sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan	<ol style="list-style-type: none">a. <i>apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan peningkatan kinerja dan rekomendasi tsb telah (disetujui untuk) dilaksanakan</i>b. <i>apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan peningkatan kinerja dan 80% rekomendasi tsb disetujui untuk dilaksanakan</i>c. <i>apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan peningkatan kinerja dan 60% rekomendasi tsb disetujui untuk dilaksanakan;</i>d. <i>apabila evaluasi program telah disertai rekomendasi yg terkait dengan peningkatan kinerja dan rekomendasi yang disetujui untuk dilaksanakan tidak lebih dari 50%</i>e. <i>apabila evaluasi program tidak disertai</i>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
			<p><i>rekomendasi perbaikan peningkatan kinerja atau rekomendasi tersebut tidak dapat dilaksanakan</i></p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
8	Pemantauan <u>Rencana Aksi</u> dilaksanakan dalam rangka mengendalikan kinerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifikasi Pemantauan Rencana Aksi dilaksanakan dalam rangka mengendalikan kinerja secara berkala; 2. Yakinkan bahwa setiap Pemantauan Rencana Aksi dilaksanakan dalam rangka mengendalikan kinerja secara berkala; 3. Tentukan nilai a, b, c, d, e berdasarkan perhitungan angka 2 sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan 	<ol style="list-style-type: none"> a. <i>apabila pemantauan atas Rencana aksi telah dilakukan secara bulanan;</i> b. <i>apabila pemantauan atas Rencana aksi telah dilakukan secara triwulan;</i> c. <i>apabila pemantauan atas Rencana aksi telah dilakukan secara semesteran;</i> d. <i>apabila evaluasi atas Rencana aksi telah dilakukan secara tahunan;</i> e. <i>apabila tidak dilakukan pemantauan Rencana aksi</i>
9	Pemantauan <u>Rencana Aksi</u> telah memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifikasi Pemantauan Rencana Aksi telah memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan; 2. Yakinkan bahwa setiap Pemantauan Rencana Aksi telah memberikan alternatif perbaikan yang dapat dilaksanakan; 3. Tentukan nilai a, b, c, d, e berdasarkan perhitungan angka 2 sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan 	<ol style="list-style-type: none"> a. <i>jika terdapat penilaian atas seluruh aksi yang dilaksanakan dan alternatif yang diberikan;</i> b. <i>jika terdapat penilaian atas seluruh aksi yang dilaksanakan dan sebagian alternatif yang diberikan jika terdapat penilaian atas seluruh aksi yang dilaksanakan dan tidak ada alternatif yang diberikan</i> c. <i>yang dilaksanakan dan tidak ada alternatif yang diberikan</i> d. <i>jika tidak terdapat penilaian dan tidak</i>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
			<p><i>ada alternatif yang diberikan</i></p> <p>e. <i>jika tidak terdapat pemantauan</i></p>
10	Hasil evaluasi <u>Rencana Aksi</u> telah menunjukkan perbaikan setiap periode	<ol style="list-style-type: none">1. Identifikasi Hasil evaluasi Rencana Aksi telah menunjukkan perbaikan setiap periode;2. Yakinkan bahwa setiap Hasil evaluasi Rencana Aksi telah menunjukkan perbaikan setiap periode;3. Hitung setiap Hasil evaluasi Rencana Aksi telah menunjukkan perbaikan setiap periode dengan total Hasil evaluasi Rencana Aksi menunjukkan perbaikan setiap periode;	<ol style="list-style-type: none">a. <i>Jika > 95% hasil evaluasi telah menunjukkan perbaikan</i>b. <i>Jika 80% < hasil evaluasi telah menunjukkan perbaikan ≤ 95%</i>c. <i>Jika 40% < hasil evaluasi telah menunjukkan perbaikan ≤ 80%</i>d. <i>Jika 20% < hasil evaluasi telah menunjukkan perbaikan ≤ 40%</i>e. <i>Jika hasil evaluasi telah menunjukkan perbaikan ≤ 20%</i>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
		4. Tentukan nilai a, b, c, d, e berdasarkan perhitungan angka 3 sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.	
III.	PEMANFAATAN EVALUASI (3%)		<i>Jawaban tentang pemanfaatan evaluasi harus selalu dikaitkan dengan (dipengaruhi oleh) kondisi (jawaban) tentang Pemenuhan Evaluasi dan Kualitas Evaluasi</i>
11	Hasil evaluasi <u>program</u> telah ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan program di masa yang akan datang	1. Identifikasi Hasil evaluasi program telah ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan program di masa yang akan datang; 2. Yakinkan bahwa setiap Hasil evaluasi program telah ditindaklanjuti untuk	a. <i>Jika > 95% rekomendasi yang terkait dengan perencanaan program telah ditindaklanjuti</i> b. <i>Jika 80% < tindaklanjut rekomendasi yang terkait dengan perencanaan program ≤ 95%</i> c. <i>Jika 40% < tindaklanjut rekomendasi</i>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
		<p>perbaikan perencanaan program di masa yang akan datang;</p> <p>3. Hitung setiap Hasil evaluasi Hasil evaluasi program telah ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan program di masa yang akan datang dengan total Hasil evaluasi program telah ditindaklanjuti;</p> <p>4. Tentukan nilai a, b, c, d, e berdasarkan perhitungan angka 3 sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan</p>	<p><i>yang terkait dengan perencanaan program $\leq 80\%$</i></p> <p>d. <i>Jika $20\% <$ tindaklanjut rekomendasi yang terkait dengan perencanaan program $\leq 40\%$</i></p> <p>e. <i>Jika tindaklanjut rekomendasi yang terkait dengan perencanaan program $\leq 20\%$</i></p>
12	<p>Hasil evaluasi <u>program</u> telah ditindaklanjuti untuk perbaikan pelaksanaan program di masa yang akan datang</p>	<p>1. Identifikasi Hasil evaluasi program telah ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan program di masa yang akan datang;</p> <p>2. Yakinkan bahwa setiap Hasil evaluasi program telah ditindaklanjuti untuk perbaikan perencanaan program di masa yang akan datang;</p> <p>3. Hitung setiap Hasil evaluasi Hasil evaluasi program telah ditindaklanjuti untuk</p>	<p>a. <i>Jika $> 95\%$ rekomendasi yang terkait dengan perencanaan telah ditindaklanjuti</i></p> <p>b. <i>Jika $80\% <$ tindaklanjut rekomendasi yang terkait dengan perencanaan $\leq 90\%$</i></p> <p>c. <i>Jika $40\% <$ tindaklanjut rekomendasi yang terkait dengan perencanaan $\leq 80\%$</i></p> <p>d. <i>Jika $20\% <$ tindaklanjut rekomendasi yang terkait dengan perencanaan $\leq 40\%$</i></p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
		<p>perbaikan perencanaan program di masa yang akan datang dengan total Hasil evaluasi program telah ditindaklanjuti;</p> <p>4. Tentukan nilai a, b, c, d, e berdasarkan perhitungan angka 3 sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan</p>	<p>e. <i>Jika tindaklanjut rekomendasi yang terkait dengan perencanaan $\leq 20\%$</i></p>
13	<p>Hasil evaluasi <u>Rencana Aksi</u> telah ditindaklanjuti dalam bentuk langkah-langkah nyata</p>	<p>1. Identifikasi Hasil evaluasi Rencana Aksi telah ditindaklanjuti;</p> <p>2. Yakinkan bahwa setiap Hasil evaluasi Rencana Aksi telah ditindaklanjuti;</p> <p>3. Hitung setiap Hasil evaluasi Rencana Aksi telah ditindaklanjuti dengan total Hasil evaluasi Rencana Aksi telah ditindaklanjuti ;</p> <p>4. Tentukan nilai a, b, c, d, e berdasarkan perhitungan angka 3 sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan</p>	<p>a. <i>Jika $> 95\%$ rekomendasi hasil evaluasi telah ditindaklanjuti</i></p> <p>b. <i>Jika $80\% < rekomendasi yang ditindaklanjuti \leq 95\%$</i></p> <p>c. <i>Jika $40\% < rekomendasi yang ditindaklanjuti \leq 80\%$</i></p> <p>d. <i>Jika $20\% < rekomendasi yang ditindaklanjuti \leq 40\%$</i></p> <p>e. <i>Jika rekomendasi yang ditindaklanjuti $\leq 20\%$</i></p>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
			Kriteria telah ditindaklanjuti dalam bentuk langkah nyata adalah terdapat perbaikan nyata yang dapat diidentifikasi pada setiap periode dibutuhkan (bulanan, triwulanan, semesteran)
			-
E. PENCAPAIAN SASARAN/KINERJA ORGANISASI (20%)			
	KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTPUT) (7,5%)		
1	Target dapat dicapai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifikasi rata-rata target capaian kinerja yang dapat dicapai; 2. Yakinkan setiap rata-rata target capaian kinerja yang dapat dicapai; 3. Hitung setiap rata-rata target capaian kinerja yang dapat dicapai dengan total rata-rata target capaian kinerja yang dapat dicapai; 4. Tentukan nilai a, b, c, d, e berdasarkan perhitungan angka 3 sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan 	<ol style="list-style-type: none"> a. apabila <i>rata-rata</i> capaian kinerja lebih dari 110%; b. apabila $90% < \textit{rata-rata}$ capaian kinerja $\leq 110%$; c. apabila $60% < \textit{rata-rata}$ capaian kinerja $\leq 90%$; d. apabila $40% < \textit{rata-rata}$ capaian kinerja $\leq 60%$ e. apabila <i>rata-rata</i> capaian kinerja $\leq 40%$

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
2	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifikasi capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya; 2. Yakinkan setiap capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya; 3. Hitung setiap capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya dengan total capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya; 4. Tentukan nilai a, b, c, d, e berdasarkan perhitungan angka 3 sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan 	<ol style="list-style-type: none"> a. apabila lebih dari 120% <i>rata-rata</i> capaian kinerja tahun berjalan melebihi capaian tahun sebelumnya; b. apabila $110% < \textit{rata-rata}$ capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya $\leq 120%$; c. apabila $90% < \textit{rata-rata}$ capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya $\leq 110%$; d. apabila $60% \leq \textit{rata-rata}$ capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya $\leq 90%$ e. apabila <i>rata-rata</i> capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya $\leq 60%$

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
3	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	<ol style="list-style-type: none">1. Identifikasi kriteria kinerja dapat diandalkan;2. Yakinkan kriteria kinerja dapat diandalkan telah memenuhi informasi mengenai capaian output;3. Hitung setiap kriteria kinerja dapat diandalkan telah memenuhi informasi mengenai capaian output dengan total kriteria kinerja dapat diandalkan ;4. Tentukan nilai a, b, c, d, e berdasarkan perhitungan angka 3 sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan	<ol style="list-style-type: none">a. <i>apabila informasi capaian output memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan;</i>b. <i>apabila lebih dari 80% capaian output memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan;</i>c. <i>apabila lebih dari 60% capaian output memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan;</i>d. <i>apabila sebagian besar informasi capaian output sangat diragukan validitas datanya;</i>e. <i>apabila capaian output tidak dapat diandalkan</i>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
			<p><i>Informasi kinerja dapat diandalkan. dengan kriteria sbb:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Diperoleh dari dasar perhitungan (formulasi) yang valid;</i> - <i>Dihasilkan dari sumber atau basis data yang dapat dipercaya (kompeten);</i> - <i>Dapat ditelusuri sumber datanya;</i> - <i>dapat diverifikasi</i> - <i>terbaru</i>
<p>KINERJA YANG DILAPORKAN (OUTCOME) (12,5%)</p>			
4	Target dapat dicapai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifikasi rata-rata target capaian kinerja yang dapat dicapai; 2. Yakinkan setiap rata-rata target capaian kinerja yang dapat dicapai; 3. Hitung setiap rata-rata target capaian kinerja yang dapat dicapai dengan total rata-rata target capaian kinerja yang dapat dicapai; 	<ol style="list-style-type: none"> a. <i>apabila rata-rata capaian kinerja lebih dari 110%;</i> b. <i>apabila 90% < rata-rata capaian kinerja < 110%;</i> c. <i>apabila 60% < rata-rata capaian kinerja < 90%;</i> d. <i>apabila 40% < rata-rata capaian kinerja < 60%</i> e. <i>apabila rata-rata capaian kinerja < 40%</i>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
		4. Tentukan nilai a, b, c, d, e berdasarkan perhitungan angka 3 sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan	<i>(Jawaban ditulis pada lembar KKE1-I Capaian)</i>
5	Capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya	<ol style="list-style-type: none">1. Identifikasi capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya;2. Yakinkan setiap capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya;3. Hitung setiap capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya dengan total capaian kinerja lebih baik dari tahun sebelumnya;4. Tentukan nilai a, b, c, d, e berdasarkan perhitungan angka 3 sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan	<ol style="list-style-type: none">a. <i>apabila lebih dari 120% rata-rata capaian kinerja tahun berjalan melebihi capaian tahun sebelumnya;</i>b. <i>apabila 110% < rata-rata capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya < 120%;</i>c. <i>apabila 90% < rata-rata capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya < 110%;</i>d. <i>apabila 60% < rata-rata capaian kinerja tahun berjalan yang melebihi tahun sebelumnya < 90%</i>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
			<p><i>apabila rata-rata capaian kinerja tahun e. berjalan yang melebihi tahun sebelumnya <60%</i></p> <p><i>(Jawaban ditulis pada lembar KKE1-I Capaian)</i></p>
6	Informasi mengenai kinerja dapat diandalkan	<ol style="list-style-type: none">1. Identifikasi kriteria kinerja dapat diandalkan;2. Yakinkan kriteria kinerja dapat diandalkan telah memenuhi informasi mengenai capaian output;3. Hitung setiap kriteria kinerja dapat diandalkan telah memenuhi informasi mengenai capaian output dengan total kriteria kinerja dapat diandalkan ;4. Tentukan nilai a, b, c, d, e berdasarkan perhitungan angka 3 sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan	<ol style="list-style-type: none">a. <i>apabila informasi capaian outcome memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan;</i>b. <i>apabila lebih dari 80% capaian outcome memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan;</i>c. <i>apabila lebih dari 60% capaian outcome memenuhi kriteria sebagaimana yang ditetapkan</i>d. <i>apabila sebagian besar informasi capaian outcome sangat diragukan validitas datanya;</i>e. <i>apabila capaian outcome tidak dapat diandalkan</i>

NO	KOMPONEN/SUB KOMPONEN	PROSEDUR EVALUASI	PENJELASAN
			<p>Informasi kinerja dapat diandalkan. artinya:</p> <ul style="list-style-type: none">- <i>Diperoleh dari dasar perhitungan (formulasi) yang valid;</i>- <i>Dihasilkan dari sumber atau basis data yang dapat dipercaya (kompeten);</i>- <i>Dapat ditelusuri sumber datanya;</i>- <i>dapat diverifikasi</i>- <i>terbaru</i>

Lampiran-7 Daftar Uji

Form Daftar Uji (*checklist*): Reviu Laporan Kinerja (LKj)

No.	Substansi	Kriteria	Checklist
1	Format Penyajian	LKj telah menyajikan : 1. Data penting LKPP 2. Informasi target kinerja 3. Capaian kinerja secara memadai 4. Lampiran yang mendukung informasi pada badan Laporan 5. Upaya perbaikan ke depan 6. Akuntabilitas keuangan	
2	Mekanisme Penyusunan	1. LKj disusun oleh Unit Kerja yang memiliki tusi untuk hal tersebut. 2. Informasi yang disampaikan dalam LKj telah didukung dengan data yang memadai. 3. Terdapat mekanisme penyampaian data/informasi dari unit kerja ke unit penyusun LKj 4. Telah ditetapkan penanggung jawab pengumpulan data/informasi di setiap Unit Kerja 5. Data/informasi kinerja yang disampaikan dalam LKj telah diyakini keandalannya 6. Analisis/penjelasan dalam LKj telah diketahui oleh unit kerja terkait. 7. LKj IP bukan merupakan gabungan unit kerja di bawahnya.	
3	Substansi	1. Tujuan/sasaran dalam LKj telah sesuai dengan tujuan/sasaran dalam PK 2. Tujuan/Sasaran dalam LKj telah selaras dengan Renstra LKPP. Bila tidak selaras, apakah terdapat penjelasan yang memadai.	

		<p>3. Target indikator Kinerja tujuan/sasaran dalam LKj telah sesuai dengan target tujuan/sasaran dalam PK</p> <p>4. IKU pada LKj telah sesuai dengan dokumen IKU yang ditetapkan. Bila butir 3 dan 4, jawabannya tidak, ada penjelasan yang memadai</p> <p>5. Terdapat pembandingan data kinerja dengan tahun lalu, standar nasional dan sebagainya yang bermanfaat.</p> <p>6. IKU dan IK telah cukup mengukur tujuan/sasaran Bila tidak cukup, telah ada penjelasan yang memadai.</p> <p>7. IKU dan IK telah memenuhi kategori SMART.</p>	
--	--	---	--

Lampiran-8 Pernyataan Hasil Reviu

PERNYATAAN TELAH DI REVIU

Kami telah mereviu Laporan Kinerja (LKj) LKPP untuk tahun anggaran sesuai Petunjuk Pelaksanaan atas Implementasi SAKIP. Substansi informasi yang dimuat dalam Laporan Kinerja menjadi tanggung jawab manajemen LKPP.

Reviu bertujuan untuk memberikan keyakinan terbatas bahwa Laporan Kinerja (LKj) telah disajikan secara akurat, andal dan valid.

Berdasarkan reviu kami, tidak terdapat kondisi atau hal0hal yang menimbulkan perbedaan dalam meyakini keandalan infromasi yang disajikan di dalam laporan kinerja ini.

Jakarta, tanggal, bulan tahun
Inspektur LKPP

Nama dan NIP.

Lampiran-9 Format Surat dan Laporan Hasil Reviu

- Format Surat

Nomor / INSP / [bulan] / [tahun]

Lampiran : 1 (satu) berkas

Hal : Laporan Hasil Evaluasi Implementasi Sistem

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada (nama unit kerja) Unit Kerja Eselon I dan Unit Kerja Eselon II Mandiri

Yth. Pimpinan (nama unit kerja) Unit Kerja Eselon I dan Unit Kerja Eselon II Mandiri

di

.....

Dalam rangka pelaksanaan Peraturan Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 12 Tahun 2015 tentang Pedoman Evaluasi atas Implementasi sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah kami sampaikan hal-hal sebagai berikut:

1. Kami telah melakukan evaluasi atas Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (nama unit kerja) Unit Kerja Eselon I dan Unit Kerja Eselon II Mandiri, dengan tujuan:

- A. Memperoleh informasi tentang implementasi SAKIP.
- B. Menilai akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.
- C. Memberikan saran perbaikan untuk peningkatan kinerja dan penguatan akuntabilitas instansi.
- D. Memonitor tindak lanjut hasil evaluasi sebelumnya.

2. Evaluasi dilaksanakan terhadap 5 (lima) komponen besar manajemen kinerja, yang meliputi: Perencanaan Kinerja; Pengukuran Kinerja; Pelaporan Kinerja; Evaluasi Internal dan Pencapaian Sasaran/Kinerja.

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKj) Tahun merupakan salah satu dokumen yang dievaluasi selain Rencana Strategis (Renstra), dokumen Rencana Kinerja Tahunan (RKT) dokumen Penetapan Kinerja (PK) dan dokumen terkait lainnya.

3. Hasil evaluasi yang dituangkan dalam bentuk nilai dengan kisaran mulai dari 0 s.d. 100. (nama unit kerja), memperoleh nilai sebesar... (terbilang) dengan kategori nilai Untuk itu [interpretasi dari nilai]

4. Nilai sebagaimana tersebut, merupakan akumulasi penilaian terhadap seluruh komponen manajemen kinerja yang dievaluasi di lingkungan (nama unit kerja) Unit Kerja Eselon I dan Unit Kerja Eselon II Mandiri, dengan rincian sebagai berikut:

A. Perencanaan Kinerja.

Untuk perencanaan kinerja (nama unit kerja) Unit Kerja Eselon I dan Unit Kerja Eselon II Mandiri memperoleh nilai ... (terbilang), dengan perincian sebagai berikut :

1) Perencanaan Strategis.

Untuk Perencanaan Strategis Unit Kerja Eselon I dan Unit Kerja Eselon II Mandiri memperoleh nilai ... (terbilang), yang terdiri dari unsur-unsur:

a) Pemenuhan Renstra Unit Kerja Eselon I dan Unit Kerja Eselon II Mandiri memperoleh nilai ... (terbilang), uraian alasan pemberian nilai Kualitas Renstra Unit Kerja Eselon I dan Unit Kerja Eselon II Mandiri memperoleh nilai ... (terbilang), uraian alasan pemberian nilai

b) Implementasi Renstra Unit Kerja Eselon I dan Unit Kerja Eselon II Mandiri memperoleh nilai ... (terbilang), uraian alasan pemberian nilai

2) Perencanaan Kinerja Tahunan.

Untuk Perencanaan Kinerja Tahunan Unit Kerja Eselon I dan Unit Kerja Eselon II Mandiri memperoleh nilai ... (terbilang), yang terdiri dari unsur-unsur :

a) Pemenuhan Perencanaan Kinerja Tahunan memperoleh nilai (terbilang), uraian alasan pemberian nilai

b) Kualitas Perencanaan Kinerja Tahunan memperoleh nilai ... (terbilang), uraian alasan pemberian nilai

c) Implementasi Perencanaan Kinerja Tahunan memperoleh nilai ... (terbilang), uraian alasan pemberian nilai

B. Pengukuran Kinerja.

Untuk pengukuran kinerja Unit Kerja Eselon I dan Unit Kerja Eselon II Mandiri memperoleh nilai ... (terbilang), dengan rincian sebagai berikut:

- 1) Pemenuhan Pengukuran
Untuk Pemenuhan Pengukuran Kinerja Unit Kerja Eselon I dan Unit Kerja Eselon II Mandiri, ... (terbilang), uraian alasan pemberian nilai.....
- 2) Kualitas Pengukuran
Untuk Kualitas Pengukuran Kinerja Unit Kerja Eselon I dan Unit Kerja Eselon II Mandiri memperoleh nilai ... (terbilang), uraian alasan pemberian nilai ...
- 3) Implementasi Pengukuran
Untuk Implementasi Pengukuran Unit Kerja Eselon I dan Unit Kerja Eselon II Mandiri memperoleh nilai ... (terbilang), uraian alasan pemberian nilai

C. Pelaporan Kinerja.

Untuk pelaporan kinerja Unit Kerja Eselon I dan Unit Kerja Eselon II Mandiri, memperoleh nilai ... (terbilang), dengan rincian sebagai berikut:

- 1) Pemenuhan Pelaporan.
Untuk pemenuhan pelaporan Unit Kerja Eselon I dan Unit Kerja Eselon II Mandiri, memperoleh nilai maksimal yaitu memperoleh nilai ... (terbilang), uraian alasan pemberian nilai
- 2) Penyajian Informasi Kinerja.
Untuk penyajian informasi kinerja Unit Kerja Eselon I dan Unit Kerja Eselon II Mandiri memperoleh nilai ... (terbilang), uraian alasan pemberian nilai.....
- 3) Pemanfaatan Informasi Kinerja.
Untuk pemanfaatan informasi kinerja Unit Kerja Eselon I dan Unit Kerja Eselon II Mandiri memperoleh nilai ... (terbilang), uraian alasan pemberian nilai.....

D. Evaluasi Internal

Untuk Evaluasi Internal Unit Kerja Eselon I dan Unit Kerja Eselon II Mandiri, memperoleh nilai... (terbilang), dengan rincian sebagai berikut:

- 1) Pemenuhan Evaluasi.
Untuk pemenuhan evaluasi Unit Kerja Eselon I dan Unit Kerja Eselon II Mandiri, memperoleh nilai maksimal yaitu

memperoleh nilai ... (terbilang), uraian alasan pemberian nilai
.....

2) Kualitas Evaluasi.

Untuk kualitas evaluasi kinerja Unit Kerja Eselon I dan Unit Kerja Eselon II Mandiri memperoleh nilai ... (terbilang), uraian alasan pemberian nilai.....

3) Pemanfaatan Evaluasi.

Untuk pemanfaatan evaluasi kinerja Unit Kerja Eselon I dan Unit Kerja Eselon II Mandiri memperoleh nilai ... (terbilang), uraian alasan pemberian nilai....

E. Pencapaian sasaran/Kinerja Organisasi

Untuk pencapaian sasaran/ kinerja Unit Kerja Eselon I dan Unit Kerja Eselon II Mandiri memperoleh nilai ... (terbilang), dengan rincian sebagai berikut :

1) Kinerja yang dilaporkan (Output)

Untuk capaian output Unit Kerja Eselon I dan Unit Kerja Eselon II Mandiri memperoleh nilai maksimal yaitu memperoleh nilai ... (terbilang), uraian alasan pemberian nilai.....

2) Kinerja yang dilaporkan (Outcome)

Untuk capaian outcome Unit Kerja Eselon I dan Unit Kerja Eselon II Mandiri memperoleh nilai maksimal yaitu memperoleh nilai ... (terbilang), uraian alasan pemberian nilai
.....

3) Kinerja lainnya

Untuk kinerja lainnya Unit Kerja Eselon I dan Unit Kerja Eselon II Mandiri memperoleh nilai maksimal yaitu memperoleh nilai ... (terbilang), uraian alasan pemberian nilai
.....

5. Terhadap permasalahan yang telah dikemukakan di atas, kami merekomendasikan Kepada Kepala Unit Kerja Eselon I dan Unit Kerja Eselon II Mandiri, beserta seluruh jajarannya agar:

Rekomendasi.....

Demikian disampaikan hasil evaluasi atas akuntabilitas kinerja Unit Kerja Eselon I dan Unit Kerja Eselon II Mandiri. Kami menghargai upaya Kepala Unit Kerja Eselon I dan Unit Kerja Eselon II Mandiri beserta seluruh jajarannya dalam menerapkan manajemen kinerja di lingkungan Unit Kerja Eselon I dan Unit Kerja Eselon II Mandiri.

Terima Kasih atas perhatian dan kerjasamanya.

Jakarta, [Tanggal] [Bulan] [tahun]

Mengetahui

Inspektur,

[Nama Inspektur]

NIP.

Tembusan:

1. Kepala LKPP;
2. Sekretaris Utama LKPP;
3. Kepala Biro Perencanaan dan Organisasi Tata Laksana LKPP.

- Laporan Hasil Evaluasi (LHE)

Secara garis besar, outline LHE atas implementasi SAKIP adalah sebagai berikut:

- Ikhtisar Eksekutif
- Bab I Pendahuluan
 - a. Dasar Hukum Evaluasi
 - b. Latar Belakang
 - c. Tujuan Evaluasi
 - d. Ruang Lingkup Evaluasi
 - e. Metodologi Evaluasi
 - f. Gambaran Umum Evaluatan
 - g. Gambaran Umum Implementasi SAKIP
 - h. Tindak Lanjut Hasil Evaluasi Tahun Sebelumnya (jika periode sebelumnya dievaluasi)
- Bab II Hasil Evaluasi
 - a. Evaluasi atas Perencanaan Kinerja
 - b. Evaluasi atas Pengukuran Kinerja
 - c. Evaluasi atas Pelaporan Kinerja
 - d. Evaluasi atas Evaluasi Internal
 - e. Evaluasi atas Capaian Kinerja
- Lampiran

KEPALA LEMBAGA KEBIJAKAN
PENGADAAN BARANG/JASA
PEMERINTAH REPUBLIK INDONESIA,

ttd

RONI DWI SUSANTO